

Stanisław Staszewski

Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy

Lista kontrolna z komentarzem



Polskie Normy

1. PN-N-18002, Wytyczne do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy
2. PN-92/N-01255 Barwy bezpieczeństwa i znaki bezpieczeństwa.
3. PN-92/N-01256/01 Znaki bezpieczeństwa. Ochrona przeciwpożarowa.
4. PN-92/N-01256/02 Znaki bezpieczeństwa. Ewakuacja.
5. PN-92/N-01256/03 Znaki bezpieczeństwa. Ochrona i higiena pracy.
6. PN-75/M-69210 Zbiorniki transportowe do gazów. Barwy rozpoznawcze i znakowanie.
7. PN-ISO-32:1994 Sprzęt medyczny. Butle do gazów medycznych. Oznakowanie zawartości.
8. PN-EN-45014 Ogólne kryteria dotyczące deklaracji zgodności wydawanej przez dostawców.
9. PN-90/0-79251 Opakowania jednostkowe z zawartością. Znaki i znakowanie.
10. PN-74/T-06260 Źródła promieniowania elektromagnetycznego. Znaki ostrzegawcze.
11. PN-79/J-0802 Źródła promieniowania jonizującego. Znaki ostrzegawcze.
12. PN-88/E-08501 Znaki bezpieczeństwa. Urządzenia elektryczne.
13. PN-70/N-01270 Wytyczne znakowania rurociągów.
14. PN-IEC 60363 Instalacje elektryczne w obiektach budowlanych.
15. PN-71/B-2380 Oświetlenie wewnątrz światłem dziennym. Warunki Ogólne.

WSTĘP

Poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika oraz zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy są podstawowymi obowiązkami pracodawcy. Problem ochrony pracownika w procesie pracy ma nie tylko aspekt humanitarny, ale również ekonomiczny. Człowiek w trakcie wykonywania pracy narażony jest na zagrożenia wynikające nie tylko z samej pracy, ale również z oddziaływania warunków środowiska, w którym pracuje. Wskutek tego odczuwanie przez niego uciążliwości pracy będzie tym niższe, a jej efektywność tym wyższa, im bardziej sprzyjające będą warunki, w których ona przebiega.

Coraz częściej upowszechnianym narzędziem do określenia, czy działania w zakładzie pracy są zgodne z obowiązującym prawem oraz wskazania czy i gdzie występują nieprawidłowości, są listy kontrolne. W założeniach stanowią one narzędzie służące do oceny rzeczywistego poziomu przestrzegania prawa w danym zakładzie, na stanowisku pracy.

Prezentowana w opracowaniu **Lista kontrolna** jest przeznaczona w szczególności dla pracodawców (właścicieli małych zakładów pracy) jako pomoc w ocenie prawnej ochrony pracy oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Jest to podstawowy akt prawny z zakresu prawa pracy, lecz nie jedyny. Szereg zagadnień uregulowany jest w przepisach odrębnych.

Praktyka (prowadzone przez inspektorów pracy czynności kontrolno-nadzorcze) wykazuje, że przepisy prawa pracy w wielu przypadkach nie są przestrzegane. Powodem tego stanu (w większości małych firm) jest niewiedza pracodawcy o obowiązującym stanie prawnym oraz brak środków finansowych, aby sprostać ustawowym (prawnym) obowiązkom.

Problematyka bhp i prawnej ochrony pracy jest skomplikowana, występuje w różnych aspektach działalności firmy, dlatego przygotowano zestaw uporządkowanych, pogrupowanych problemowo i w jednolity sposób zreda-

gowanych pytań wymagających sformułowania konkretnej odpowiedzi. Pytania zawarte w liście kontrolnej zostały wybrane na podstawie przeprowadzonych kontroli i najczęściej występujących nieprawidłowości. Opracowanie ma charakter ogólny, aby było użyteczne w zakładach różnych branż. Zachowano zbliżony poziom ogólności pytań, a zagadnienia potraktowano w sposób równorzędny. **Lista kontrolna** zawiera wykaz potencjalnych nieprawidłowości mogących występować w większości małych przedsiębiorstw wraz z niezbędnymi odniesieniami do obowiązujących przepisów.

Kontrola (czy samokontrola) jest porównaniem stanu obecnego do stanu prawidłowego (zgodnego z obowiązującym prawem). Jej celem jest likwidacja występujących w przedsiębiorstwie nieprawidłowości i zagrożeń poprzez podjęcie działań korygujących.

Jak używać listy kontrolnej?

W celu dokonania samokontroli należy wykorzystać listę (stanowiącą załącznik nr 1) oraz udzielić (na postawione w niej pytania) odpowiedzi „**Tak**” lub „**Nie**”, a w przypadkach, gdy podany problem nie występuje w zakładzie - odpowiedzi „**Nie Dotyczy**”. Pracodawco, jeżeli na pytanie odpowiedziałeś twierdząco, przejdź do następnego (↓). Jeżeli odpowiedź jest negatywna, zapoznaj się z komentarzem (➔).

Kodeks pracy zawiera prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Zawiera również pojęcie prawa pracy. Rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Do źródeł prawa zalicza się również wewnątrzzakładowe uregulowania, do których należą między innymi regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania oraz statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Informacje ogólne						
1.	Pracodawco, czy zawiadomiłeś na piśmie Państwową Inspekcję Pracy o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności?	Tak ↓	Nie →	ND	Pracodawco, jeśli rozpoczynasz działalność, masz obowiązek w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Jak ten obowiązek spełnić? Państwowa Inspekcja Pracy opracowała formularz (druk). Możesz pojawić się w placówce (okręgu, oddziale lub biurze terenowym) Państwowej Inspekcji Pracy, wówczas otrzymasz stosowny druk, wypełnisz go i prześlesz (dostarczysz) do naszej jednostki terenowej. Formularz znajdziesz również na stronie internetowej PIP (www.pip.gov.pl). art. 209 § 1 [1]	30 dni od rozpoczęcia działalności.
2.	Pracodawco, czy wykonałeś wcześniej wydane decyzje inspektora pracy?	T ↓	N →	ND	Jesteś obowiązany wykonać decyzje wydawane przez organy nadzoru nad warunkami pracy. Pamiętaj, że jeśli odwiedzi Cię inspektor pracy, kontrolę rozpocznie od sprawdzenia realizacji wcześniej wydanych decyzji. Sprawdź więc, czy zostały wykonane decyzje. Sięgnij do dokumentu NAKAZ (jeśli byłeś kontrolowany), zobacz, czego dotyczyły wydane decyzje, czy upłynęły już terminy ich wykonania, a jeżeli tak, zastosuj się do pouczenia - poinformuj instytucję o wykonaniu decyzji. art. 207 § 2 pkt 3 [1]	Nie później niż z upływem terminu wykonania określonego w nakazie.
3.	Pracodawco, czy wykonałeś wcześniej wydane decyzje Państwowej Inspekcji Sanitarnej?	T ↓	N →	ND	Jednym z organów nadzoru jest Państwowa Inspekcja Sanitarna. Pracodawco, decyzje wydawane przez te organy jesteś również obowiązany wykonać, a inspektor pracy w trakcie czynności kontrolnych dokona sprawdzenia realizacji tych decyzji. Upewnij się więc, czy zostały one wykonane. art. 207 § 2 pkt 3 [1]	Nie później niż z upływem terminu wykonania określonego w decyzji.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
4.	Pracodawco, czy wykonałeś wcześniej wydane wnioski z wystąpień inspektora pracy?	T ↓	N →	ND	Inspektorzy pracy mają także obowiązek skontrolowania wcześniej wydanych wniosków. Sięgnij do dokumentu WYSTĄPIENIE (jeśli byłeś już kontrolowany), zobacz, czego dotyczyły wydane wnioski. Na ich realizację obowiązywał termin 30 dni od daty otrzymania (obecnie termin ten ustala inspektor i nie może on być dłuższy niż 30 dni). Jeżeli wnioski zostały wykonane, zastosuj się do pouczenia zawartego w końcowej części wystąpienia - poinformuj inspektora pracy o wykonaniu wniosków. Pamiętaj również o tym, że jeżeli wnioski dotyczyły wypłat świadczeń pieniężnych, należy podać sumę wypłaconych kwot oraz liczbę osób, którym świadczenia wypłaciłeś. art. 207 § 2 pkt 3 [1]	Ustalony w wystąpieniu (max do 30 dni).
Stosunek pracy						
1.	Pracodawco, czy ustaliłeś regulamin pracy?	T ↓	N →	ND	Jeżeli zatrudnieni w Twojej firmie pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy regulującym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, to – zgodnie z art. 104 kp – musisz tego dokonać w regulaminie pracy. Obowiązek ustalania regulaminu pracy dotyczy każdego pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy czy rodzaj umowy o pracę. Każda zatem osoba fizyczna, osoba prawna czy jednostka organizacyjna zatrudniająca co najmniej 20 pracowników – jako pracodawca – ma obowiązek ustalenia regulaminu pracy. art. 104 § 1 i 2 [1]	Niezwłocznie.
2.	Pracodawco, czy regulamin pracy opracowałeś prawidłowo?	T ↓	N →	ND	Regulamin pracy musi zawierać wszystkie zagadnienia, o których mowa w art. 104 ¹ kp, z tym zastrzeżeniem, że sprawy wskazane w punktach 6, 7 i 7 ^a tego artykułu, podaje się w regulaminie pracy w razie potrzeby – jeśli zatrudniasz kobiety i pracowników młodocianych. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w spo-	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		sób przyjęty w Twojej firmie. Zatrudnionego pracownika jesteś obowiązany zapoznać z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy. W Twoim interesie leży, abyś posiadał pisemne potwierdzenie tego faktu. art. 104 ³ § 1 i 2 [1]	
3.	Pracodawco, czy udzieliłeś pracownikom pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia?	T ↓	N ➔	ND	Masz obowiązek poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o: <ul style="list-style-type: none"> • obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, • częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, • urlopie wypoczynkowym, • długości okresu wypowiedzenia umowy. Jeśli nie masz obowiązku ustalenia regulaminu pracy, musisz poinformować także o: <ul style="list-style-type: none"> • porze nocnej, • miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia, • przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności. art. 29 § 3 [1]	Nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.
4.	Pracodawco, czy udostępniłeś pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu?	T ↓	N ➔	ND	W formie pisemnej informacji lub w inny sposób przyjęty w Twoim zakładzie, musisz udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W szczególności musisz poinformować pracowników o tym, że: <ul style="list-style-type: none"> • pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie 	Niezwłocznie.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> (2) równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w punkcie (1). <p>Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w punkcie (1) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.</p> <p>Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w punkcie (1), jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.</p> <p>Przejawem dyskryminowania [w rozumieniu punktu (2)] jest także:</p> <ul style="list-style-type: none"> – działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, – zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie). <p>Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego to zachowania celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).</p>	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<p>Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w punkcie (1), którego skutkiem jest w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, – niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, – pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. <p>Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.</p> <p>Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.</p> <p>Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.</p> <p style="text-align: right;">art. art. 18^{3a}-18^{3e}, 94¹ [1]</p>	
5.	Pracodawco, czy prowadzisz akta osobowe pracowników?	T ↓	N →	ND	Jesteś obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz	Niezwłocznie i na bieżąco - przy zatrudnianiu kolejnych pracowników.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika szczegółowo określono to, jak ma wyglądać dokumentacja związana ze stosunkiem pracy. art. 94 pkt 9a [1] i [6]	
6.	Pracodawco, czy akta osobowe pracowników prowadzisz prawidłowo?	T ↓	N →	ND	Pamiętaj, że zakładasz i prowadzisz oddzielnie dla każdego pracownika akta osobowe, które powinny składać się z 3 części: <ul style="list-style-type: none"> • w części A - dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie; • w części B - dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, • w części C - dokumenty związane z ustaniem zatrudnienia. [6]	Na bieżąco.
7.	Pracodawco, czy potwierdziłeś pracownikom na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy o pracę i jej warunki?	T ↓	N →	ND	Sprawdź w aktach osobowych, czy wszystkim pracownikom potwierdziłeś na piśmie rodzaj umowy i jej warunki. Jeżeli nie zawarłeś umowy o pracę w formie pisemnej, pamiętaj, że musisz to zrobić najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika – potwierdzić ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków, a w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> • rodzaj pracy, • miejsce wykonywania pracy, • wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, • wymiar czasu pracy, • termin rozpoczęcia pracy. art. 29 § 1 i 2 [1]	Nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy.
8.	Pracodawco, czy prawidłowo sporządzasz umowy o pracę?	T ↓	N →	ND	Sięgnij do akt osobowych Twoich pracowników i sprawdź, czy zawarte z nimi umowy o pracę zawierają istotne elementy. Przyjrzyj się, czy zapisałeś w nich: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy.	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		Umowa o pracę może być zawarta: <ul style="list-style-type: none"> • na czas nieokreślony • na czas określony • na czas wykonywania określonej pracy Każdą z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie dłuższy niż 3 miesiące. art. 25 § 1 i 2, art. 29 § 1 i 2 [1]	
9.	Pracodawco, czy charakter świadczonej pracy jest zgodny z rodzajem umowy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę)?	T ↓	N ➔	ND	Jeśli zatrudniasz pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło), przyjrzyj się, czy pracownicy ci wykonują pracę pod Twoim kierownictwem lub pod kierownictwem osoby działającej w Twoim imieniu, na Twoje ryzyko gospodarcze, wg ustalonego przez Ciebie rozkładu czasu i w określonym miejscu, czy nie ustaliłeś im wynagrodzenia za pracę w formie godzinowej lub miesięcznej. Jeśli te elementy wystąpiły, to bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. art. 22 § 1 i § 1 ¹ [1]	Na bieżąco.
10.	Pracodawco, czy przestrzegasz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem?	T ↓	N ➔	ND	Każda ze stron stosunku pracy (pracodawca i pracownik) może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny i na czas nieokreślony. Przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony (na tzw. zastępstwo – art. 25 § 1 k p) wynosi 3 dni robocze. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi: <ul style="list-style-type: none"> • 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, • 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie, 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> • 2 tygodnie, jeżeli okres próbnny wynosi 3 miesiące. <p>Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u Ciebie pracownika i wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Do okresu zatrudnienia (o którym mowa w poprzednim zdaniu) wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p> <p>Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, możesz ustalić w umowie o pracę, że wówczas okres wypowiedzenia będzie wynosił 1 miesiąc (jeśli zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy), a w przypadku, gdy zatrudnienie trwa co najmniej 6 miesięcy – okres wypowiedzenia można przedłużyć do 3 miesięcy.</p> <p>I Ty, i pracownik możecie (po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę) ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; lecz nie zmienia to trybu rozwiązania umowy o pracę.</p> <p>Jeżeli wypowiedziałeś pracownikowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu albo z innych przyczyn nie dotyczących pracownika, to możesz, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku musisz pracownikowi wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.</p>	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez Ciebie pracownik nabywa prawa na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 dni roboczych – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia, • 3 dni roboczych – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 k p. <p>O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony masz obowiązek zawiadomienia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.</p> <p>Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić Tobie na piśmie umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, podejmujesz decyzję w sprawie wypowiedzenia.</p> <p>Pamiętaj, że nie możesz wypowiedzieć umowy o pracę m.in.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, chyba że uzyskał prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, 2. w czasie urlopu pracownika, 3. w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. <p>W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.</p> <p style="text-align: right;">art. 32 - 43 [1]</p>	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
11.	Pracodawco, czy przestrzegasz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia?	T ↓	N →	ND	<p>Możesz rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku:</p> <ul style="list-style-type: none"> ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popelnienia 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. <p>Rozwiązanie takie nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez Ciebie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Decyzję w sprawie rozwiązania umowy podejmujesz po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamiasz o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy, zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.</p> <p>Możesz rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa <ul style="list-style-type: none"> dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u Ciebie krócej niż 6 miesięcy, dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku – gdy pracownika zatrudniałeś co najmniej 6 miesięcy lub jeśli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w punkcie 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. Rozwiązanie to nie może nastąpić: <ul style="list-style-type: none"> w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku, po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. <p>Pamiętaj, że pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli:</p> <ul style="list-style-type: none"> zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a Ty nie przeniesiesz go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, to Ty dopuścisz się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, np. nie wypłacasz (przez jakiś czas) wynagrodzenia za pracę. <p style="text-align: right;">art. art. 52 – 55 [1]</p>	
12.	Pracodawco, czy wydałeś (byłym pracownikom) świadectwa pracy ?	T ↓	N ➔	ND	Zajrzyj do akt osobowych pracowników, z którymi rozwiązałeś umowy o pracę. Sprawdź, czy wydałeś im świadectwa pracy w dniu, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie było możliwe, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, masz obowiązek przestać świadectwo pracy pracownikowi (lub osobie upoważnionej) za pośrednictwem poczty albo doręczyć je w inny sposób. <p style="text-align: right;">art. 97 § 2 [1] i [2]</p>	W dniu rozwiązania (lub wygaśnięcia) stosunku pracy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
13.	Pracodawco, czy treść świadectw pracy jest prawidłowa?	T ↓	N →	ND	Abyś mógł uniknąć błędów przy sporządzaniu świadectw pracy, zajrzyj do wskazanego w wykazie literatury [2] rozporządzenia oraz zastosuj się do wzoru stanowiącego załącznik do tego rozporządzenia i instrukcji tam zawartej. [2]	Na bieżąco – przy rozwiązywaniu umowy o pracę.
14.	Pracodawco, czy zawiesiłeś stosowanie postanowień regulaminu pracy – zgodnie z przepisami kodeksu pracy?	T ↓	N →	ND	Jeżeli masz trudną sytuację finansową, możesz zawiesić stosowanie przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych). Muszą jednak być spełnione następujące warunki: <ul style="list-style-type: none"> • musisz zawrzeć porozumienie z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa w Twoim zakładzie – z przedstawicielem załogi, wyłonionym w sposób przyjęty w Twoim zakładzie, • w porozumieniu musisz podać zakres (w całości lub w części) i okres zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy, który nie może trwać dłużej niż 3 lata, • porozumienie musisz przekazać właściwemu inspektorowi pracy. art. 9 ¹ [1]	Po zawarciu porozumienia.
15.	Pracodawco, czy stosujesz mniej korzystne warunki zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę, zgodnie z przepisami kodeksu pracy?	T ↓	N →	ND	Jeżeli masz trudną sytuację finansową, Twoi pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy lub zatrudniasz mniej niż 20 pracowników, możesz zawrzeć porozumienie o zawieszeniu warunków zatrudnienia wynikających z umów o pracę. Powinieneś jednak pamiętać, że nie mogą być one mniej korzystne od postanowień kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. W tym przypadku również: <ul style="list-style-type: none"> • musisz zawrzeć porozumienie z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa w Twoim zakładzie – z przedstawicielem załogi wyłonionym w sposób przyjęty w Twoim zakładzie, 	Po zawarciu porozumienia – maksymalnie przez okres 3 lat.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> w porozumieniu muszą być podane postanowienia umowy, które ulegają zawieszeniu oraz nowe warunki, które będą stosowane, a także okres stosowania mniej korzystnych warunków (nie dłuższy niż 3 lata), porozumienie musisz przekazać właściwemu inspektorowi pracy. art. 23 ^{1a} [1]	
Szkolenia bhp						
1.	Pracodawco, czy poddałeś pracowników szkoleniom wstępnym?	T ↓	N ➔	ND	<p>Szkolenie w zakresie bhp jest prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe.</p> <p>Działalność szkoleniową w zakresie bhp możesz prowadzić sam lub na Twoje zlecenie – uprawnione do tego, na podstawie odrębnych przepisów, jednostki organizacyjne.</p> <p>Jeżeli zatrudniłeś pracownika, w pierwszym dniu jego pracy poddaj go szkoleniu wstępnemu ogólnemu – tzw. instruktażowi ogólnemu (wg programu ramowego czas trwania tego szkolenia to minimum 3 godziny lekcyjne). Ten rodzaj szkolenia dotyczy wszystkich nowo zatrudnianych pracowników, także studentów odbywających praktyki oraz uczniów szkół zawodowych zatrudnionych w celu praktycznej nauki zawodu.</p> <p>Przed powierzeniem pracownikowi pracy na stanowisku, na które został przyjęty, poddaj go szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu – tzw. instruktażowi stanowiskowemu. Czas tego szkolenia jest przewidziany na minimum 8 godzin – wg programu opracowanego przez Ciebie i treści zależnej od specyfiki stanowiska. Ten rodzaj szkolenia dotyczy:</p> <ul style="list-style-type: none"> pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i innych, których charakter pracy będzie związany z narażeniem na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, a także pracowników przenoszonych na takie stanowiska, 	<p>Przed dopuszczeniem do pracy.</p> <p>Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na powierzonym pracownikowi stanowisku.</p>

