



Bezpieczne pozyskanie drewna

Lista kontrolna z komentarzem



Materiał pomocniczy
dla właścicieli zakładów usług leśnych

Radosław Olkowski

Bezpieczne pozyskanie drewna

Lista kontrolna z komentarzem

Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych

Lista kontrolna z komentarzem

Radosław Olkowski

Opracowanie redakcyjne

Magdalena Regulska-Kiwak

Projekt okładki

Dorota Zajęc

Opracowanie typograficzne i łamanie

Paula Buler

Stan prawny: luty 2022 r.

Wydanie 2/2022

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy 2022

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

WARSZAWA 2022

www.pip.gov.pl

WSTĘP

Szanowny Czytelniku,

masz firmę, zaczynasz prowadzić lub prowadzisz działalność gospodarczą w zakresie kompleksowego świadczenia usług leśnych? A więc Ty i zatrudniani przez Ciebie pracownicy zajmujecie się procesem technologicznym pozyskiwania drewna, który powszechnie uznawany jest za szczególnie niebezpieczny, stwarzający duże zagrożenia wypadkowe. Ich skala, a zwłaszcza konsekwencje wypadków, wymuszają konieczność profesjonalnego i odpowiedzialnego zachowania pracodawców. Bardzo ważne jest właściwe organizowanie i nadzorowanie prac oraz ciągłe egzekwowanie od pracowników prawidłowych, zgodnych z przepisami sposobów wykonywania powierzonych zadań. Praca w lesie będzie tym bezpieczniejsza, im większa będzie świadomość i odpowiedzialność pracodawców i pracowników. Chciałbyś wiedzieć, czy w Twoim przedsiębiorstwie przestrzegane są standardy bezpieczeństwa pracy, czy pracujesz zgodnie z obowiązującym prawem? A może poszukujesz wiedzy, która pozwoli Ci wprowadzić nowe rozwiązania, wyeliminować lub przynajmniej ograniczyć istniejące zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników? Warto jest prowadzić zakład odpowiedzialnie i zapewniać bezpieczne warunki pracy. Pracownicy to docenią, a Twoja firma będzie przykładem dla innych. Chciałbyś cieszyć się spokojnym wykonywaniem pracy, zadowoleniem i oddaniem pracowników oraz korzystnym wynikiem finansowym? Dobrze trafiłeś – ten poradnik przygotowany jest właśnie dla Ciebie. Oddajemy do Twoich rąk wydawnictwo, zawierające zbiór uporządkowanych, pogrupowanych problemowo pytań. Odpowiedź na nie pozwoli na weryfikację stanu faktycznego w Twoim zakładzie, identyfikację występujących zagrożeń i nieprawidłowości oraz podjęcie decyzji dotyczących konieczności dokonania niezbędnych zmian. Uzupełnieniem listy pytań kontrolnych są praktyczne wskazówki i komentarze oparte na przepisach prawa pracy. Publikacja przygotowana została na podstawie wiedzy zdobytej podczas wieloletniej praktyki inspektorskiej. Poradnik będzie pomocą w rozpoczęciu działań na rzecz dostosowania Twojego zakładu do obowiązującego prawa pracy, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy większości komentarzy do pytań z listy kontrolnej pojawiają się odnośniki do aktów prawnych, gdybyś chciał rozszerzyć swoją wiedzę na temat konkretnego zagadnienia. W przypadku wątpliwości interpretacyjnych możesz skorzystać z porady inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Adresy i telefony naszych siedzib rozlokowanych w całym kraju można znaleźć na stronie internetowej www.pip.gov.pl, klikając na konkretne województwo na mapce.

Jak korzystać z Listy kontrolnej z komentarzem?

W celu dokonania samokontroli, na postawione w liście pytania udziel odpowiedzi TAK lub NIE. Jeśli na pytanie odpowiedziałeś TAK – oznacza to, że spełniasz wymagania określone w przepisach i możesz przejść do następnego pytania. Jeśli odpowiedziałeś NIE – musisz przejść do komentarza, zapoznać się z nim i podjąć działania korygujące, by doprowadzić do stanu zgodnego z obowiązującym prawem.

LISTA KONTROLNA

Komentarz do listy kontrolnej:

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na pytanie (TAK ↓), przejdź do następnego; jeśli odpowiedziałeś (NIE →), sięgnij do komentarza i sprawdź, co musisz zrobić.

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
I. INFORMACJE OGÓLNE					
1.	Czy ustaliłeś z innymi pracodawcami (zleceniodawcy, podwykonawcy) zasady współdziałania w zakresie przestrzegania przepisów bhp?	↓	→	Komentarz strona 12	
2.	Czy wyznaczono koordynatora prac wykonywanych w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców?	↓	→	Komentarz strona 12	
3.	Czy zrealizowałeś środki prawne, wydane przez inspektora pracy w wyniku poprzedniej kontroli?	↓	→	Komentarz strona 13	
II. STOSUNEK PRACY					
1.	Czy udzieliłeś pracownikowi pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę?	↓	→	Komentarz strona 14	
2.	Czy potwierdziłeś pracownikom na piśmie, najpóźniej przed dopuszczeniem ich do pracy, rodzaj umowy o pracę i jej warunki?	↓	→	Komentarz strona 14	
3.	Czy umowy o pracę sporządzone są prawidłowo?	↓	→	Komentarz strona 15	
4.	Czy charakter świadczonej przez pracownika pracy jest zgodny z rodzajem umowy?	↓	→	Komentarz strona 16	
5.	Czy przestrzegasz przepisów dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy?	↓	→	Komentarz strona 17	
6.	Czy wydałeś byłym pracownikom prawidłowe świadectwa pracy?	↓	→	Komentarz strona 19	
7.	Czy prowadzisz wymaganą dokumentację pracowniczą, w tym akta osobowe?	↓	→	Komentarz strona 21	