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<p>– uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu oraz studentów odbywających praktyki studenckie.</p> <p>Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk. Czas trwania instruktażu stanowiskowego przewidziano na minimum 8 godzin lekcyjnych – za wyjątkiem pracowników administracyjno-biurowych narażonych na działanie czynników uciążliwych – minimum 2 godziny lekcyjne. Instruktaż stanowiskowy powinien być zakończony sprawdzeniem wiadomości i umiejętności pracownika, przy czym odbycie instruktażu ogólnego i stanowiskowego powinno być potwierdzone przez pracownika na piśmie oraz odnotowane w jego aktach osobowych (od 1 lipca 2005 r. dokumentem tym jest karta szkolenia wstępnego, której wzór stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia).</p> <p>Pracodawco, pamiętaj – jeżeli zatrudniasz pracownika na tym samym stanowisku, które zajmował u Ciebie bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy, nie jest wymagane szkolenie przed dopuszczeniem go do pracy.</p> <p style="text-align: right;">art. 237³ §§ 1, 2 i 3 [1] i [3]</p>	
2.	Pracodawco, czy poddałeś pracowników szkoleniu okresowemu?	T ↓	N →	ND	<p>Szkolenie okresowe odbywają:</p> <p>a) osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści,</p> <p>b) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,</p> <p>c) pracownicy inżyniersko-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,</p> <p>d) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,</p> <p>e) pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni powyżej, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</p>	<p>Raz na 5 lat.</p> <p>Na stanowiskach, gdzie występują szczególne zagrożenia – 1 raz w roku.</p> <p>Raz na 6 lat (od 1.07.2005 r. – raz na 5 lat).</p>