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
III. WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ					
1.	Czy terminowo wypłacasz pracownikom ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę, w kwocie odpowiadającej wymiarowi zatrudnienia, uwzględniającej aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę?	▼	➔	Komentarz strona 22.	
2.	Czy wypłacasz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w prawidłowej wysokości?	▼	➔	Komentarz strona 23	
3.	Czy wypłacasz dodatek za pracę w porze nocnej?		➔	Komentarz strona 23	
4.	Czy wypłacasz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w należnej wysokości?	▼	➔	Komentarz strona 24	
5.	Czy wypłacasz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?	▼	➔	Komentarz strona 24	
6.	Czy wypłacasz ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej?	▼	➔	Komentarz strona 24	
7.	Czy prowadzisz oddzielnie dla każdego pracownika kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą?	▼	➔	Komentarz strona 25	
IV. MINIMALNE WYNAGRODZENIE W PRZYPADKU UMÓW ZLECENIA LUB UMÓW O ŚWIADCZENIE USŁUG					
1.	Czy wypłacasz osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy zlecenia, podwykonawcy jednoosobowi) wynagrodzenie w wysokości co najmniej wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej?	▼	➔	Komentarz strona 25	
V. CZAS PRACY					
1.	Czy przestrzegasz normy czasu pracy pracowników w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym?	▼	➔	Komentarz strona 27	
2.	Czy prowadzisz dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy?	▼	➔	Komentarz strona 29	
VI. URLOPY PRACOWNICZE					
1.	Czy prawidłowo ustaliłeś pracownikom prawo do urlopu wypoczynkowego i wymiar tego urlopu?	▼	➔	Komentarz strona 30	
2.	Czy udzieliłeś urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo i w prawidłowy sposób?	▼	➔	Komentarz strona 31	

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
3.	Czy w prawidłowy sposób ustaliłeś wymiar urlopu proporcjonalnego, w przypadku rozwiązania stosunku pracy w roku kalendarzowym?	▼	➔	Komentarz strona 32	
VII. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO					
1.	Czy dokonałeś oceny ryzyka zawodowego na wszystkich utworzonych w zakładzie stanowiskach pracy?	▼	➔	Komentarz strona 33	
2.	Czy w ocenie ryzyka zawodowego uwzględniłeś zagrożenia związane z wykonywaniem pracy w narażeniu na czynniki biologiczne, substancje i preparaty chemiczne oraz z koniecznością wykonywania ręcznych prac transportowych?	▼	➔	Komentarz strona 34	
3.	Czy prowadzisz dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe?	▼	➔	Komentarz strona 34	
4.	Czy poinformowałeś pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o sposobach bezpiecznej pracy?	▼	➔	Komentarz strona 35	
5.	Czy informujesz pracowników o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej, podejmujesz działania w tym zakresie oraz przekazujesz informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania?	▼	➔	Komentarz strona 35	
VIII. BADANIA LEKARSKIE					
1.	Czy poddałeś pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim?	▼	➔	Komentarz strona 37	
2.	Czy wydałeś pracownikom pisemne skierowania na badania profilaktyczne, w których zamieszczono informacje o wszystkich zagrożeniach związanych z wykonywaniem prac na zajmowanym stanowisku?	▼	➔	Komentarz strona 38	
3.	Czy podjąłeś działania w celu poddania pracowników profilaktycznym szczepieniom przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych i badaniom serologicznym na wykrycie boreliozy?	▼	➔	Komentarz strona 39	
4.	Czy uzgodniłeś z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne, podwykonawcy jednoosobowi) konieczność odbycia profilaktycznych badań lekarskich?	▼	➔	Komentarz strona 39	

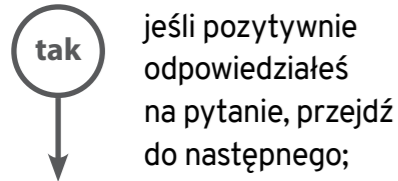
Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
IX. SZKOLENIA BHP I DODATKOWE KWALIFIKACJE					
1.	Czy poddałeś pracowników szkoleniom bhp?	▼	➔	Komentarz strona 40	
2.	Czy Ty sam odbyłeś szkolenie bhp dla pracodawców?	▼	➔	Komentarz strona 42	
3.	Czy uzgodniłeś z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne, podwykonawcy jednoosobowi) konieczność odbycia szkoleń bhp?	▼	➔	Komentarz strona 43	
4.	Czy w zakładzie działa prawidłowo zorganizowany system pierwszej pomocy przedlekarskiej?	▼	➔	Komentarz strona 43	
5.	Czy pracownicy posiadają wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne?	▼	➔	Komentarz strona 44	
X. CZYNNIKI NIEBEZPIECZNE, SZKODLIWE I UCIAŻLIWE					
1.	Czy dokonałeś rozpoznania procesów technologicznych stosowanych w zakładzie i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia?	▼	➔	Komentarz strona 44	
2.	Czy przeprowadziłeś badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy?	▼	➔	Komentarz strona 45	
3.	Czy występujące podczas pracy czynniki szkodliwe dla zdrowia mieszczą się w granicach dopuszczalnych stężeń i natężeń?	▼	➔	Komentarz strona 45	
4.	Czy ustaliłeś zasady przyznawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej?	▼	➔	Komentarz strona 46	
5.	Czy dostarczyłeś pracownikom ustalone i adekwatne do występujących zagrożeń środki ochrony indywidualnej?	▼	➔	Komentarz strona 46	
6.	Czy nadzorujesz stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem?	▼	➔	Komentarz strona 47	
7.	Czy stosowane w zakładzie środki ochrony indywidualnej spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności?	▼	➔	Komentarz strona 48	
8.	Czy dostarczyłeś pracownikom wymaganą odzież i obuwie robocze i egzekwujesz ich stosowanie?	▼	➔	Komentarz strona 48	
9.	Czy prowadzisz na bieżąco imienne karty ewidencji przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za ich pranie i konserwację?	▼	➔	Komentarz strona 48	