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych powinno być przeprowadzane w formie instruktażu – nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których występują szczególnie duże zagrożenia – nie rzadziej niż raz w roku. Szkolenie okresowe pozostałych pracowników podlegających tej formie szkolenia powinno się odbyć nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat. Częstotliwość szkolenia obowiązującą w Twoim zakładzie oraz czas jego trwania musisz określić w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a w razie jej braku, w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.</p> <p>Szkolenie okresowe powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie wiadomości oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy – zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Egzamin przeprowadza organizator szkolenia, który wydaje stosowne zaświadczenia potwierdzające ukończenie szkolenia. Odpis tego zaświadczenia winien być przechowywany w aktach osobowych pracownika.</p> <p>Pierwsze szkolenie okresowe dla pracowników – wymienionych w punkcie a) – powinieneś zorganizować do 6 miesięcy od rozpoczęcia przez nich pracy na tych stanowiskach, a dla osób wymienionych w punktach b-e) – w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach.</p> <p style="text-align: right;">art. 237³ § 2 [1] i § 11 [3]</p>	
3.	Pracodawco, czy Ty odbyłeś szkolenie bhp?	T ↓	N →	ND	<p>Ty również masz obowiązek odbycia szkolenia okresowego do 6 miesięcy od rozpoczęcia działalności. Musisz także poddawać się szkoleniu okresowemu – nie rzadziej niż raz na 5 lat. Z tego szkolenia możesz być zwolniony, jeżeli w tym czasie odbyłeś szkolenie dla służby bhp lub podnosiłeś kwalifikacje zawodowe, w ramach czego uwzględniony był program szkolenia okresowego.</p> <p style="text-align: right;">art. 237³ § 2 [1] i § 13 ust. 2 pkt 1 [3]</p>	Do 6 miesięcy od rozpoczęcia działalności (jako pracodawca). Okresowo – nie rzadziej niż co 5 lat.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
4.	Pracodawco, czy Ty odbyłeś szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy?	T ↓	N →	ND	Jeżeli zadania służby bhp postanowiłeś wykonywać sam, musisz wiedzieć, że masz obowiązek odbycia szkolenia w zakresie niezbędnym do wykonywania tych zadań oraz okresowo szkolenie to powtarzać (nie rzadziej niż raz na 5 lat). art. 237 ³ § 2 ¹ [1]	Niezwłocznie i okresowo powtarzać.
Badania lekarskie						
1.	Pracodawco, czy poddałeś pracowników wstępnym badaniom lekarskim?	T ↓	N →	ND	Sprawdź w aktach osobowych, czy poddałeś pracowników wstępnym badaniom lekarskim. Dowodem są zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Jeżeli tego nie zrobiłeś, uczyn to natychmiast. Jeśli zatrudniasz pracowników młodocianych, ich również masz obowiązek poddać wstępnym badaniom lekarskim. Podlegają nim ponadto pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. art. 229 § 1, 3, 6 [1] i [4]	Przed przystąpieniem do pracy. Zgodnie z ustaleniem lekarza.
2.	Pracodawco, czy poddałeś pracowników okresowym badaniom lekarskim?	T ↓	N →	ND	Sprawdź, czy nie powinieneś skierować pracowników na badania okresowe. Na zaświadczeniach lekarskich, jakie pracownicy otrzymali po wstępnych badaniach, lekarz określił datę następnego badania okresowego. Oznacza to, że pracowników do placówki służby zdrowia powinieneś skierować w takim czasie, aby zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy zostało wydane przed upływem tej daty. Pamiętaj również, że jeżeli któryś z Twoich pracowników przebywał na zwolnieniu lekarskim, spowodowanym chorobą, trwającym dłużej niż 30 dni, powinieneś poddać go kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. art. 229 § 2 [1] i [4]	Przed terminem określonym przez lekarza na ostatnim zaświadczeniu.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Dodatkowe kwalifikacje						
1.	Pracodawco, czy pracownicy posiadają wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne?	T ↓	N →	ND	<p>Są takie stanowiska, na których wykonywanie pracy jest możliwe wyłącznie przez pracowników legitymujących się dodatkowymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi.</p> <p>Dotyczą one osób pełniących niektóre funkcje nadzoru (dozoru) oraz pracowników zatrudnionych przy obsłudze niektórych maszyn i urządzeń, w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kierowca pojazdów silnikowych, • kierowca wyznaczony do przewozu materiałów niebezpiecznych, • kierowca wózka jezdniowego z napędem silnikowym, • pracownicy zatrudnieni przy eksploatacji ciągników i maszyn rolniczych, • pracownicy stacji kontroli pojazdów, • osoby pełniące samodzielne funkcje techniczne w budownictwie, • operatorzy maszyn budowlanych, • pracownicy zatrudnieni przy obsłudze urządzeń wytwarzających pole elektromagnetyczne w zakresie 0,1 MHz – 300 MHz, • pracownicy zatrudnieni przy obsłudze urządzeń wytwarzających pole elektromagnetyczne w zakresie 300 MHz – 300 GHz, • pracownicy zatrudnieni przy pozyskiwaniu drewna przy użyciu pilarek, • osoby obsługujące i konserwujące urządzenia dźwignicowe, • obsługa urządzeń ciśnieniowych (kotły parowe, wodne, sprężarki), • osoby zatrudnione przy napełnianiu zbiorników przenośnych powyżej 350 cm³, • osoby zatrudnione przy wykonywaniu prac spawalniczych, • osoby zatrudnione przy spawaniu i zgrzewaniu urządzeniami technicznymi podlegającymi dozorowi technicznemu, 	Niezwłocznie.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> pracownicy służby bhp zatrudnieni na stanowiskach inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, osoby dozoru – stanowiska pracowników technicznych i innych osób kierujących czynnościami osób wykonujących prace w zakresie obsługi, konserwacji, napraw, kontrolno-pomiarowym, montażu i stanowiska osób sprawujących nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci, osoby wykonujące prace w zakresie eksploatacji, obsługi, konserwacji, napraw, kontrolno-pomiarowym i montażu. <p style="text-align: right;">art. 237³ § 1 [5]</p>	
Czas pracy						
1.	Pracodawco, czy prowadzisz ewidencję czasu pracy?	T ↓	N ➔	ND	<p>Jesteś obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy. Jeżeli dotychczas tego nie robiłeś, załóż – oddzielną dla każdego pracownika – kartę ewidencji czasu pracy. Jeżeli zatrudniasz pracowników młodocianych, musisz uwzględnić w karcie ewidencji czasu pracy także czas pracy przy pracach im wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego (nauka zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy).</p> <p>Karty trzymaj w aktach osobowych, a na żądanie pracownika powinieneś mu je udostępnić.</p> <p style="text-align: right;">art. 94 pkt 9a i art. 149 § 1 [1] oraz § 3 [6]</p>	Na bieżąco.
2.	Pracodawco, czy prawidłowo prowadzisz ewidencję czasu pracy?	T ↓	N ➔	ND	<p>Ewidencja czasu pracy powinna obejmować czas faktycznie przepracowany – zgodnie z przyjętym harmonogramem, pracą w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz dni wolne wynikające z 5-dniowego tygodnia pracy, a także w szczególności:</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> okres pełnionego dyżuru, okres urlopu (wypoczynkowego, okolicznościowego, płatnego i bezpłatnego), okres zwolnienia od pracy, okres usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. art. 94 pkt 9a i art. 149 § 1 [1] oraz § 3 [6]	
3.	Pracodawco, czy zatrudniasz pracowników przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym?	T ↓	N ➔	ND	W prawidłowo sporządzonym harmonogramie czasu pracy, praca odbywać się może przeciętnie pięć dni w tygodniu, co oznacza konieczność zapewnienia odpowiedniej liczby dni wolnych tzw. „szóstych dni”, np. sobót – w przyjętym okresie rozliczeniowym. art. 129 [1]	Na etapie sporządzania harmonogramu, rozliczenie czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
4.	Pracodawco, czy pracownicy zatrudnieni są w czasie pracy nieprzekraczającym dobowego wymiaru ustalonego dla systemu, w którym pracownicy są zatrudnieni?	T ↓	N ➔	ND	Jeżeli ustaliłeś pracownikom harmonogramy pracy, musisz dążyć do ich realizacji. Rozkłady czasu pracy muszą być sporządzane na nominalny czas pracy poszczególnych pracowników, wynikający z zawartych umów o pracę. Najbardziej powszechny jest dobowy wymiar czasu pracy – wynoszący 8 godzin. Od tej ogólnej zasady ustawodawca dopuścił wyjątki zależne od specyfiki zakładu i przyjętego systemu czasu pracy: <ul style="list-style-type: none"> jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, możesz zastosować system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, ale okres rozliczeniowy nie może przekraczać jednego miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy musisz zrównoważyć krótszym czasem pracy w innych dniach lub udzielaniem pracownikom dni wolnych. W szczególnych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony maksymalnie do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych – nie dłużej niż do 4 miesięcy, 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<ul style="list-style-type: none"> • przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy możesz zastosować system równoważnego czasu pracy, w którym istnieje możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy – nie więcej niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Pamiętaj jednak, że w tym przypadku, po każdym dniu przepracowanym w przedłużonym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługuje odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133 (czyli: w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego), • do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 stosuje się odpowiednio, • przy pracach w ruchu ciągłym możesz zastosować system czasu pracy, w którym istnieje możliwość przedłużenia czasu pracy do 43 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 tygodni, a jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie – dobowy wymiar czasu pracy możesz przedłużyć do 12 godzin, • na pisemny wniosek pracownika może być wobec niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. Wówczas dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca, 	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
					<ul style="list-style-type: none"> na pisemny wniosek pracownika może być wobec niego stosowany weekendowy system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. <p style="text-align: right;">art. 129 § 1, 135, 136, 137, 138, 143, 144 [1]</p>	
5.	Pracodawco, czy pracownicy zatrudnieni są w czasie pracy nie przekraczającym przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy?	T ↓	N →	ND	<p>Tygodniowa norma czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Oznacza to, że np. w jednym tygodniu możesz zatrudnić pracowników w większej niż 40 godzin liczbie godzin pracy, lecz wówczas w innym tygodniu należy pracownikom odpowiednio obniżyć wymiar czasu pracy, tak aby w okresie rozliczeniowym liczba godzin pracy nie przekraczała 40 w tygodniu. Długość okresu rozliczeniowego zależy od przyjętego systemu [patrz: punkt 4].</p> <p style="text-align: right;">art. 135 § 1, 143, 144 [1]</p>	Na bieżąco, a rozliczenie w przyjętym okresie rozliczeniowym.
6.	Pracodawco, czy pracę w niedzielę lub święto rekompensujesz pracownikom udzieleniem innego dnia wolnego lub wypłatą dodatkowego wynagrodzenia?	T ↓	N →	ND	<p>Pamiętaj (jako zasada), że niedziele i święta są wolne od pracy. Istnieją jednak przypadki, kiedy pracownicy w tych dniach wykonują pracę. Wykaz tych prac ustawodawca określił i wymienił:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) w ruchu ciągłym, 3) przy pracy zmianowej, 4) przy niezbędnych remontach, 5) w transporcie i w komunikacji, 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych, 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,</p> <p>8) w rolnictwie i hodowli,</p> <p>9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:</p> <ol style="list-style-type: none"> placówkach handlowych, zakładach świadczących usługi dla ludności, gastronomii, zakładach hotelarskich, jednostkach gospodarki komunalnej, zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych, zapewniających całodobową opiekę, zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku, <p>10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.</p> <p>W takich okolicznościach:</p> <ul style="list-style-type: none"> za pracę w niedziele jesteś obowiązany udzielić dnia wolnego w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie, w terminie wyżej wskazanym, dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy – udzielony do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę, 	Dzień wolny w okresie 6 dni przed lub po przepracowanej niedzieli.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> za pracę w święto jesteś obowiązany zapewnić inny dzień wolny w ciągu okresu rozliczeniowego. W razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto. <p style="text-align: right;">art. 151¹, 151⁹, 151¹⁰, 151¹¹, 151¹² [1]</p>	Dzień wolny w okresie rozliczeniowym.
7.	Pracodawco, czy w razie zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych nie przekraczasz przeciętnego tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi?	T ↓	N ➔	ND	<p>Tygodniowy czas pracy – łącznie z godzinami nadliczbowymi – nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Możesz więc zatrudniać pracowników w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin nadliczbowych na tydzień.</p> <p style="text-align: right;">art. 131 § 1, art. 151, [1], [33]</p>	Przeciętnie 48 godzin na tydzień.
8.	Pracodawco, czy są przestrzegane dopuszczalne limity pracy w godzinach nadliczbowych w roku kalendarzowym?	T ↓	N ➔	ND	<p>W roku kalendarzowym, w związku ze szczególnymi potrzebami, możesz zatrudniać pracownika w godzinach nadliczbowych, ale ich liczba może wynieść maksymalnie do 150.</p> <p>W układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub w umowie o pracę możesz ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. W takim przypadku czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p>Pamiętaj, że do ustalonego limitu godzin nadliczbowych wlicza się wszystkie przepracowane przez pracownika godziny nadliczbowe, niezależnie od tego, czy za te godziny otrzymał czas wolny, czy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.</p> <p style="text-align: right;">art. 151 [1]</p>	150 godzin w roku kalendarzowym.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Wynagrodzenia i inne świadczenia						
1.	Pracodawco, czy ustaliłeś regulamin wynagradzania?	T ↓	N →	ND	<p>Obowiązek ustalania regulaminu wynagradzania dotyczy Ciebie, jeśli łącznie spełniasz następujące warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zatrudniasz co najmniej 20 pracowników, • pracownicy nie są objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, pozwalającym na określenie na jego podstawie indywidualnych warunków umów o pracę, <p>Pracownicy to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Do tych osób zalicza się również pracowników młodocianych. Obowiązek ten powstaje w chwili zatrudnienia dwudziestego pracownika. Do tej liczby zalicza się wszystkich pracowników – bez względu na ich status, rodzaj umowy o pracę, czy też wymiar czasu pracy. Wymóg zatrudniania 20 pracowników nie oznacza, że pracodawca zatrudniający choćby jednego pracownika nie może wprowadzić regulaminu wynagradzania.</p> <p style="text-align: right;">art. 77¹ i art. 77² [1]</p>	W momencie zatrudnienia 20 pracownika.
2.	Pracodawco, czy prawidłowo opracowałeś regulamin wynagradzania?	T ↓	N →	ND	<p>Ty ustalasz regulamin wynagradzania. W przypadku, gdy w Twoim zakładzie powołana jest zakładowa organizacja związkowa, jesteś obowiązany uzgodnić regulamin wynagradzania z tą organizacją przed jego wprowadzeniem. Regulamin powinien zawierać między innymi wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, takich jak np. premie, dodatki, nagrody itp.</p> <p>Uzgodniony regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Twoim zakładzie.</p> <p style="text-align: right;">Art. 77² [1]</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
3.	Pracodawco, czy prowadzisz imienne karty wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą?	T ↓	N →	ND	Masz obowiązek założenia i prowadzenia – odrębnie dla każdego pracownika – imiennej karty (listy) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. § 8 ust. 2 [6]	Na bieżąco.
4.	Pracodawco, czy wypłacasz pracownikom wynagrodzenie za pracę?	T ↓	N →	ND	Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia określa się w regulaminie pracy, a jeżeli zatrudnia się mniej niż 20 pracowników, informacje te podaje się do wiadomości wszystkich pracowników w stosownej pisemnej informacji. art. 29 § 3, 84, 85, 104 ¹ [1]	Minimum 1 raz w miesiącu.
5.	Pracodawco, czy terminowo wypłacasz wynagrodzenie za pracę?	T ↓	N →	ND	Wynagrodzenie za pracę, które masz obowiązek wypłacać raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, lecz nie później niż do dziesiątego dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Oznacza to, że powinieś ustalić, którego dnia będziesz wypłacał wynagrodzenie i nie możesz tej daty przekroczyć. art. 85 [1]	Przynajmniej raz w miesiącu w ustalonym terminie.
6.	Pracodawco, czy wynagrodzenie za pracę wypłacasz w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu?	T ↓	N →	ND	Wysokość minimalnego wynagrodzenia co pewien okres czasu zmienia się. Na podstawie delegacji ustawowej, Rada Ministrów wydaje rozporządzenia zmieniające kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawco, powinieś więc śledzić wychodzące akty prawne dotyczące tej problematyki. art. 85 i art. 94 pkt 5 [1], [7] i [8]	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
7.	Pracodawco, czy wypłacasz pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych?	T ↓	N →	ND	<p>Jeżeli zatrudniasz pracowników ponad obowiązujące normy czasu pracy lub przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego ich systemu i rozkładu czasu pracy, oznacza to, że zatrudniasz ich w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy – zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy – udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, • 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu niż określonym powyżej. <p>Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje również za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.</p> <p style="text-align: right;">art. 151¹ [1]</p>	Po okresie rozliczeniowym.
8.	Pracodawco, czy wypłacasz dodatek za pracę w porze nocnej?	T ↓	N →	ND	<p>Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21 i 7 dnia następnego. Oznacza to, że w regulaminie pracy powinieneś określić te 8 godzin. Mogą być trzy typowe rozwiązania: 21 - 5, 22 - 6 oraz 23 - 7. W Twojej gestii jest wybór właściwego wariantu, przy czym dopuszczalne jest ustalenie tej pory na przykład na 10 godzin, tj. od 21 do 7, jednakże w takiej sytuacji trzeba się liczyć ze wszystkimi wynikającymi z tego faktu konsekwencjami.</p> <p>Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje 20% dodatek obliczony od stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę,</p>	Minimum raz w miesiącu w dniu wypłaty wynagrodzenia.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		ustalonego na podstawie odrębnych przepisów [8]. Regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy, a także inne przepisy o wynagradzaniu mogą przewidywać korzystniejszy dodatek. art. 151 ⁷ i art. 151 ⁸ [1]	
9.	Pracodawco, czy wypłaciłeś wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy?	T ↓	N ➔	ND	Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (tzw. wynagrodzenie urlopowe). Jego wypłata następuje nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. art. 172 [1]	W dniu wypłaty.
10.	Pracodawco, czy wypłaciłeś wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w należnej wysokości?	T ↓	N ➔	ND	Zasadą jest, że za czas urlopu powinieneś wypłacić pracownikowi wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględniasz przy wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. Zmienne składniki wynagrodzenia, przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, uwzględniasz w łącznej wysokości kwoty wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W taki sposób otrzymujesz podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, którą dzielisz następnie przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za 1 godzinę pracy przez liczbę godzin pracy, jakie by pracownik przepracował w czasie urlopu wypoczynkowego w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu. [9]	W dniu wypłaty.
11.	Pracodawco, czy wypłaciłeś ekwiwalent pieniężny za niewykorzystanie urlopu?	T ↓	N ➔	ND	W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jesteś obowiązany wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.	Najpóźniej w ostatnim dniu pracy, tj. w dniu

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	stany urlop wypoczynkowy?				Jeśli czas trwania zawartej z pracownikiem umowy o pracę właśnie się zakończył i zamierzasz ponownie nawiązać z nim stosunek pracy (bez przerwy w zatrudnieniu), w takim przypadku, jeżeli postanowicie o wykorzystaniu urlopu w czasie trwania kolejnej umowy, nie musisz wypłacać ekwiwalentu pieniężnego. art. 171 [1]	rozwiązania umowy o pracę.
12.	Pracodawco, czy wypłaciłeś ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w należnej wysokości?	T ↓	N →	ND	<p>Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, z następującymi zmianami:</p> <ul style="list-style-type: none"> składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu, składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc (z tym wyjątkiem, że składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu), uzyskane przez pracownika w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu tego ekwiwalentu w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy, jeżeli pracownik nie przepracował pełnego okresu, wynagrodzenie faktycznie uzyskane przez niego w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. 	Najpóźniej w ostatnim dniu pracy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
					<p>Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń przez współczynnik, a następnie • dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez 8, a następnie • mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego. <p>Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik ustala się odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel i świąt oraz dni wolnych, wynikających z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.</p> <p>[9]</p>	
13.	Pracodawco, czy wypłaciłeś świadczenie urlopowe?	T ↓	N →	ND	<p>Jeżeli zatrudniasz mniej niż 20 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty według stanu na dzień 1 stycznia danego roku) i nie jesteś jednostką organizacyjną prowadzącą gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie Prawo budżetowe, nie musisz tworzyć zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i nie masz obowiązku wypłacać pracownikom świadczeń urlopowych.</p> <p>Jeżeli zatrudniasz mniej niż 20 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązanych do wydania regulaminu wynagradzania, masz obowiązek w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego przekazać pracownikom informacje w tej sprawie. Przekazanie informacji może nastąpić w sposób dowolny, przyjęty w Twoim zakładzie, np. za pomocą e-maili, tablicy ogłoszeń, pisma obiegowego.</p>	Najpóźniej w ostatnim dniu pracy, przed pójściem na 14-dniowy urlop wypoczynkowy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>Natomiast jeżeli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników, ale mniej niż 20 w przeliczeniu na pełne etaty (np. 30 na 1/2 etatu), decyzję w sprawie niewypłacania świadczenia urlopowego zawierasz w:</p> <ul style="list-style-type: none"> – układzie zbiorowym pracy (jeżeli pracownicy są nim objęci), – regulaminie wynagradzania (jeżeli u pracodawcy nie ma układu zbiorowego pracy), uzgodnionym z organizacją związkową lub pracownikiem wybranym do reprezentowania załogi. <p>Jeżeli podjąłeś decyzję o wypłacie pracownikom świadczeń urlopowych, przysługują one każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego, w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.</p> <p>Wysokość świadczenia urlopowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% (a w stosunku do pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych warunkach pracy – 50%) przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeśli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. W stosunku do pracowników młodocianych wysokość świadczenia urlopowego wynosi 5% w I, 6% w II, a w III roku nauki 7% tego wynagrodzenia. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w „Monitorze Polskim” nie później niż do 20 lutego każdego roku. Wypłacenie przez Ciebie ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nie rodzi prawa do świadczenia urlopowego. Świadczenie urlopowe nie jest obciążone składką na ubezpieczenie społeczne.</p> <p style="text-align: right;">art. 3 ust. 3a i 3b [10]</p>	
14.	Pracodawco, czy zawiesiłeś stosowanie postanowień regulaminu wynagradzania zgodnie	T ↓	N ➔	ND	<p>Ustawodawca przewidział możliwość zawarcia porozumienia o niestosowaniu w całości lub części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki pracowników w zakresie wykraczającym poza postanowienia kodeksu pracy i innych ustaw szczególnych. Przesłanką porozumienia jest zła sytuacja finan-</p>	Po zawarciu porozumienia – maksymalnie przez okres 3 lat.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	z przepisami kodeksu pracy?		➔		sowa Twojego zakładu. Porozumienie zawierasz z zakładową organizacją związkową, a w razie jej braku – z przedstawicielem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w Twoim zakładzie. Zawarte porozumienie masz obowiązek przekazać właściwemu inspektorowi pracy. art. 9 ¹ [1]	
Urlopy pracownicze						
1.	Pracodawco, czy opracowałeś plan urlopów?	T ↓	N ➔	ND	Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustalasz, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmujesz części urlopu udzielanego pracownikowi na żądanie (4 dni w roku). Nie musisz ustalać planu urlopów, jeżeli: <ul style="list-style-type: none"> zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę, w Twoim zakładzie nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach ustalasz termin urlopu po porozumieniu się z pracownikami. Plan urlopów podajesz do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Twoim zakładzie. art. 163 i art. 167 ² [1]	Do 31 grudnia danego roku - na następny rok (chyba że ustaliłeś inne zasady).
2.	Pracodawco, czy prawidłowo ustaliłeś wymiar urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku pracy?	T ↓	N ➔	ND	Wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi: <ul style="list-style-type: none"> 20 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni – jeśli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia <ol style="list-style-type: none"> zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – nie więcej niż 3 lata, średniej szkoły zawodowej – nie więcej niż 5 lat, średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat, 	W pierwszym roku i po każdym miesiącu pracy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>4. średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata, 5. szkoły policealnej – 6 lat, 6. szkoły wyższej – 8 lat.</p> <p>Okresy nauki, o których mowa w pkt 1–6, nie podlegają sumowaniu. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.</p> <p>Podejmując pracę po raz pierwszy (po 1 stycznia 2004 r.), w roku kalendarzowym, w którym pracownik podjął pracę, za każdy miesiąc pracy, pracownik nabywa urlop w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Jeśli z urlopu nie korzysta, miesięczny wymiar sumuje się. W każdym następnym roku pracy wymiar urlopu pracownika będzie zależał od jego stażu pracy.</p> <p style="text-align: right;">art. art. 153, 154 [1]</p>	
3.	Pracodawco, czy prawidłowo ustaliłeś prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego?	T ↓	N ➔	ND	<p>W każdym następnym roku kalendarzowym pracownik nabywa prawa do kolejnego urlopu.</p> <p style="text-align: right;">art. art. 153, 154 i art. 155 [1]</p>	W każdym kolejnym roku pracy.
4.	Pracodawco, czy udzieliłeś urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do końca pierwszego kwartału roku następującego po nim?	T ↓	N ➔	ND	<p>Masz obowiązek udzielania pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, nie później jednak niż do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.</p> <p style="text-align: right;">art. 161 i art. 168 [1]</p>	Zgodnie z planem, nie później niż do 31 marca następnego roku.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych						
1.	Pracodawco, czy utworzyłeś zakładowy fundusz świadczeń socjalnych?	T ↓	N →		<p>Masz obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (w skrócie ZFŚS), jeżeli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Oznacza to, że nie liczba pracowników ma tutaj przesądzające znaczenie, lecz jej przeliczenie na pełne etaty.</p> <p>Jeśli jesteś jednostką organizacyjną, która prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie Prawo budżetowe, masz obowiązek utworzenia ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.</p> <p>Jeżeli nie zaliczasz się do żadnego z w/w pracodawców, to również możesz tworzyć Fundusz (decyzja należy do Ciebie) na zasadach określonych w ustawie.</p> <p style="text-align: right;">art. 3 ust 1-3 [10]</p>	Jeśli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników wg stanu na 1 stycznia danego roku.
2.	Pracodawco, czy terminowo przekazujesz odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych?	T ↓	N →		<p>Równowartość naliczonych odpisów na dany rok kalendarzowy masz obowiązek przekazać na rachunek bankowy ZFŚS w terminie:</p> <ul style="list-style-type: none"> do 31 maja danego roku kwotę co najmniej 75% równowartości odpisów, do 30 września danego roku pozostałą część odpisów. <p style="text-align: right;">art. 6 ust. 2 [10]</p>	Do 31.05. – 75% do 30.09. – pozostałą kwotę.
3.	Pracodawco, czy ustaliłeś regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?	T ↓	N →		<p>Zasady przeznaczania środków funduszu świadczeń socjalnych na poszczególne cele i rodzaje działalności oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowych z Funduszu ustalasz w regulaminie. Pamiętaj, że regulamin:</p> <ul style="list-style-type: none"> powinien przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależniać od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby upoważnionej do korzystania z Funduszu, 	Jeśli zatrudniasz co najmniej 20 pracowników.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> uzgadniasz z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli takowe nie działają w Twoim zakładzie, to z przedstawicielem wybranym przez załogę. <p style="text-align: right;">Art. 8 ust. 2 [10]</p>	
Ocena ryzyka zawodowego						
1.	Pracodawco, czy dokonałeś i udokumentowałeś ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy?	T ↓	N ➔	ND	<p>Jesteś obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach, oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.</p> <p>Pracodawco, Twoi pracownicy, przebywając w środowisku pracy, są narażeni na oddziaływanie różnych czynników zagrażających ich zdrowiu lub życiu. Praca w warunkach ekspozycji na oddziaływanie tych czynników stwarza możliwość wystąpienia niekorzystnych skutków dla zdrowia i życia pracownika, a prawdopodobieństwo i zakres tych następstw określa się jako ryzyko zawodowe. Dlatego też jesteś obowiązany ocenić ryzyko zawodowe na tych stanowiskach.</p> <p>Ocena ryzyka zawodowego powinna być traktowana jako proces ciągły, prowadzący do systematycznej poprawy warunków pracy i powtarzana okresowo, w zależności od występujących zagrożeń. Należy ją także powtórzyć wówczas, gdy wprowadzane są zmiany na stanowisku pracy lub gdy ulegają zmianie wykorzystywane podczas jej przeprowadzania informacje, np. wymagania obowiązujących przepisów. Twoje działania dotyczące oceny ryzyka zawodowego udokumentuj (w formie pisemnej lub elektronicznej).</p> <p style="text-align: right;">art. 226 [1] oraz § 39 ust. 1 [11] i [PN-1]</p>	Niezwłocznie.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
2.	Pracodawco, czy poinformowałeś pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną przez nich pracą?	T ↓	N →	ND	Jeśli już oceniłeś ryzyko zawodowe na poszczególnych stanowiskach pracy, masz obowiązek poinformować pracowników o ryzyku, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Sposób wywiązywania się z tego obowiązku powinieneś określić w regulaminie pracy. art. 226 [1]	Niezwłocznie po dokonaniu oceny ryzyka. Okresowo w trakcie przeprowadzanych szkoleń bhp.
3.	Pracodawco, czy prowadzisz rejestr wypadków przy pracy?	T ↓	N →	ND	Jesteś obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy. Jeżeli w Twoim zakładzie zdarzył się już jakiś wypadek, sprawdź czy wpisano: imię i nazwisko poszkodowanego, miejsce i datę wypadku, informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, datę sporządzenia protokołu powypadkowego, stwierdzenie czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, krótki opis okoliczności wypadku, datę przekazania wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informacje o wypłaconych świadczeniach lub o przyczynach pozabawienia tych świadczeń oraz inne okoliczności wypadku, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe. Rejestr powinien być prowadzony na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. art. 234 § 3 [1] i [12]	Na bieżąco do rejestru. Niezwłocznie
Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe						
1.	Pracodawco, czy dokonałeś rozpoznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia?	T ↓	N →	ND	Pracodawco, musisz dokonać rozpoznania: <ul style="list-style-type: none"> procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy, organizacji i sposobu wykonywania pracy. art. 227 § 1 [1] oraz [33] i [34]	Niezwłocznie

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
2.	Pracodawco, czy wykonałeś badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy?	T ↓	N →	ND	<p>Jeśli dwa poprzednie badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia nie przekroczyły 0,1 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) lub natężenia (NDN), to kolejnych badań i pomiarów nie musisz przeprowadzać – pod warunkiem, że w procesach technologicznych lub w warunkach występowania czynników nie dokonała się zmiana.</p> <p>Jeśli w wyniku rozpoznania stwierdziłeś występowanie czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, badania i pomiary przeprowadzasz:</p> <p>a) co najmniej raz na 3 miesiące – w razie stwierdzenia przy ostatnich badaniach wartości powyżej 0,5 NDS,</p> <p>b) co najmniej raz na 6 miesięcy – gdy wartość NDS przy ostatnich badaniach wynosiła powyżej 0,1 do 0,5,</p> <p>c) w każdym przypadku wprowadzenia zmiany w warunkach występowania tego czynnika.</p> <p>W przypadku występowania w środowisku pracy czynnika innego niż rakotwórczy lub mutagenny, badania i pomiary przeprowadzasz:</p> <p>a) co najmniej raz w roku – w razie stwierdzenia przy ostatnich badaniach wartości powyżej 0,5 NDS lub NDN,</p> <p>b) co najmniej raz na 2 lata – gdy wartość NDS przy ostatnich badaniach wynosiła powyżej 0,1 do 0,5,</p> <p>c) w każdym przypadku wprowadzenia zmiany w warunkach występowania tego czynnika.</p> <p>Jeżeli w środowisku pracy występuje szkodliwy dla zdrowia czynnik chemiczny, dla którego określono wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego, jesteś obowiązany przeprowadzać ciągłe pomiary tego czynnika.</p> <p>[33], [34]</p>	<p>co najmniej raz na 3 miesiące</p> <p>raz na 6 miesięcy</p> <p>każdorazowo</p> <p>raz w roku</p> <p>raz na 2 lata</p> <p>każdorazowo</p> <p>ciągłe</p>
3.	Pracodawco, czy dostarczyłeś pracownikom odpowiednie środki ochrony indywidualnej?	T ↓	N →	ND	<p>W porozumieniu z zakładową organizacją związkową musisz ustalić rodzaje środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne. Jeżeli w zakładzie brak związków zawodowych, ustaleń dokonujesz z przedstawicielem załogi.</p>	<p>W pierwszym dniu pracy pracownika na stanowisku, wg ustalonej tabeli.</p>