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
XI. STANOWISKA I PROCESY PRACY					
1.	Czy opracowałeś i udostępniłeś do stałego korzystania instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych oraz bezpiecznego wykonywania prac leśnych?	▼	➔	Komentarz strona 49	
2.	Czy opracowałeś w zakładzie wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określiłeś szczegółowe wymagania bhp przy ich wykonywaniu?	▼	➔	Komentarz strona 49	
3.	Czy opracowałeś wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby i zapewniłeś wykonywanie prac związanych z pozyskiwaniem, zrywką i załadunkiem drewna w zespołach dwuosobowych?	▼	➔	Komentarz strona 50	
4.	Czy zapewniłeś właściwy podział oraz oznakowanie powierzchni i działek roboczych?	▼	➔	Komentarz strona 51	
5.	Czy zapewniłeś stosowanie wymaganej kolejności wykonywania prac na powierzchni leśnej?	▼	➔	Komentarz strona 52	
6.	Czy zapewniłeś organizację stanowisk pracy z zachowaniem wymaganych odległości i stref niebezpiecznych?	▼	➔	Komentarz strona 52	
7.	Czy egzekwujesz zachowanie wymogów bezpieczeństwa podczas przygotowania drzewa do ścinki (podkrzesanie, usunięcie gałęzi odciętych i nadłamanych, usunięcie podszytu i podrostu, wyznaczenie ścieżek oddalania)?	▼	➔	Komentarz strona 53	
8.	Czy przestrzegane są zasady bezpiecznej techniki ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki łańcuchowej?	▼	➔	Komentarz strona 54	
9.	Czy zapewniłeś sprzęt pomocniczy do ścinki i obalania drzew (siekiery, kliny, obracaki, tyczki kierunkowe)?	▼	➔	Komentarz strona 56	
10.	Czy bezpiecznie zorganizowałeś pozyskiwanie drewna maszynami wielooperacyjnymi?	▼	➔	Komentarz strona 57	
11.	Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy okrzesywaniu drzew obalonych?	▼	➔	Komentarz strona 58	
12.	Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy przerzynce drewna?	▼	➔	Komentarz strona 59	
13.	Czy zapewniłeś pracownikom profilaktyczne posiłki i napoje?	▼	➔	Komentarz strona 60	

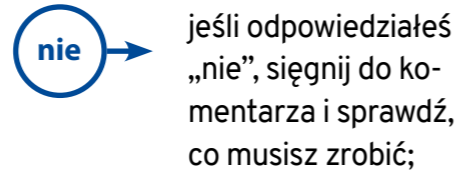
Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
XII. MASZYNY I URZĄDZENIA TECHNICZNE					
1.	Czy stosowane maszyny i urządzenia mają odpowiednie urządzenia ochronne oraz są w odpowiednim stanie technicznym, zapewniającym bezpieczną ich obsługę?	▼	➔	Komentarz strona 60.	
2.	Czy maszyny i urządzenia posiadają opracowaną w języku polskim dokumentację techniczno-eksploatacyjną dotyczącą ich obsługi?	▼	➔	Komentarz strona 62.	
3.	Czy opracowałeś i udostępniłeś do korzystania instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i urządzeń?	▼	➔	Komentarz strona 62.	
4.	Czy maszyny i urządzenia spełniają wymagania, dotyczące oceny zgodności (posiadają znak CE lub są dostosowane do minimalnych wymagań bhp)?	▼	➔	Komentarz strona 62.	
5.	Czy maszyny i urządzenia podlegające dozorowi technicznemu posiadają wymagane decyzje Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), zezwalające na ich użytkowanie?	▼	➔	Komentarz strona 63.	
6.	Czy maszyny i urządzenia zabezpieczono przed dostępem osób nieuprawnionych?	▼	➔	Komentarz strona 63.	
XIII. TRANSPORT, W TYM ZRYWKA					
1.	Czy zapewniłeś organizację zrywki drewna w bezpieczny sposób?	▼	➔	Komentarz strona 64.	
2.	Czy przy ręcznych pracach transportowych przestrzegane są normy przemieszczania przedmiotów, ładunków i materiałów?	▼	➔	Komentarz strona 65.	
3.	Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie mechanicznej zrywki drewna wciągarkami linowymi?	▼	➔	Komentarz strona 66.	
4.	Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie konnej zrywki drewna?	▼	➔	Komentarz strona 66.	
5.	Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie zrywki drewna z wykorzystaniem żurawi?	▼	➔	Komentarz strona 67.	
XIV. MAGAZYNOWANIE I SKŁADOWANIE					
1.	Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy lokalizacji mygieł i stosów drewna krótkiego?	▼	➔	Komentarz strona 68.	
2.	Czy składowane drewno jest właściwie przygotowane do wywozu z lasu (stosowanie legarów, sortowanie, właściwe ułożenie dłużyc i kłód, odstępy między czolami mygieł, kąt nachylenia bocznych ścian mygieł)?	▼	➔	Komentarz strona 69.	

Lp.	Pytania dotyczące badanego zagadnienia	Odpowiedzi		Co powinno się wykonać?	Uwagi (termin realizacji)
		TAK	NIE		
XV. NADZÓR I KONTROLA STANU BHP					
1.	Czy zapewniłeś wymagany nadzór nad wykonywaniem prac w lesie: bezpośredni – przy pracach szczególnie niebezpiecznych i doraźny – przy pracach pozostałych?	▼	➔	Komentarz strona 70	
2.	Czy zapewniłeś w zakładzie realizację zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy?	▼	➔	Komentarz strona 71	
3.	Czy służba bhp wywiązuje się z nałożonych zadań?	▼	➔	Komentarz strona 71	
4.	Czy konsultujesz z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy?	▼	➔	Komentarz strona 71	

Komentarz do listy kontrolnej



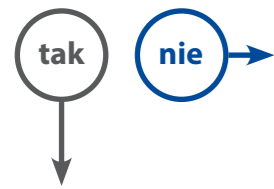
jeśli pozytywnie odpowiedziałeś na pytanie, przejdź do następnego;



jeśli odpowiedziałeś „nie”, sięgnij do komentarza i sprawdź, co musisz zrobić;

I. Informacje ogólne

1. Czy ustaliłeś z innymi pracodawcami (zleceniodawcy, podwykonawcy) zasady współdziałania w zakresie przestrzegania przepisów bhp?



Jeżeli w tym samym miejscu prace wykonują (lub mogą wykonywać) pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- współpracować ze sobą,
- ustalić zasady współdziałania uwzględniające zasady postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń,
- informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywania przez nich prac.