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> Pracodawco, pamiętaj, że pracownika nie możesz dopuścić do pracy bez środków ochrony indywidualnej, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. <p style="text-align: right;">art. 237⁶ [1], [14], [11], [29]</p>	
4.	Pracodawco, czy pracownicy stosują środki ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem?	T ↓	N ➔	ND	<p>Pracodawco, biorąc pod uwagę poprzednie uregulowanie, należy stwierdzić, że skoro ustaliłeś stanowiska pracy, na których pracownicy mają obowiązek stosowania środków ochrony indywidualnej, skoro dostarczyłeś pracownikom odpowiednie środki ochrony indywidualnej, to musisz od nich wymagać ich używania. Nie możesz dopuścić do pracy pracownika bez wymaganych na danym stanowisku środków ochrony indywidualnej.</p> <p style="text-align: right;">art. 237⁹ [1], § 39 ust. 3 [11]</p>	Na bieżąco.
5.	Pracodawco, czy stosujesz w zakładzie ochrony indywidualne posiadające ocenę zgodności?	T ↓	N ➔	ND	<p>Za zgodne z zasadniczymi wymaganiami uznaje się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) środki ochrony indywidualnej zaliczane do środków o prostej konstrukcji, posiadające oznakowanie CE, dla których producent lub jego upoważniony przedstawiciel wystawił deklarację zgodności WE, 2) środki ochrony indywidualnej inne niż prostej konstrukcji, posiadające oznakowanie CE, dla których producent lub jego upoważniony przedstawiciel posiada certyfikat potwierdzający zgodność z wymaganiami zasadniczymi określonymi w rozporządzeniu i wystawił deklarację zgodności WE, dlatego, dokonując ich zakupu, sprawdź czy są właściwe. <p style="text-align: right;">[29]</p>	Podczas zakupu.
6.	Pracodawco, czy w zakładzie przestrzegasz przepisów dotyczących	T ↓	N ➔	ND	<p>Jesteś obowiązany dostarczyć nieodpłatnie odzież oraz obuwie robocze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, • ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp. 	W pierwszym dniu pracy na stanowisku.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	odzieży i obuwia roboczego?		➔		<p>Możesz także ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dotyczy to stanowisk, na których wykonywane są prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.</p> <p>Odzież i obuwie robocze mają spełniać wymagania określone w Polskich Normach. Pracodawco, pamiętaj, że nie możesz dopuścić pracownika do pracy bez odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.</p> <p>Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego masz obowiązek wypłacać ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej aktualne ceny.</p> <p>Ustalenia powyższe musisz skonsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami.</p> <p style="text-align: right;">art. 237⁷, 237^{11a} [1]</p>	
Obiekty i pomieszczenia pracy						
1.	Pracodawco, czy obiekty i pomieszczenia pracy spełniają wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury – w zależności od wykonywanej technologii, rodzaju prac, liczby	T ↓	N ➔	ND	<p>Inwestor, na którego nałożono obowiązek uzyskania pozwolenia na użytkowanie obiektu budowlanego, jest obowiązany zawiadomić, zgodnie z właściwością wynikającą z przepisów szczególnych, organy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Państwowej Inspekcji Ochrony Środowiska, • Państwowej Inspekcji Sanitarnej, • Państwowej Inspekcji Pracy, • Państwowej Straży Pożarnej <p>o zakończeniu budowy obiektu budowlanego i zamiarze przystąpienia do jego użytkowania.</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	pracowników i czasu ich przebywania?		➔		<p>Pracodawco, jesteś obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców.</p> <p>Pomieszczenia pracy można podzielić na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomieszczenia przeznaczone na pobyt stały ludzi, w których to pomieszczeniach przebywanie osób w ciągu doby trwa dłużej niż 4 godziny, • pomieszczenia przeznaczone na czasowy pobyt ludzi, w których to pomieszczeniach przebywanie tych samych osób w ciągu doby trwa od 2 do 4 godzin łącznie. <p>W pomieszczeniu produkcyjnym i usługowym poziom podłogi może znajdować się na poziomie terenu. Obniżenie poziomu podłogi poniżej terenu wymaga uzyskania zgody właściwego państwowego inspektora pracy oraz państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.</p> <p>Na każdego pracownika jednocześnie zatrudnionego w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m² wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).</p> <p>Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być niższa niż:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, 2. 3,3 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu prowadzone są prace mogące powodować występowanie substancji szkodliwych dla zdrowia. <p>Wysokość pomieszczeń, o których mowa w ust. 1, może być obniżona w przypadku zastosowania klimatyzacji – pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.</p> <p>Wysokość (3 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia) może być obniżona do:</p>	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>1) 2,5 m w świetle:</p> <p>a) jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia lub</p> <p>b) w pomieszczeniu usługowym lub produkcyjnym drobnej wytwórczości, mieszczącym się w budynku mieszkalnym, jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych, (wartości określone w Polskich Normach), a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia,</p> <p>2) 2,2 m w świetle - w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.</p> <p>Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być niższa niż:</p> <p>1. 2,2 m w świetle - jeśli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,</p> <p>2. 2,5 m w świetle – jeśli w pomieszczeniu prowadzone są prace mogące powodować występowanie substancji szkodliwych dla zdrowia.</p> <p>[11], [15], [17]</p>	
2.	Pracodawco, czy użytkowane obiekty i pomieszczenia pracy utrzymujesz we właściwym stanie technicznym?	T ↓	N ➔	ND	Jesteś obowiązany zapewnić na terenie zakładu pracy wykonane i oznakowane, zgodnie z Polskimi Normami i właściwymi przepisami, drogi komunikacyjne i transportowe, zwane dalej "drogami", drogi dla pieszych, zwane dalej "przejściami" i dojazdy pożarowe oraz utrzymywać je w stanie nie stwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Drogi i przejścia oraz dojazdy pożarowe nie mogą prowadzić przez miejsca, w których występują zagrożenia dla ich użytkowników.	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>Drogi i przejścia powinny posiadać wymiary odpowiednie do liczby potencjalnych użytkowników oraz rodzajów i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Minimalne wymiary dróg i przejść określają Polskie Normy.</p> <p>Nawierzchnia dróg, placów manewrowych, postojowych i składowych, dojazdów pożarowych i przejść powinna być równa i twarda lub utwardzona oraz posiadać nośność odpowiednią do obciążenia wynikającego ze stosowanych środków transportowych oraz przemieszczanych i składowanych materiałów.</p> <p>Drogi, przejścia oraz place manewrowe, postojowe i składowe powinny posiadać urządzenia lub inne rozwiązania techniczne zapewniające odprowadzanie wód opadowych.</p> <p>Na drogach transportowych i w magazynach nie powinny występować progi ani stopnie. W przypadku zróżnicowania poziomów podłogi, różnice te powinny być wyrównane pochylniami o nachyleniu dostosowanym do rodzaju używanego środka transportu, ale nie większym niż 8%.</p> <p>Pochylnie powinny umożliwiać bezpieczne poruszanie się pracowników i dogodny transport ładunków.</p>	[11]
3.	Pracodawco, czy obiekty i pomieszczenia są przystosowane dla osób niepełnosprawnych?				<p>Jeżeli zatrudniasz pracowników niepełnosprawnych:</p> <ol style="list-style-type: none"> położenie drzwi wejściowych do budynku oraz kształt i wymiary pomieszczeń wejściowych powinny umożliwiać dogodne warunki ruchu, w tym również osobom niepełnosprawnym, w wejściach do budynku i ogólnodostępnych pomieszczeń użytkowych mogą być zastosowane drzwi obrotowe lub wahadłowe, pod warunkiem usytuowania przy nich drzwi rozwieranych lub rozsuwanych, przystosowanych do ruchu osób niepełnosprawnych, 	Gdy zatrudnisz pracownika(-ów) niepełnosprawnych.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>3. pochylnie przeznaczone dla osób niepełnosprawnych powinny mieć szerokość płaszczyzny ruchu co najmniej 1,2m, krawężniki o wysokości co najmniej 0,07 m i obustronne poręcze, przy czym odstęp między nimi powinien mieścić się w granicach od 1 m do 1,1 m,</p> <p>4. wymiary spocznika związanego z pochylnią przed wejściem do budynku powinny umożliwiać manewrowanie wózkiem inwalidzkim i otwieranie drzwi oraz wynosić co najmniej 1,5 x 1,5 m,</p> <p>5. w budynku, na kondygnacjach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higienicznosanitarnych powinno być przystosowane dla tych osób.</p> <p>Powinno ponadto zapewnić dostosowanie urządzeń higienicznosanitarnych oraz dojść do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.</p> <p>[11] i [15]</p>	
Zaplecze higienicznosanitarne						
1.	Pracodawco, czy zapewniłeś pracownikom pomieszczenia higienicznosanitarne – zgodnie z przepisami?	T ↓	N ➔	ND	Do pomieszczeń higienicznosanitarnych zalicza się szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami, pomieszczenia higieny osobistej kobiet, ustępy, palarnie, jadalnie (z wyłączeniem stołówek), pomieszczenia do ogrzewania się pracowników oraz pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży roboczej lub ochronnej. Pracodawco, nie oznacza to, że wszystkie wymienione pomieszczenia musisz zapewnić pracownikom – niektóre zależą od specyfiki produkcji Twojego zakładu. Ona będzie więc wyznacznikiem tego, jakie pomieszczenia będą u Ciebie konieczne. Pamiętaj, że wysokość tych pomieszczeń, w świetle, nie powinna być niższa niż 2,5 m. Dopuszczalne jest zmniejszenie tej wysokości do 2,2 m, w świetle, w przypadku usytuowania pomieszczeń w suterenie, piwnicy lub na poddaszu.	Przed rozpoczęciem produkcji.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		Pomieszczenia te powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca lub w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane – zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i Polskimi Normami. art. 233 [1] i [11]	
2.	Pracodawco, czy pomieszczenia higienicznosanitarne są wyposażone zgodnie z przepisami bhp?	T ↓	N ➔		Podłoga oraz ściany pomieszczeń higienicznosanitarnych musisz wykonać tak, aby możliwe było łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach. Ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m powinny być pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwe i odporne na działanie wilgoci. W pomieszczeniach umywalni i natrysków na podłogach wykonanych z materiałów o dużym przewodnictwie ciepła powinieneś ułożyć w miejscach mycia się podkładki izolujące (podesty). Szczegóły dotyczące wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych znajdziesz w załączniku nr 3 do rozporządzenia. [11]	Przed zatrudnieniem pracowników.
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie						
1.	Pracodawco, czy w pomieszczeniach zakładu zapewniłeś wymianę powietrza?	T ↓	N ➔	ND	W pomieszczeniach pracy musisz zapewnić wymianę powietrza wynikającą z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych. Niezbędna wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, powinna zapewnić czystość powietrza co najmniej w granicach nieprzekraczających wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń tych substancji. W szatniach winna być przynajmniej czterokrotna wymiana powietrza na godzinę, a w szatniach wyposażonych w okna otwierane przeznaczonych dla	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<p>nie więcej niż 10 pracowników, wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę.</p> <p>W pomieszczeniach umywalni musisz zapewnić co najmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny, natomiast w pomieszczeniach z natryskami wymiana ta nie powinna być mniejsza niż pięciokrotna w ciągu godziny.</p> <p>W pomieszczeniach jadalni musisz zapewnić co najmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.</p> <p>W pomieszczeniach ustępów musisz zapewnić wymianę powietrza w ilości nie mniejszej niż 50 m³ na godzinę na 1 miskę ustępową i 25 m³ na 1 pisuar.</p> <p>W pomieszczeniach higieny osobistej kobiet musisz zapewnić przynajmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny,</p> <p>W palarni musisz zapewnić przynajmniej dziesięciokrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.</p>	[11]
2.	Pracodawco, czy w pomieszczeniach pracy zapewniłeś temperaturę zgodnie z przepisami bhp?	T ↓	N →	ND	<p>W pomieszczeniach pracy musisz zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) – nie niższą niż 14°C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C.</p> <p>Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz.</p>	[11]

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
3.	Pracodawco, czy w pomieszczeniach pracy zapewniłeś oświetlenie dzienne zgodnie z przepisami bhp?	T ↓	N →	ND	<p>W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji. Oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w Polskich Normach. Czynności wykonywane w pomieszczeniu zostały więc podzielone na kategorie w zależności od charakterystyki tych czynności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kategoria I – dla czynności szczególnie dokładnych (wielkość szczegółu przedmiotu do 0,1 [mm]), • Kategoria II – dla czynności bardzo dokładnych (wielkość szczegółu przedmiotu od 0,1 do 0,3 [mm]), • Kategoria III – dla czynności dokładnych (wielkość szczegółu przedmiotu od 0,3 do 1,0 [mm]), • Kategoria IV – dla czynności mało dokładnych (wielkość szczegółu przedmiotu od 1,0 do 10 [mm]), • Kategoria V – dla czynności zgrubnych (wielkość szczegółu przedmiotu powyżej 10 [mm]), • Kategoria VI – nadzór ogólny nad czynnością bez rozróżniania szczegółów (w tej kategorii wielkości szczegółu przedmiotu norma nie określa). <p>Twoją rolą nie jest zagłębianie się w szczegóły normy, lecz podanie projektantowi informacji dotyczących czynności, jakie będą wykonywane na poszczególnych stanowiskach. Następnie uzgodnienie z projektantem tego, czy przekazane informacje dotyczące oświetlenia dziennego przewidział, projektując stanowiska pracy.</p> <p>[11] i § 57, [15], [PN 17]</p>	Na bieżąco.
4.	Pracodawco, czy w pomieszczeniach zakładu zapewniłeś oświetlenie	T ↓	N →	ND	<p>Niezależnie od oświetlenia dziennego, w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami. Na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego musisz uzyskać zgodę</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	elektryczne zgodnie z przepisami bhp ?		➔		właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy. [11]	
Stanowiska i procesy pracy						
1.	Pracodawco, czy opracowałeś i udostępniłeś do stałego korzystania instrukcje bhp dotyczące prowadzonych procesów technologicznych?	T ↓	N ➔	ND	Jeśli w zakładzie eksploatujesz maszyny i urządzenia techniczne, do ich obsługi musisz opracować instrukcje bezpiecznej pracy. Instrukcje te obowiązany jesteś udostępnić pracownikom – do stałego korzystania. [11] i [PN-8]	Na bieżąco.
2.	Pracodawco, czy opracowałeś w zakładzie wykaz prac szczególnie niebezpiecznych?	T ↓	N ➔	ND	Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się: <ul style="list-style-type: none"> • roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części, • prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, • prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, • prace na wysokości, • prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach. Jeżeli w Twoim zakładzie występują takie prace, powinieneś opracować ich wykaz. [11]	Niezwłocznie.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
3.	Pracodawco, czy ustaliłeś wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby?	T ↓	N →	ND	<p>Gdy prowadzisz działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, musisz podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu. Jesteś obowiązany zapewnić:</p> <ul style="list-style-type: none"> • odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone, • udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym. <p>Pracodawco, musisz zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Nie zapomnij o ustaleniu wykazu tych prac. Rodzaje tych prac znajdziesz w rozporządzeniu.</p> <p style="text-align: right;">art. 224 i 225 § 1 [1], [20]</p>	Niezwłocznie.
4.	Pracodawco, czy ustaliłeś w zakładzie wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej?	T ↓	N →	ND	<p>Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.</p> <p>Ważne więc, byś ustalił w Twoim zakładzie wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Zestawienie wszystkich tych prac znajdziesz w rozporządzeniu.</p> <p style="text-align: right;">art. 210 § 4 [1], [19]</p>	Niezwłocznie.
5.	Pracodawco, czy określiłeś podstawowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych?	T ↓	N →	ND	<p>Jeżeli w Twoim zakładzie występują prace szczególnie niebezpieczne, powinieneś określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu, a zwłaszcza zapewnić:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób, • odpowiednie środki zabezpieczające, • instruktaż pracowników obejmujący w szczególności: 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> – imienny podział pracy, – kolejność wykonywania zadań, – wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach. <p style="text-align: right;">[19], [20], [11]</p>	
6.	Pracodawco, czy zapewniłeś zgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy?	T ↓	N ➔	ND	<p>Do każdego stanowiska pracy powinieneś zapewnić bezpieczne i wygodne dojście, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być niższa, w świetle, niż 2 m. W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu znakami bezpieczeństwa. Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami, przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń, powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m. Jeśli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m. Jeśli zatrudniasz pracowników niepełnosprawnych, powinieneś zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.</p> <p style="text-align: right;">[11]</p>	Przed uruchamianiem stanowisk pracy i na bieżąco.
7.	Pracodawco, czy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku zapewniłeś wolną powierzchnię i przestrzeń dostosowaną do rodzaju wykonywanych czynności?	T ↓	N ➔	ND	<p>Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinny zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach. Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m² wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).</p> <p>1. Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być niższa niż:</p>	Przy organizowaniu stanowiska pracy.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>1) 3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,</p> <p>2) 3,3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.</p> <p>2. Wysokość pomieszczeń, o których mowa powyżej, może być obniżona w przypadku zastosowania klimatyzacji - pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.</p> <p>3. Wysokość określona w pkt 1 może być zmniejszona do:</p> <p>1) 2,5 m w świetle:</p> <p>a) jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia lub</p> <p>b) w pomieszczeniu usługowym albo produkcyjnym drobnej wytwórczości, mieszczącym się w budynku mieszkalnym, jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych (Polskie Normy), a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia,</p> <p>2) 2,2 m w świetle - w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.</p> <p>4. Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być niższa niż:</p> <p>1) 2,2 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,</p> <p>2) 2,5 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.</p>	

[11]

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
8.	Pracodawco, czy stanowiska pracy objęte specjalistycznymi przepisami bhp np. spawalnie, lakiernie, prasy) wyposażyles zgodnie z wymaganiami?	T ↓	N →	ND	<p>W przypadku, gdy stanowiska pracy w Twoim zakładzie są objęte specjalistycznymi przepisami, musisz posiadać je, by być świadomym koniecznych do spełnienia wymogów.</p> <p>Dla przykładu: jeżeli posiadasz stanowiska spawalnicze zapoznaj się z rozporządzeniem Ministra Gospodarki z 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz. U. nr 40, poz. 470), z którego dowiesz się między innymi, że</p> <ul style="list-style-type: none"> • ściany i strop spawalni oraz wnętrza kabiny spawalniczej powinny być pomalowane farbami matowymi, • Ścianki lub parawany kabiny spawalniczej powinny być wykonane z materiału niepalnego lub trudno zapalnego, tłumiącego szkodliwe promieniowanie optyczne. Powinny one mieć wysokość co najmniej 2 m, z zachowaniem przy podłodze szczeliny wentylacyjnej, • w spawalni powinno przypadać na każdego pracownika najliczniejszej zmiany co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia, niezajętej przez urządzenia i sprzęt, • wysokość pomieszczenia spawalni powinna wynosić co najmniej 3,75m, • na każde stanowisko spawalnicze powinny przypadać co najmniej 2m² wolnej powierzchni podłogi, niezajętej przez urządzenia i sprzęt, • podłoga w spawalni i na stanowisku spawalniczym powinna być wykonana z materiałów niepalnych, • pomieszczenia spawalni powinny być wyposażone w wentylację zapewniającą skuteczne usuwanie zanieczyszczeń szkodliwych dla zdrowia. <p style="text-align: right;">np. [32]</p>	Przed rozpoczęciem prac.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
9.	Pracodawco, czy organizacja i wyposażenie stanowisk pracy uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych?	T ↓	N →	ND	Zatrudniając pracowników niepełnosprawnych, powinieneś zapewnić wyposażenie stanowisk pracy oraz dojsć do nich, biorąc pod uwagę potrzeby i możliwości tych pracowników, wynikające ze zmniejszonej sprawności. [17]	Gdy zatrudnisz pracownika niepełnosprawnego.
10.	Pracodawco, czy stanowiska wyposażone w monitory ekranowe zorganizowałeś i wyposażyleś zgodnie z wymaganiami przepisów bhp?	T ↓	N →	ND	Pracodawco, jeżeli posiadasz stanowiska wyposażone w monitory ekranowe i zatrudniasz na nich pracowników, powinieneś wiedzieć, że praca przy ich obsłudze powinna być łączona przemiennie z innymi pracami – nieobciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała lub wykonywana z co najmniej pięciominutową przerwą wliczoną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy. W pomieszczeniach do prac teoretycznych i opracowywania danych hałas nie powinien przekraczać 55 dB. Stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy powinno być usytuowane w pomieszczeniu tak, aby zapewniało pracownikowi swobodny dostęp do tego stanowiska. Wyposażenie stanowiska oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika. Pracodawco, jesteś obowiązany zapewnić pracownikowi okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. [22]	Po godzinie pracy 5-cio minutowa przerwa.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Maszyny i urządzenia techniczne						
1.	Pracodawco, czy użytkowane maszyny i urządzenia mają odpowiednie urządzenia ochronne?	T ↓	N →	ND	<p>Stosowane przy maszynach urządzenia ochronne powinny spełniać następujące ogólne wymagania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zapewniać bezpieczeństwo zarówno pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak i osobom znajdującym się w jej pobliżu, 2) działać niezawodnie, posiadać odpowiednią trwałość i wytrzymałość, 3) o ile jest to możliwe, funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego, w przypadkach gdy jest to celowe i możliwe, 4) nie mogą być łatwo usuwane lub odłączane bez pomocy narzędzi, 5) nie mogą utrudniać wykonywania operacji technologicznej ani ograniczać możliwości śledzenia jej przebiegu oraz nie mogą powodować zagrożeń i dodatkowego obciążenia fizycznego lub psychicznego pracowników. <p>Urządzenia ochronne przy maszynach szczególnie niebezpiecznych powinny być skonstruowane tak, aby:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zdjęcie, otwarcie lub wyłączenie urządzenia ochronnego powodowało natychmiastowe zatrzymanie maszyny bądź jej niebezpiecznych elementów lub niemożliwe było zdjęcie albo otwarcie osłony podczas ruchu osłanianych elementów, 2) ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego nie uruchamiało automatycznie maszyny. <p>Elementy ruchome i inne części maszyn, które w razie zetknięcia się z nimi stwarzają zagrożenie, powinny być do wysokości co najmniej 2,5 m od poziomu podłogi (podestu) stanowiska pracy osłonięte lub zaopatrzone w inne skuteczne urządzenia ochronne, z wyjątkiem przypadków, gdy spełnienie tych wymagań nie jest możliwe ze względu na funkcję maszyny.</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>Pasy, łańcuchy, taśmy, 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 przynajmniej od dołu trwałymi osłonami.</p> <p>Osłony stosowane na maszynach powinny uniemożliwiać bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej. Osłony niepełne (wykonane z siatki, blachy perforowanej, prętów itp.) powinny znajdować się w takiej odległości od elementów niebezpiecznych, aby przy danej wielkości i kształcie otworów nie było możliwe bezpośrednie dotknięcie tych elementów. Odległości bezpieczeństwa określają Polskie Normy.</p> <p>Używanie maszyny bez wymaganego urządzenia ochronnego lub przy jego nieodpowiednim stosowaniu jest niedopuszczalne. Maszyny i narzędzia oraz ich urządzenia ochronne powinny być utrzymywane w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone.</p>	[11]
2.	Pracodawco, czy użytkowane maszyny i urządzenia mają odpowiednie urządzenia sterownicze?	T ↓	N ➔	ND	<p>Każda maszyna powinna być wyposażona w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymywania. Gdy jest to konieczne w związku z zagrożeniami, jakie stwarza maszyna, i jej nominalnym czasem zatrzymania się, maszyna powinna być wyposażona w urządzenie do zatrzymywania awaryjnego.</p> <p>Elementy sterownicze maszyn mające wpływ na bezpieczeństwo muszą być widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz oznakowane zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach. Elementy sterownicze nie mogą stwarzać jakichkolwiek zagrożeń, w szczególności spowodowanych ich niezamierzonym użyciem.</p>	[11]