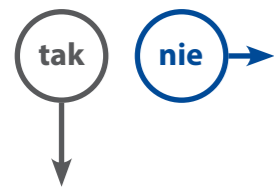
art. 208 § 1 [1]

Obowiązek ustalenia zasad współdziałania dotyczy także osób fizycznych, prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (podwykonawcy jednoosobowi).

art. 304³ [1]

Jeśli na powierzchni leśnej pracują wyłącznie zatrudnieni przez Ciebie pracownicy, konieczność ustalenia zasad współdziałania dotyczy Ciebie i nadleśniczego, którego pracownicy (służba leśna) wchodzi na tę powierzchnię. Zasady te powinny być określone w umowie, zawartej w wyniku rozstrzygnięcia przetargu lub innym dokumencie, regulującym zasady współdziałania. Jeśli na powierzchni leśnej pracują lub mogą pracować zatrudnieni przez Ciebie pracownicy oraz: podwykonawcy jednoosobowi, pracownicy podwykonawców lub pracownicy innych pracodawców, np. członków konsorcjum, istnieje konieczność ustalenia pomiędzy stronami zasad współdziałania w zakresie przestrzegania przepisów bhp, niezależnie od ustaleń zawartych w umowie na świadczenie usług.

2. Czy wyznaczono koordynatora prac wykonywanych w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnianych przez różnych pracodawców?



Jeżeli w tym samym miejscu prace wykonują (lub mogą wykonywać) pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek wyznaczyć koordynatora prac, sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu. Wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpiecznej organizacji i wykonywania prac przez zatrudnianych przez nich pracowników.

art. 208 § 1 pkt 2 i § 2 [1]

Obowiązek wyznaczenia koordynatora prac dotyczy także osób fizycznych, prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (podwykonawcy jednoosobowi).

art. 304³ [1]

Obowiązki koordynatora obejmują w szczególności:

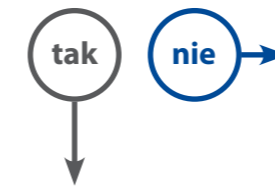
- niedopuszczanie sposobów wykonywania prac bezpośrednio zagrażających zdrowiu lub życiu pracujących pracowników;
- niezwłoczne wstrzymanie prac w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników i podjęcie działań w celu usunięcia tego zagrożenia;
- odsunięcie od pracy pracownika nieprzestrzegającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 6 [2]

Regulacje prawne nie wskazują, kto ma być koordynatorem prac. Nakładają jedynie obowiązek jego wyznaczenia. Jeśli na powierzchni leśnej pracują wyłącznie zatrudnieni przez Ciebie pracownicy, konieczność wyznaczenia koordynatora prac dotyczy Ciebie i nadleśniczego, którego pracownicy (służba leśna) wchodzi na tę powierzchnię.

Jeśli na powierzchni leśnej pracują lub mogą pracować zatrudnieni przez Ciebie pracownicy oraz: podwykonawcy jednoosobowi, pracownicy podwykonawców lub pracownicy innych pracodawców, np. członków konsorcjum, istnieje konieczność wyznaczenia koordynatora prac przez wymienionych pracodawców. Nie musi to być ta sama osoba, co wyznaczona do kontaktów z nadleśnictwem.

3. Czy zrealizowałeś środki prawne, wydane przez inspektora pracy w wyniku poprzedniej kontroli?



Jeśli byłeś już kontrolowany przez inspektora pracy i w wyniku tego otrzymałeś środki prawne (nakaz, wystąpienie) regulujące stwierdzone nieprawidłowości, to powinieneś je wykonać.

Masz obowiązek wykonać decyzje nakazowe i wnioski w wystąpieniach wydawane przez organy nadzoru nad warunkami pracy. Pamiętaj, że jeśli odwiedzi Cię inspektor pracy, to jedną z podjętych przez niego czynności będzie sprawdzenie realizacji wcześniej wydanych środków prawnych. Upewnij się więc, czy wszystkie wydane wcześniej decyzje i wnioski zostały wykonane, a jeżeli tak, to czy dopilnowałeś właściwej ich realizacji. Jeśli tak, poinformuj inspektora pracy o wykonaniu decyzji.

Termin realizacji poszczególnych decyzji został określony przez inspektora pracy w poszczególnych decyzjach. Należy je wykonać nie później niż z upływem terminu wykonania.

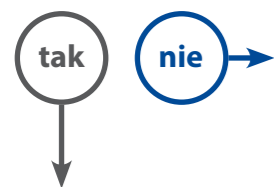
Jeśli otrzymałeś dokument o nazwie WYSTĄPIENIE, sprawdź, czego dotyczyły zawarte w nim wnioski i czy dopilnowałeś właściwego ich wykonania. Jeśli wnioski zostały wykonane, sprawdź, czy poinformowałeś inspektora pracy o sposobie ich realizacji.

Termin poinformowania inspektora pracy o sposobie realizacji wniosków powinien być zgodny z podanym w wystąpieniu. Zwykle powinno to nastąpić nie później niż w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

art. 207 § 2 pkt 6 [1]

II. Stosunek pracy

1. Czy udzieliłeś pracownikom pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę? (art. 29 § 3 Kp)



Zatrudnienie pracownika na podstawie stosunku pracy, wymaga zawarcia z nim, najpóźniej przed dopuszczeniem do pracy, pisemnej umowy o pracę. Następnie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy, pracownika należy poinformować na piśmie o:

- obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego,
- długości obowiązującego go okresu wypowiedzenia umowy,
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

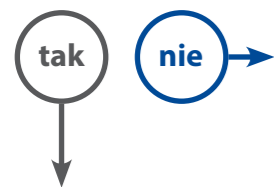
Jeśli zatrudniasz więcej niż 50 pracowników, część informacji powinna być zawarta w regulaminie pracy. Jeśli zatrudniasz do 50 pracowników, nie masz obowiązku ustalenia regulaminu pracy, natomiast musisz poinformować pracownika dodatkowo o obowiązujących w Twojej firmie ustaleniach dotyczących:

- pory nocnej,
- miejsca, terminu i czasu wypłaty wynagrodzenia,
- sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

art. 29 § 3 [1]

Sprawdź, czy pisemna informacja o warunkach zatrudnienia została dostarczona każdemu z zatrudnianych przez Ciebie pracowników, zawiera wymagane informacje oraz czy została dostosowana do umówionych z nimi indywidualnych warunków wykonywania pracy, określonych w umowie o pracę.

2. Czy potwierdziłeś pracownikom na piśmie, najpóźniej przed dopuszczeniem ich do pracy, rodzaj umowy o pracę i jej warunki?



Zatrudnienie pracownika na podstawie stosunku pracy, wymaga zawarcia z nim pisemnej umowy o pracę. Jeśli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, najpóźniej przed dopuszczeniem pracownika do pracy, należy potwierdzić mu na piśmie ustalenia dotyczące: stron umowy, rodzaju zawartej umowy oraz podstawowych jej warunków. Szczegółowe informacje możesz potwierdzić na piśmie, w ciągu 7 dni od dnia za-

warcia umowy, w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia. Pamiętaj, że przed dopuszczeniem pracownika do pracy, musisz mu potwierdzić na piśmie ustalenia dotyczące:

- rodzaju umówionej pracy,
- miejsca wykonywania pracy,
- wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiaru czasu pracy,
- terminu rozpoczęcia pracy.

art. 29 § 1 i § 2 [1]

Sprawdź, czy w aktach osobowych wszystkich pracowników przechowujesz aktualne, pisemne potwierdzenia zawartych z nimi umów o pracę. Brak potwierdzenia na piśmie umówionych warunków wykonywania pracy, może być przyczyną poważnych kłopotów, np. w razie wypadku przy pracy oraz konsekwencji finansowych.

3. Czy umowy o pracę sporządzone są prawidłowo?



Zawarta z pracownikiem umowa o pracę musi zawierać wymagane informacje dotyczące: stron umowy, rodzaju zawartej umowy oraz umówionych warunków pracy i płacy. Ponadto każda umowa powinna zawierać datę jej zawarcia oraz podpisy stron, potwierdzające akceptację ustaleń zawartych w umowie. Jeden egzemplarz umowy musisz dostarczyć pracownikowi. Pamiętaj, jego podpis na posiadanym przez Ciebie egzemplarzu umowy jest potwierdzeniem akceptacji uzgodnionych warunków wykonywania pracy. Zatrudnienie pracownika może być realizowane na podstawie umowy o pracę zawartej:

- na okres próbny,
- na czas nieokreślony,
- na czas określony.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Nie może ona trwać dłużej niż 3 miesiące. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

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

art. 25 [1]

Okres zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Zawarcie czwartej umowy na czas określony lub umowy na okres dłuższy niż 33 miesiące, po upływie tego okresu w skutkach prawnych traktowane jest jak zawarcie umowy na czas nieokreślony.

art. 25' [1]

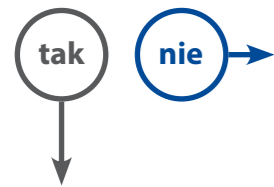
Zawarte w umowie o pracę informacje, dotyczące umówionych warunków pracy i płacy powinny odpowiadać faktycznemu wykonywaniu pracy przez pracownika. Zmiany warunków umowy w trakcie jej trwania wymagają wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (tzw. wypowiedzenie zmieniające). Pisemne wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane jedynie w przypadku powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie, w wyniku uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Musi to jednak odpowiadać kwalifikacjom pracownika, nie może skutkować obniżeniem przysługującego mu wynagrodzenia i nie może obejmować okresu dłuższego niż 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego.

art. 42 [1]

Upewnij się, że w aktach osobowych wszystkich zatrudnionych pracowników przechowujesz aktualne umowy o pracę, jak również, że zawarte w nich umówione warunki pracy i płacy odpowiadają faktycznemu rodzajowi i zakresowi prac wykonywanych przez pracowników. Szczególne znaczenie ma to w przypadku powierzenia obowiązków pilarsza lub operatora maszyn, eksploatowanych na powierzchniach leśnych. Inspektor pracy, widząc w czasie kontroli w terenie pracownika obsługującego pilarkę, ciągnik zrywkowy lub żuraw, na pewno sprawdzi:

- na jakim stanowisku jest on zatrudniony,
- czy ma wymagane kwalifikacje,
- czy został przeszkolony do pracy na tym stanowisku,
- czy zagrożenia związane z tym stanowiskiem pracy ujęto w posiadanym przez niego orzeczeniu lekarskim, uzyskanym w wyniku profilaktycznych badań lekarskich.

4. Czy charakter świadczonej przez pracownika pracy jest zgodny z rodzajem umowy?

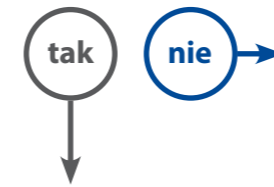


Przez nawiązanie stosunku pracy w ramach umowy o pracę, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, zaś pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie posiadające wymienione cechy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Kodeks pracy zabrania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (umowa-zlecenie, umowa o dzieło), w warunkach wykonywania pracy odpowiadającym cechom stosunku pracy.

art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² [1]

Zatrudniając osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, sprawdź, czy umowy te nie powinny być zastąpione umowami o pracę. Jeśli osoby te wykonują pracę pod Twoim kierownictwem lub pod kierownictwem osoby działającej w Twoim imieniu, na Twoje ryzyko gospodarcze, w wyznaczonym przez Ciebie czasie i w określonym miejscu oraz jeśli ustaliłeś im wynagrodzenie za pracę w formie godzinowej lub miesięcznej, to bez względu na nazwę zawartej między Wami umowy, zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Praktycznie wszystkie prace wykonywane w lesie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna, to prace w warunkach odpowiadających cechom stosunku pracy. Jeśli zdecydujesz się na stosowanie umów cywilnoprawnych na wykonywanie krótkotrwałych prac z zakresu hodowli lub ochrony lasu, to najlepszym rozwiązaniem będzie zawarcie umowy-zlecenia. Osoba świadcząca pracę na podstawie tej umowy będzie objęta ubezpieczeniem.