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
3.	Pracodawco, czy użytkowane maszyny i urządzenia są w odpowiednim stanie technicznym?	T ↓	N →	ND	<p>Miejsce i sposób zainstalowania oraz użytkowania maszyn powinny uwzględniać minimalizację ryzyka zawodowego, w szczególności poprzez:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zapewnienie dostatecznej przestrzeni pomiędzy ruchomymi częściami maszyn a ruchomymi lub stałymi elementami otoczenia, 2) zapewnienie, aby wszystkie używane lub produkowane materiały bądź energia były w bezpieczny sposób dostarczane i odprowadzane ze stanowiska pracy. <p>Maszyny powinny być wyposażone w łatwo odróżniające się i odpowiednio oznakowane urządzenia do odłączania od wszystkich źródeł energii. Włączenie zasilania energią nie może powodować zagrożenia dla obsługi.</p> <p>Maszyny powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa, zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia oraz w Polskich Normach.</p> <p style="text-align: right;">[11]</p>	Sprawdzaj na bieżąco.
4.	Pracodawco, czy maszyny oraz elementy bezpieczeństwa maszyn posiadają ocenę zgodności?	T ↓	N →	ND	<p>Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być konstruowane i budowane tak, aby:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy, b) uwzględniały zasady ergonomii. <p>Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności.</p>	Przed zakupem.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		Wyroby wprowadzane do obrotu, mogące stwarzać zagrożenie albo służące ochronie lub ratowaniu życia, zdrowia i środowiska, podlegają – zależnie od stopnia zagrożenia – obowiązki: a) oznaczania znakiem CE, b) wystawiania przez producenta, na jego wyłączną odpowiedzialność, deklaracji zgodności. [16]	
5.	Pracodawco, czy użytkowane maszyny i urządzenia posiadają opracowaną w języku polskim dokumentację techniczno-eksploatacyjną (DTR)?	T ↓	N ➔	ND	Montaż, demontaż i eksploatacja maszyn, w tym ich obsługa, powinny odbywać się przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawarte w dokumentacji techniczno-ruchowej. Jeśli kupujesz maszynę czy inne urządzenie techniczne wyprodukowane poza granicami Polski zadbaj, abyś DTR otrzymał w języku polskim. Jest to bardzo ważny dokument, niezbędny przez cały okres eksploatacji urządzenia. Istotne więc, aby był w języku najbardziej zrozumiałym dla Ciebie i Twoich pracowników. [16]	Przy zakupie maszyny czy urządzenia.
Urządzenia i instalacje energetyczne						
1.	Pracodawco, czy instalacje i urządzenia elektryczne mają zapewnioną ochronę przed dotykiem bezpośrednim?	T ↓	N ➔	ND	Mając na uwadze fakt, że na stanowiskach pracy występuje częsty kontakt z urządzeniami wykorzystującymi energię elektryczną, jako czynnik energetyczny, możliwości bezpiecznej ich obsługi nabierają szczególnego znaczenia. Instalacje i urządzenia elektryczne powinny być wykonane i eksploatowane tak, 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.	Dokonać pomiarów po zainstalowaniu.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<p>Aby temu sprostać, wszystkie elementy urządzeń lub instalacji elektrycznych o napięciu znamionowym > niż 25 [V] wartości skutecznej dla prądu zmiennego lub > niż 60 [V] dla prądu stałego powinny mieć właściwą ochronę przed dotykiem bezpośrednim (ochronę podstawową). Ochrona ta może być realizowana poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • izolowanie części czynnych, • użycie ogrodzeń, przegród, obudów czy osłon, • użycie barier (przeszkód), • umieszczenie poza zasięgiem ręki, • zastosowanie wyłączników różnicowoprądowych. <p>Izolowanie części czynnych polega na pokryciu izolacją części obwodu elektrycznego znajdującego się pod napięciem.</p> <p>Ogrodzenia, obudowy itp. muszą być trwale zamocowane w taki sposób, aby ich usunięcie było możliwe jedynie przy użyciu narzędzi lub wyłączeniu napięcia z części czynnych znajdujących się wewnątrz nich.</p> <p>Barьеры (przeszkody) chronią przed przypadkowym dotknięciem części czynnych. Mogą być usuwane bez użycia narzędzi, lecz muszą być zabezpieczone przed nieumyślnym usunięciem.</p> <p>Umieszczenie części czynnych poza zasięgiem ręki chroni przed ich przypadkowym dotknięciem.</p> <p>Zastosowanie wyłączników różnicowoprądowych stanowi uzupełnienie ochrony w przypadku nieskuteczności wcześniej wymienionych środków ochrony oraz w przypadku nieostrożności pracownika, jak również może stanowić środek ochrony. Ich zadziałanie uwarunkowane jest dotknięciem fazy i powoduje bardzo szybkie wyłączenie obwodów prądu.</p> <p>[17],[18], [PN-14]</p>	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
2.	Pracodawco, czy skuteczność ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim została potwierdzona pomiarami?	T ↓	N →	ND	<p>Obiekty budowlane, w których prowadzisz działalność muszą być w czasie ich użytkowania poddawane przez właściciela lub zarządcę:</p> <ul style="list-style-type: none"> okresowej kontroli, co najmniej raz na 5 lat, polegającej na sprawdzeniu stanu sprawności technicznej i wartości użytkowej całego obiektu budowlanego. Do zakresu tej kontroli należy również badanie instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażenia, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów. <p>Właściwy organ może – w razie stwierdzenia nieodpowiedniego stanu technicznego obiektu budowlanego lub jego części, mogącego spowodować zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, bezpieczeństwa mienia, środowiska – nakazać przeprowadzenie, w każdym terminie, kontroli, a także zażądać przedstawienia ekspertyzy stanu technicznego obiektu lub jego części.</p> <p>Kontrolę stanu technicznego instalacji elektrycznych i piorunochronnych powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu dozoru lub usług w zakresie naprawy lub konserwacji odpowiednich urządzeń energetycznych, określone w przepisach szczególnych. Osoba dokonująca badań i pomiarów winna dostarczyć Ci protokół (protokoły) z wynikami swojej pracy.</p> <p>[17], [11],[18]</p>	<p>Co najmniej raz na 5 lat.</p> <p>Kontrola w każdym terminie.</p>
3.	Pracodawco, czy instalacje i urządzenia elektryczne mają zapewnioną ochronę przed porażeniem – przed dotykiem pośrednim?	T ↓	N →	ND	<p>Ochrona przed dotykiem pośrednim (zwana ochroną dodatkową) części instalacji elektrycznych, które w normalnych warunkach nie znajdują się pod napięciem, lecz w sytuacjach awaryjnych może się w nich pojawić napięcie (np. w wyniku uszkodzenia izolacji). Ma ona na celu ograniczenie skutków porażenia w razie dotknięcia do części przewodzących dostępnych, które niespodziewanie znalazły się pod niebezpiecznym napięciem, i opiera się na szybkim, samoczynnym wyłączeniu zasilania obwodu, w którym nastąpiło</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>uszkodzenie grożące porażeniem prądem. Ochronę taką zapewniają: bezpieczniki topikowe, wyłączniki nadprądowe, wyłączniki różnicowoprądowe. Ochrona przed dotykiem pośrednim w urządzeniach elektrycznych niskiego napięcia może być osiągnięta przez zastosowanie co najmniej jednego z poniżej wymienionych środków:</p> <ul style="list-style-type: none"> • samoczynnego wyłączenia zasilania, • urządzeń II klasy ochronności lub o izolacji równoważnej, • izolowanie stanowiska, • nieuziemionych połączeń wyrównawczych, • separacji elektrycznej. <p>Pracodawco, porozmawiaj na ten temat z elektrykiem, który posiada stosowne uprawnienia.</p> <p>[5],[18] [PN-12]</p>	
4.	Pracodawco, czy skuteczność ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem pośrednim potwierdziłeś pomiarami?	T ↓	N ➔	ND	<p>Czasookresy badań eksploatacyjnych instalacji i urządzeń elektrycznych są ściśle związane z warunkami środowiskowymi, w jakich są eksploatowane. I tak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w wyziewach żrących – nie rzadziej niż co 1 rok, • zagrożone wybuchem – nie rzadziej niż co 1 rok, • otwarta przestrzeń – nie rzadziej niż co 1 rok – skuteczność ochrony przeciwporażeniowej i nie rzadziej niż co 5 lat – rezystancja izolacji instalacji i urządzeń, • bardzo wilgotne (o wilgotności 100%) i przejściowo wilgotne (o wilgotności 75-100%) - nie rzadziej niż co 1 rok skuteczność ochrony przeciwporażeniowej i nie rzadziej niż co 5 lat – rezystancja izolacji instalacji i urządzeń, • gorące (o temperaturze powietrza ponad 35°C) - nie rzadziej niż co 1 rok – skuteczność ochrony przeciwporażeniowej i nie rzadziej niż co 5 lat – rezystancja izolacji instalacji i urządzeń, 	W okresach zależnych od środowiska, w jakich są eksploatowane.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<ul style="list-style-type: none"> zagrożone pożarem - nie rzadziej niż co 5 lat – skuteczność ochrony przeciwporażeniowej i nie rzadziej niż co 1 rok – rezystancja izolacji instalacji i urządzeń, stwarzające zagrożenia dla ludzi (Z I, Z II, Z III) - nie rzadziej niż co 5 lat – skuteczność ochrony przeciwporażeniowej i nie rzadziej niż co 1 rok – rezystancja izolacji instalacji i urządzeń, zapyłone – nie rzadziej niż co 5 lat, pozostałe niewymienione – nie rzadziej niż co 5 lat. <p>Bardziej rygorystyczne wymagania odnoszące się do czasookresów badań dotyczą placów budów, dla których kontrole okresowe stanu stacjonarnych urządzeń elektrycznych pod względem bezpieczeństwa winieneś przeprowadzać co najmniej jeden raz w miesiącu, natomiast kontrolę stanu oporności izolacji tych urządzeń – co najmniej dwa razy w roku, a ponadto:</p> <ul style="list-style-type: none"> przed uruchomieniem urządzenia po dokonaniu zmian i napraw części elektrycznych i mechanicznych, przed uruchomieniem urządzenia, które nie było czynne przez okres ponad jednego miesiąca, przed uruchomieniem urządzenia po jego przemieszczeniu. <p>W przypadku zastosowania urządzeń ochronnych różnicowoprądowych, w instalacjach rozdziału energii elektrycznej, ich działanie należy sprawdzać każdorazowo przed przystąpieniem do pracy.</p> <p>Szczegółowe wymagania dotyczące badań ochronnych powinny być określone w instrukcji eksploatacji urządzenia. Pracodawco, po wykonanych pracach kontrolno-pomiarowych, przy urządzeniach i instalacjach elektrycznych, żądaj protokołu z badań i pomiarów wraz ze szkicami rozmieszczenia badanych urządzeń i uziomów.</p> <p>[5],[18], [PN-12]</p>	



L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
5.	Pracodawco, czy urządzenia i instalacje energetyczne są właściwie eksploatowane?	T ↓	N →	ND	<p>Pamiętaj, że urządzenia i instalacje energetyczne będą właściwie eksploatowane, jeżeli będziesz zatrudniał przy tych urządzeniach osoby z odpowiednimi uprawnieniami.</p> <p>Eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci mogą zajmować się osoby, które spełniają wymagania kwalifikacyjne dla następujących stanowisk pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dozoru — do których zalicza się stanowiska pracowników technicznych i innych osób kierujących czynnościami osób wykonujących prace w zakresie: obsługi, konserwacji, napraw, kontrolno-pomiarowym i montażu oraz stanowiska osób sprawujących nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci, 2) eksploatacji — do których zalicza się stanowiska osób wykonujących prace w zakresie określonym w pkt 1. <p>Prace dotyczą wykonywania następujących czynności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w zakresie obsługi — czynności mających wpływ na zmiany parametrów pracy obsługiwanych urządzeń, instalacji i sieci przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i ochrony środowiska, 2) w zakresie konserwacji — czynności związanych z zabezpieczeniem i utrzymaniem należytego stanu technicznego urządzeń, instalacji i sieci, 3) w zakresie napraw — czynności związanych z usuwaniem usterek, uszkodzeń oraz remontów urządzeń, instalacji i sieci w celu doprowadzenia ich do wymaganego stanu technicznego, 4) w zakresie kontrolno-pomiarowym — czynności niezbędnych dla dokonania oceny stanu technicznego i sprawności energetycznej urządzeń, instalacji i sieci, 5) w zakresie montażu — czynności niezbędnych do zainstalowania oraz przyłączenia urządzeń, instalacji i sieci. <p>Ze względu na szczególny charakter urządzeń i instalacji energetycznych – urządzenia niebezpieczne – dużego znaczenia nabiera właściwe ich opisanie i oznakowanie.</p> <p style="text-align: right;">[5],[18] [PN-12]</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
Transport						
1.	Pracodawco, czy w zakładzie przestrzegane są normy przy przemieszczaniu ciężarów w transporcie ręcznym?	T ↓	N →	ND	<p>Przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów – tam, gdzie jest to możliwe – musisz zapewnić sprzęt pomocniczy odpowiednio dobrany do ich wielkości, masy i rodzaju, zapewniający bezpieczne i dogodne wykonywanie pracy.</p> <p>Masa przedmiotów przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 30 kg — przy pracy stałej, 2) 50 kg — przy pracy dorywczej. <p>Niedopuszczalne jest ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m.</p> <p>Podczas oburęcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika, niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, nie może przekraczać wartości:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 300 N — przy pchaniu, 2) 250 N — przy ciągnięciu, <p>przy czym podane wartości określają składową siły mierzoną równoległe do podłoża. Wartości sił używanych przez pracownika do poruszania elementów urządzeń służących do ręcznego przemieszczania przedmiotów (w szczególności dźwigni, korb, kół) nie mogą przekraczać:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 250 N — w przypadku obsługi oburęcznej, 2) 120 N — w przypadku obsługi jednoręcznej. <p>Dopuszczalne jest ręczne przetaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:</p>	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>1) masa ręcznie przetaczanych przedmiotów po terenie poziomym nie może przekraczać 300 kg na jednego pracownika,</p> <p>2) masa ręcznie wtaczanych przedmiotów na pochylnie przez jednego pracownika nie może przekraczać 50 kg.</p> <p>[24]</p>	
2.	Pracodawco, czy drogi komunikacyjne dostosowałeś do środków transportu wewnętrznego oraz przewożonego ładunku?	T ↓	N ➔	ND	<p>Jesteś obowiązany zapewnić na terenie zakładu pracy wykonane i oznakowane, zgodnie z Polskimi Normami i właściwymi przepisami, drogi komunikacyjne i transportowe oraz drogi dla pieszych, i utrzymywać je w stanie nie stwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Drogi i przejścia nie mogą prowadzić przez miejsca, w których występują zagrożenia dla ich użytkowników. Powinieneś ponadto zadbać, aby drogi i przejścia posiadały wymiary odpowiednie do liczby potencjalnych użytkowników oraz rodzajów i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Pochylnie powinny umożliwiać bezpieczne poruszanie się pracowników i dogodny transport ładunków. Na skrzyżowaniach dróg powinieneś zapewnić dobrą widoczność.</p> <p>[11]</p>	Przed rozpoczęciem produkcji.
3.	Pracodawco, czy drogi, przejścia komunikacyjne i rampy utrzymujesz we właściwym stanie technicznym?	T ↓	N ➔	ND	<p>Powinieneś posiadać takie urządzenia lub inne rozwiązania techniczne, które zapewniają odprowadzanie wód opadowych. Na drogach transportowych nie powinny występować progi ani stopnie. Przy zróżnicowanych poziomach, różnice należy wyrównać pochylniami. Na drogach – w miejscach, w których możliwe jest niespodziewane wtargnięcie pieszych, musisz ustawić barierki lub zastosować inne skuteczne urządzenia ochronne. Dróg, przejść i dojazdów pożarowych nie wolno zastawiać materiałami, środkami transportu, sprzętem i innymi przedmiotami. Miejsca niebezpieczne na przejściach, zagrożające potknięciem się, upadkiem lub uderzeniem (np. stopnie) musisz pomalować barwami bezpieczeństwa zgodnie z Polskimi Normami. Prac-</p>	Przed uruchomieniem, a następnie na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>dawco, jesteś obowiązany zapewnić drogi ewakuacyjne ze wszystkich pomieszczeń obiektu budowlanego, w których mogą przebywać pracownicy, umożliwiające szybkie wydostanie się na otwartą przestrzeń. We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, jesteś obowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej – jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające.</p> <p>[11]</p>	
4.	Pracodawco, czy zapewniłeś odpowiedni stan techniczny środków transportu zakładowego?	T ↓	N ➔	ND	<p>Pracodawco, pamiętaj, że przy obsłudze urządzeń transportu zmechanizowanego mogą być zatrudnione tylko osoby o kwalifikacjach właściwych do obsługi określonego urządzenia. Przed rozpoczęciem pracy operator winien sprawdzić stan techniczny urządzenia (tzw. OC) i dokonać stosownego zapisu w książce oględzin codziennych.</p> <p>[23]</p>	Przed każdym uruchomieniem.
Magazynowanie						
1.	Pracodawco, czy substancje i preparaty chemiczne stosowane w zakładzie są oznakowane w sposób umożliwiający identyfikację i określenie ich właściwości?	T ↓	N ➔	ND	<p>Osoba wprowadzająca do obrotu substancję niebezpieczną lub preparat niebezpieczny jest obowiązana do bezpłatnego udostępnienia ich odbiorcy karty charakterystyki takiej substancji lub preparatu, najpóźniej w dniu ich pierwszej dostawy. Karta charakterystyki stanowi zbiór informacji o niebezpiecznych właściwościach substancji lub preparatu oraz zasadach i zaleceniach ich bezpiecznego stosowania. Jest przeznaczona przede wszystkim dla użytkowników prowadzących działalność zawodową w celu umożliwienia im podjęcia w miejscu pracy środków niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia człowieka i środowiska.</p> <p>Niedopuszczalne jest stosowanie w działalności zawodowej substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych bez posiadania karty charakterystyki. Jeżeli stosujesz w zakładzie substancje czy preparaty chemiczne,</p>	<p>Sprawdź, dokonując zakupu, czy informacje dotyczące znakowania znajdują się na opakowaniu. Żądaj karty charakterystyki.</p>

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		➔		<p>zadbaj, aby pracownicy zostali zapoznani z ich kartami charakterystyk. Oznakowanie opakowania substancji niebezpiecznej i preparatu niebezpiecznego winno obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nazwę umożliwiającą jednoznaczną identyfikację substancji lub preparatu, • nazwy określonych substancji niebezpiecznych zawartych w preparacie, • nazwę i siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej – imię i nazwisko oraz adres osoby wprowadzającej substancję lub preparat do obrotu, • odpowiednie znaki ostrzegawcze i napisy, • informacje o wymaganym postępowaniu z opróżnionymi opakowaniami. <p>Jeśli w toku produkcji masz do czynienia z substancjami chemicznymi, pamiętaj, że znakuje się je podając na etykiecie, umieszczonej trwale na powierzchni opakowania, informacje w języku polskim określając zawartość oraz producenta lub dostawcę.</p> <p>[27], [32]</p>	
2.	Pracodawco, czy magazyny i składy przystosowałeś do rodzaju składowanych materiałów?	T ↓	N ➔	ND	<p>Przy składowaniu materiałów powinienes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • określić dla każdego rodzaju składowanego materiału miejsce, sposób i dopuszczalną wysokość składowania, • zapewnić, aby masa składowanego ładunku nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania (regałów, podestów itp.), • zapewnić, aby masa składowanego ładunku, łącznie z masą urządzeń przeznaczonych do jego składowania i transportu, nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia podłóg i stropów, na których odbywa się składowanie, • wywiesić czytelne informacje o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania. <p>[11]</p>	Przed rozpoczęciem magazynowania i składowania.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
3.	Pracodawco, czy właściwie składasz lub magazynujesz materiały?	T 	N 	ND	<p>Materiały i inne przedmioty powinny być magazynowane w pomieszczeniach i miejscach do tego przeznaczonych. Pomieszczenia magazynowe powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa, stosownie do rodzaju i właściwości składowanych w nich materiałów.</p> <p>Regały powinny mieć odpowiednio wytrzymałą i stabilną konstrukcję oraz zabezpieczenia przed ich przewróceniem się. Sposób układania materiałów na regałach i ich zdejmowania nie może stwarzać zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników. Przedmioty łatwo tłukące się, niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne oraz materiały o największej masie powinny być składowane na najniższych półkach regałów. Przedmioty, których wymiary, kształt i masa decydują o ich indywidualnym sposobie składowania, powinny być ustawiane lub układane stabilnie, z uwzględnieniem położenia ich środka ciężkości, tak aby zapobiec ich wywróceniu się lub spadnięciu.</p> <p>Przy składowaniu materiałów w stosach należy zapewnić:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) stateczność stosów poprzez składowanie na wysokość uzależnioną od rodzaju materiałów (ich wymiarów, masy, kształtu) oraz wytrzymałości opakowań, 2) wiązanie między warstwami, 3) układanie stosów tak, aby środek ciężkości przedmiotów składowanych pozostawał wewnątrz obrysu stosów, 4) zachowanie odległości między stosami, umożliwiającej bezpieczne układanie i przemieszczanie materiałów. <p>Rozładunek stosów powinien być prowadzony kolejno, począwszy od najwyższych warstw. Niedopuszczalne jest wyjmowanie materiałów ze środka stosów.</p> <p>Przy składowaniu materiałów sypkich luzem należy zapewnić:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) powierzchnię składową, która przy zachowaniu kąta zsypania naturalnego umożliwi zachowanie przejść lub przejazdów wokół hałdy lub zwał, 2) wytrzymałość zapór odpowiednią do parcia składowanego materiału sypkiego, 	Na bieżąco.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	cd.		→		<p>3) w miarę potrzeby wynikającej z ochrony sąsiednich stref pracy oraz technicznych możliwości - szczelne obudowanie miejsca przeładunku i urządzeń przeładunkowych oraz połączenie ich z urządzeniami odciągającymi pył w miejscu jego powstawania,</p> <p>4) bezpieczne metody pracy, szczególnie przy ręcznym pobieraniu i przenoszeniu materiałów.</p> <p>Przy składowaniu materiałów pyłących luzem należy zapewnić szczelne ogrodzenie co najmniej do wysokości 0,5 m ponad wysokość składowanego materiału. Transport tych materiałów może odbywać się wyłącznie specjalnymi środkami transportu lub w zamkniętych pojemnikach (np. kontenerach). Przy składowaniu materiałów skłonnych do samozapalenia się należy je zabezpieczyć przed samozapłonem, a w szczególności ograniczyć wysokość składowania, stosować kominy wentylacyjne oraz przesypywać lub często przerzucać hałdy i zwalę. Niedopuszczalne jest składowanie materiałów bezpośrednio pod elektroenergetycznymi liniami napowietrznymi lub w odległości mniejszej (licząc w poziomie od skrajnych przewodów) niż:</p> <p>3) 2 m - od linii niskiego napięcia,</p> <p>4) 5 m - od linii wysokiego napięcia do 15 kV,</p> <p>5) 10 m - od linii wysokiego napięcia do 30 kV,</p> <p>6) 15 m - od linii wysokiego napięcia powyżej 30 kV.</p>	[11]
Nadzór i kontrola stanu bhp						
1.	Pracodawco, czy utworzyłeś służbę bhp?	T ↓	N →	ND	<p>Gdy zatrudniasz więcej niż 100 pracowników, masz obowiązek utworzyć służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne. Inspektor pracy PIP może nakazać utworzenie służby bhp nawet w przypadku, gdy zatrudniasz mniejszą liczbę pracowników, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.</p>	<p>Jeśli zatrudniasz powyżej 100 pracowników lub otrzymasz decyzję PIP.</p>
					art. 237 ¹¹ [1]	

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
2.	Pracodawco, czy zapewniłeś wykonywanie zadań służby bhp zgodnie z przepisami?	T ↓	N →	ND	<p>Jeśli zatrudniasz do 100 pracowników, możesz powierzyć wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Gdy posiadasz ukończone szkolenie – niezbędne do wykonywania zadań służby bhp – możesz sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zatrudniasz do 10 pracowników albo • zatrudniasz do 20 pracowników i Twój zakład zakwalifikowany jest do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. <p>W przypadku braku kompetentnych pracowników – możesz powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzyłeś wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz mieć ukończone szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.</p> <p>Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzyłeś wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.</p> <p>Inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.</p> <p style="text-align: right;">art. 237¹¹ [1]</p>	Jeśli zatrudniasz do 100 pracowników.
1.	Pracodawco, czy konsultujesz z pracownikami lub ich przedstawicielami	T ↓	N →	ND	Pracodawco, masz obowiązek konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących:	Zawsze w sprawach bhp.

L.p.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi			Co powinno się wykonać w przypadku odpowiedzi „NIE” Podstawa prawna podejmowanych działań naprawczych [nr pozycji literatury]	Termin realizacji zgodnie z przepisami prawnymi
		Tak	Nie	Nie dotyczy		
1	2	3	4	5	6	7
	wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy?		➔		<ul style="list-style-type: none"> • zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników, • oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku, • tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, • przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, • szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. <p>Pamiętaj, że pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać Ci wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Masz także obowiązek zapewnić odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnić, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole.</p> <p style="text-align: right;">art. 237^{11a} [1]</p>	

Literatura

1. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2005 r. nr 110, poz. 926)
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282, ostatnia zm. Dz. U. z 2003 r. nr 230, poz. 2289)
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczególnych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 62 poz. 285) obowiązujące do 30 czerwca 2005 r. oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz. 1860, zm. Dz. U. z 2005 r. nr 115, poz. 972)
4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. nr 69 poz. 332, ostatnia zm. Dz. U. z 2001 r. nr 128, poz. 1405)
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Socjalnej z 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczególnych zasad stwierdzenia posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. nr 89, poz. 828 ze zm., ostatnia zm. Dz. U. z 2005 r. nr 141, poz. 1189)
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286, ostatnia zm. Dz. U. z 2003 r. nr 230, poz. 2293)
7. Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679, zm. Dz. U. z 2004 r. nr 240, poz. 2407)
8. Rozporządzenie Rady Ministrów z 9 września 2003 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2004 r. (Dz. U. nr 167, poz. 1623)
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, ostatnia zm. Dz. U. z 2003 r. nr 230, poz. 2250)
10. Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ostatnia. zm. 2003 r. nr 213, poz. 2081)
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650)
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. nr 115, poz. 744, zm. Dz. U. z 2004 r. nr 14, poz. 117)
13. Ustawa z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz. U. z 1996 r. nr 10, poz. 55, ostatnia zm. Dz. U. z 2003 r. nr 229, poz. 2274)
14. Ustawa z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 166, poz. 1360 ze zmianami, ostatnia zm. Dz. U. z 2004 r. nr 96, poz. 959)
15. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. nr 75, poz. 690, ostatnia zm. Dz. U. z 2004 r. nr 109, poz. 1156)
16. Ustawa z 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym (Dz. U. nr 122, poz. 1321, ostatnia zm. Dz. U. z 2004 r. nr 96, poz. 959)
17. Ustawa z 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (j.t. Dz. U. z 2003 r. nr 207, poz. 2016, ostatnia zm. Dz. U. z 2005 r. nr 113, poz. 954)
18. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz. U. nr 80, poz. 912)
19. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. nr 62, poz. 287)
20. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. nr 62, poz. 288)
21. Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz. U. nr 8, poz. 43, ostatnia zm. Dz. U. z 1998 r. nr 162, poz. 1118)
22. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148, poz. 973)
23. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz. U. nr 70, poz. 650, zm. Dz. U. z 2003 r. nr 65, poz. 603)
24. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. nr 26, poz. 313, zm. Dz. U. z 2000 r. nr 82, poz. 930)
25. Rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. nr 114, poz. 545, zm. Dz. U. z 2002 r. nr 127, poz. 1092)
26. Rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. nr 200, poz. 2047, zm. Dz. U. z 2005 r. nr 136, poz. 1145)
27. Ustawa z 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz. U. nr 11, poz. 84 ze zm., ostatnia zm. Dz. U. z 2004 r. nr 121, poz. 1263)
28. Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. nr 35, poz. 163, ostatnia zm. Dz. U. z 2001 r. nr 128, poz. 1405)
29. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Socjalnej z 31 marca 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz. U. nr 80 poz. 725)
30. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz. U. nr 40, poz. 470)
31. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. nr 123, poz. 776, ostatnia zm. Dz. U. z 2005 r. nr 44, poz. 422)
32. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 2 września 2003 r. w sprawie oznakowania opakowań substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych (Dz. U. nr 173, poz. 1679, zm. Dz. U. z 2004 r. nr 260, poz. 2595)
33. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. nr 73, poz. 645)
34. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 1 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. nr 280, poz. 2771)