5. Czy przestrzegasz przepisów dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy?



Każda ze stron stosunku pracy (pracownik lub pracodawca) może w każdej chwili podjąć decyzję o rezygnacji z dalszego zatrudnienia. Wymaga to zachowania prawidłowych, przewidzianych prawem, trybów rozwiązania stosunku pracy. Umowa o pracę rozwiązuje się:

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

art. 30 § 1 [1]

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wymaga jedynie zgodnej woli stron, które wspólnie podejmują lub akceptują decyzję o zaprzestaniu dalszej współpracy. Nie wymaga to zachowania szczególnych procedur i może nastąpić w każdej chwili, nawet w dniu podjęcia takiej decyzji. Do celów dowodowych wskazane jest posiadanie pisemnego potwierdzenia woli stron (podpis Twój i odchodzącego pracownika) o rozwiązaniu umowy w tym trybie.

Rozwiązanie umowy z upływem czasu, na który została zawarta, dokonuje się samoczynnie bez konieczności zachowania dodatkowych procedur, z ostatnim dniem umówionego okresu świadczenia pracy, wskazanym w umowie o pracę.

Rozwiązanie umowy przez oświadczenie jednej ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia (za wypowiedzeniem), wymaga zachowania przewidzianych prawem procedur i nakłada na strony dodatkowe obowiązki:

- okres wypowiedzenia umowy o pracę, obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność, kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca,
- oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie,
- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinna być wskazana przyczyna, uzasadniająca wypowiedzenie umowy,
- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy,
- każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę, co dokonuje się z upływem przewidzianego okresu wypowiedzenia.

Umowa o pracę, zawarta na okres próbny, rozwiązuje się po upływie tego okresu. Przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

Okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony i czas nieokreślony, zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

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

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kp (nabycie, przejęcie firmy wraz z pracownikami), 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.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, można ustalić w umowie o pracę, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 1 miesiąc (jeżeli zatrudniony był krócej niż 6 miesięcy). W przypadku jeżeli okres zatrudnienia pracownika wynosi co najmniej 6 miesięczny, to okres wypowiedzenia można przedłużyć do 3 miesięcy. Strony mogą (po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę), ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy, lecz nie zmienia to trybu rozwiązania umowy o pracę.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu albo z innych przyczyn nie dotyczących pracownika, umożliwia, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy, skrócenie okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku, należy pracownikowi wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (tak, jakby trwało 3 miesiące).

W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w wymiarze:

- 2 dni roboczych – w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
- 3 dni roboczych – w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy lub likwidacji firmy albo innych przyczyn nie dotyczących pracowników.

Pamiętaj, że nie można wypowiedzieć umowy o pracę m.in.: pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do nabycia prawa do emerytury, chyba że uzyskał prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy oraz w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

art. 30, art. 32, art. 34, art. 36, art. 36¹, art. 37, art. 39, art. 40, art. 41 [1]

Przepisy o wypowiedaniu umów o pracę mają także zastosowanie do wypowiedania pracownikom warunków pracy i płacy, które wynikają z ich umów o pracę. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

art. 42 [1]

Rozwiązanie umowy przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (bez wypowiedzenia), może zaistnieć w ściśle określonych sytuacjach i wymaga zachowania przewidzianych prawem procedur:

- oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie;
- w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy;

- w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

art. 30 § 2, § 2¹, § 3, § 4, § 5 [1]

Można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika, w przypadku:

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

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

art. 52 [1]

Można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn niezawinionych przez pracownika:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony w zakładzie krócej niż 6 miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego – gdy pracownika zatrudniano w zakładzie co najmniej 6 miesięcy lub jeśli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie to nie może nastąpić:

- 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.

art. 53 [1]

Możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, jeśli:

- zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, np. nie wypłaca wynagrodzenia zgodnie z umową o pracę.

art. 55 [1]

6. Czy wydałeś byłym pracownikom prawidłowe świadectwa pracy?



Wydanie świadectwa pracy pracownikowi, z którym rozwiązywany jest stosunek pracy, nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się przez niego z zobowiązań wobec pracodawcy. W części C akt osobowych wszyst-

Uwaga!

Uwaga! W przypadku śmierci pracodawcy lub pracownika stosunek pracy wygasa.

kich pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy, powinna znajdować się kopia wystawionego i wydanego im świadectwa pracy, potwierdzającego okres zatrudnienia w zakładzie. Pamiętaj, wpisana na przechowywanej w aktach kopii świadectwa pracy: data i podpis pracownika, potwierdzające odbiór jednego egzemplarza świadectwa pracy, są dowodem wydania tego dokumentu byłemu pracownikowi.

Jeżeli nie zamierzasz nawiązać z pracownikiem kolejnej umowy o pracę w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, świadectwo pracy należy wystawić i wydać w dniu, w którym nastąpiło rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych nie było to możliwe, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy należy przesłać świadectwo pracy pracownikowi (lub osobie upoważnionej) za pośrednictwem poczty albo doręczyć je w inny sposób za poświadczeniem odbioru.

Jeżeli w ciągu 7 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, zawrzesz z pracownikiem kolejną umowę o pracę, jesteś zobowiązany wydać mu świadectwo pracy z poprzedniego okresu zatrudnienia wyłącznie na jego wniosek, złożony pisemnie lub elektronicznie. Wniosek taki może być złożony w każdej chwili i dotyczyć wydania świadectwa pracy z poprzedniego okresu zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy powinno wtedy nastąpić w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące:

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy,
- zajmowanych stanowisk,
- trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy,
- inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego.

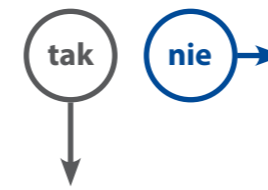
Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym, a na żądanie pracownika także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Aby uniknąć błędów przy sporządzaniu świadectw pracy, zajrzyj do wskazanego w wykazie literatury Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy [3] oraz zastosuj się do wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do tego rozporządzenia.

Pamiętaj, że pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do Ciebie z wnioskiem o sprostowanie jego treści. Jeśli nie uwzględniś takiego wniosku, przysługuje mu w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Gdy nie zawiadomisz pracownika o odmowie sprostowania świadectwa pracy, może on żądać sprostowania świadectwa pracy w sądzie pracy.

art. 97 [1], § 2, § 7 i inne [3]

7. Czy prowadzisz wymaganą dokumentację pracowniczą, w tym akta osobowe?



Masz obowiązek prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentację pracowniczą). Powinna być ona przechowywana w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności przez okres zatrudnienia oraz minimum 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy. Zasady prawidłowego prowadzenia, przechowywania i udostępniania dokumentacji pracowniczej uregulowane zostały szczegółowo w Kodeksie pracy, a od 1 stycznia 2019 r. dodatkowo w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej [4]. Aby uniknąć błędów, zajrzyj do tego aktu prawnego. Określono w nim bowiem, jaką dokumentację należy założyć, jak ją prowadzić oraz precyzyjnie wskazano, co powinna zawierać. Aby postępować zgodnie z obowiązującym prawem, musisz założyć oddzielnie dla każdego pracownika:

- akta osobowe podzielone na 4 części obejmujące:
 - w części A - oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie,
 - w części B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika,
 - w części C - oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy,
 - w części D - odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu,
- dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą:
 - dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy pracownika,
 - dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego,
 - kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika (jeśli został złożony) o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych,
 - kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

art. 94 pkt 9a i 9b, art. 94⁴ do art. 94¹² [1] i [4]

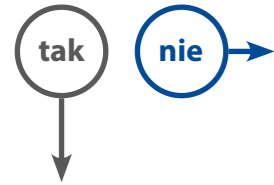
Uwaga!

W aktach osobowych pracownika, prowadzonych w postaci papierowej możesz przechowywać odpisy lub kopie dokumentów, poświadczone za zgodność z przedłożonym dokumentem.

Pamiętaj! Posiadanie w aktach niezbędnych dokumentów może Cię uchronić od wielu komplikacji.

III. Wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą

1. Czy terminowo wypłacasz pracownikom ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę, w kwocie odpowiadającej wymiarowi zatrudnienia, uwzględniającej aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę?



Pamiętaj, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Wynagrodzenie za pracę ustala się indywidualnie dla każdego pracownika i określa w umowie o pracę. Jego wysokość powinna odpowiadać rodzajowi wykonywanych prac oraz kwalifikacjom pracownika, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przewidują to przepisy prawa. Dotyczy to tzw. usprawiedliwionej nieobecności w pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy lub nieobecność w pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia może powodować, że pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za ten dzień.

art. 78, art. 80, art. 84 [1]

Wynagrodzenie za pracę najczęściej określone jest stawką godzinową lub jako wynagrodzenie ustalone w stałej stawce miesięcznej. Przy stawce godzinowej wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę wynika z liczby godzin przepracowanych przez pracownika w danym miesiącu. Przy wynagrodzeniu za pracę określonym w stałej stawce miesięcznej pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie (zasadnicze) za każdy miesiąc pracy, niezależnie od liczby godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Wysokość przysługującego pracownikowi co miesiąc wynagrodzenia za pracę, wynika z ustaleń zawartych w umowie o pracę, a także wymiaru zatrudnienia tego pracownika (cały etat, połowa etatu itp.). Umówione warunki płacy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, niż aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia co pewien okres czasu zmienia się. Przykładowo na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. [5], w 2021 r. wynosi ono 2 800 zł. Pracodawco, powinieneś śledzić publikowane akty prawne dotyczące tego zagadnienia.

§1 [5]

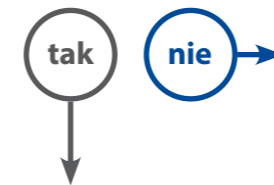
Zgodnie z umową o pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Wpłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, zgodnie z ustaloną częstotliwością, w stałym, z góry ustalonym terminie oraz w ustalonym miejscu i czasie. Informacje te określa się w regulaminie pracy. Jeżeli zatrudniasz do 50 pracowników i nie tworzysz regulaminu pracy, wiadomości te przekazujesz wszystkim pracownikom w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, dostarczonej im nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę. Wynagrodzenie za pracę zasadniczo wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego wysokości, w ustalonym terminie, lecz nie później niż do dziesiątego dnia następnego miesiąca kalenda-

rzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie musi być wypłacone w dniu poprzedzającym. Wpłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Wpłaty wynagrodzenia dokonuje się na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych lub nie wskazał rachunku bankowego.

art. 29 § 3, art. 85, art. 86, art. 104¹ pkt 5 [1]

Sprawdź, czy wypłacasz pracownikom wynagrodzenie za pracę w ustalonym przez Ciebie terminie. Kwota wypłacanego wynagrodzenia musi odpowiadać umówionym z pracownikiem warunkom płacy, określonym w umowie o pracę. Pamiętaj, że wypłacana kwota musi przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat) gwarantować wypłatę aktualnie obowiązującego najniższego wynagrodzenia. Przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. 1/2 etatu) wypłacane wynagrodzenie musi być proporcjonalne do obowiązującego najniższego wynagrodzenia. Wypłacane wynagrodzenie powinno odpowiadać wymiarowi zatrudnienia pracownika.

2. Czy wypłacasz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w prawidłowej wysokości?



Jeżeli zatrudniasz pracowników ponad obowiązujące ich 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.

art. 151¹ [1]

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

- 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy – udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.
- Dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia przysługuje również za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy (40 h) w przyjętym okresie rozliczeniowym.

3. Czy wypłacasz dodatek za pracę w porze nocnej?

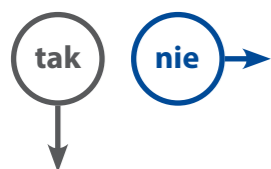


Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21:00 i 7:00 dnia następnego. Oznacza to, że w regulaminie pracy należy określić wybrane 8 godzin. Jeżeli zatrudniasz do 50 pracowników i nie tworzysz regulaminu pracy, informacje te podajesz do wiadomości wszystkich pracowników w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, dostarczonej im nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę. Mogą być trzy typowe rozwiązania: 21:00-5:00, 22:00-6:00 lub 23:00-7:00. Wybór wariantu zależy od pracodawcy i uwarunkowań panujących w zakładzie. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje 20% dodatek obliczony

od stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów [5]. Regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy, a także inne wewnętrzne przepisy o wynagradzaniu, mogą przewidywać dodatek w wyższej kwocie.

art. 29 § 3, art. 151⁷, art. 151⁸ [1] [5]

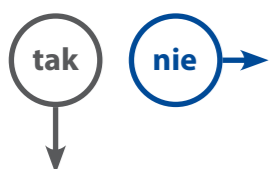
4. Czy wypłacasz wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w należnej wysokości?



Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (tzw. wynagrodzenie urlopowe). Jego wypłata następuje nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

art. 172 [1]

5. Czy wypłacasz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy?

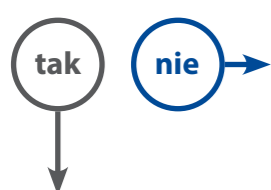


W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części, z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za liczbę dni urlopu niewykorzystaną w naturze w okresie zatrudnienia. Jego wypłata powinna nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu wykonywania pracy.

art. 171 [1]

Jeśli czas trwania zawartej z pracownikiem umowy o pracę właśnie się kończy i zamierzasz ponownie nawiązać z nim stosunek pracy (bez przerwy w zatrudnieniu), to możecie postanowić o wykorzystaniu urlopu przez pracownika w czasie trwania kolejnej umowy. Nie musisz w takim przypadku wypłacać ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w poprzednim okresie zatrudnienia urlop wypoczynkowy.

6. Czy wypłacasz ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej?

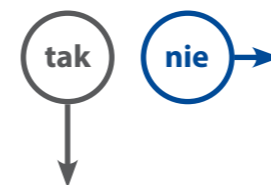


Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego o właściwościach ochronnych i użytkowych oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Pracodawca, który nie może zapewnić we własnym zakresie prania odzieży roboczej, może powierzyć te czynności pracownikom, pod warunkiem wypłacania im ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

art. 237⁹ § 2 i 3 [1]

Aby prawidłowo ustalić wysokość wypłacanego pracownikom ekwiwalentu, należy wiedzieć, jak często trzeba prać ubranie robocze oraz sprawdzić, np. w punkcie czyszczenia odzieży, jakie są koszty jednego prania. Po ustaleniu szacunkowej kwoty ekwiwalentu oraz częstotliwości jego wypłacania pracodawca wypłaca świadczenie, według przyjętych zasad, np. raz w miesiącu w dniu wypłaty wynagrodzenia.

7. Czy prowadzisz oddzielnie dla każdego pracownika kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą?



Obowiązkiem pracodawcy jest między innymi założenie i prowadzenie oddzielnie dla każdego pracownika imiennej karty (listy) ewidencyjnej wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

§ 6 pkt 3 [4]

W zakresie wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pamiętaj o tym, że:

- wszystkim pracownikom należy wypłacić przysługujące im wynagrodzenie za pracę, w ustalonym terminie, w kwocie przewidzianej w umowie o pracę, odpowiadającej wymiarowi zatrudnienia, z uwzględnieniem wysokości aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia,
- wynagrodzenie aktualnie wypłaca się na wskazany przez pracownika rachunek bankowy. Wypłata wynagrodzenia w gotówce odbywa się na pisemny wniosek pracownika lub jeśli nie wskaże on numeru rachunku bankowego. Wniosek taki powinien być przechowywany z dokumentacją płacową,
- pracownikom wykonującym prace w godzinach nadliczbowych należy wypłacić normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych,
- pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej należy wypłacać dodatek za pracę w porze nocnej, w ustalonej w zakładzie wysokości, nie mniejszej niż 20% minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy,
- pracownikom przebywającym na urlopie wypoczynkowym należy wypłacić wynagrodzenie za czas urlopu, z uwzględnieniem zmiennych składników wynagrodzenia,
- pracownikom, z którymi ustaje stosunek pracy, którzy w okresie zatrudnienia nie wykorzystali w naturze urlopu wypoczynkowego, należy wypłacić ekwiwalent pieniężny za niewykorzystaną liczbę dni urlopu,
- pracownikom, którym powierzono realizację obowiązku prania we własnym zakresie używanej przez nich odzieży roboczej, należy zgodnie z dokonanymi ustaleniami, wypłacać ekwiwalent pieniężny, rekompensujący ponoszone przez nich z tego tytułu koszty.

IV. Minimalne wynagrodzenie w przypadku umów zlecenia lub umów o świadczenie usług

1. Czy wypłacasz osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy zlecenia, podwykonawcy jednoosobowi) wynagrodzenie w wysokości co najmniej wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej?



Czy wiesz, że:

- minimalna stawka godzinowa to minimalna wysokość wynagrodzenia za

każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przysługująca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi,

- przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi to:
 - osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami, czyli podwykonawca jednoosobowy,
 - osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności.

art. 1 pkt 1a i 1b [15]

Praktycznie wszystkie prace w lesie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna, to prace wykonywane w warunkach odpowiadających cechom stosunku pracy. Jeśli jednak powierzysz wykonywanie prac na podstawie umów zlecenia lub podwykonawcom jednoosobowym i uważasz, że nie powinieneś tego zastąpić umowami o pracę, musisz wiedzieć, że dotyczy Cię obowiązek zapewnienia takim osobom wypłaty wynagrodzenia w wysokości co najmniej wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Wysokość minimalnej stawki godzinowej zmienia się i aktualnie na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. [5], w 2021 r. wynosi 18,30 zł.

§ 2 [5]

Musisz pamiętać, że w przypadku umów wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi:

- wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
- przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę,
- wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej,
- w przypadku umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu,
- strony określają w umowie sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a gdy nie zostało to ustalone, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi przedkłada w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia,

- dokumenty określające sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumenty potwierdzające liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przechowuje się przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

art. 8a, art. 8b, art. 8c [15]

V. Czas pracy

1. Czy przestrzegasz normy czasu pracy pracowników w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym?

Czas pracy, to czas pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.



Obowiązująca, podstawowa norma czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy to 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym w zakładzie okresie rozliczeniowym.

Pojęcie „doby pracowniczej” w świetle przepisów Kodeksu pracy nie jest tożsame z dobą astronomiczną. Przez dobę pracowniczą rozumie się bowiem 24 kolejne godziny, poczynając od momentu, w którym pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. **Przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych**, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Okres rozliczeniowy jest ustalonym przez pracodawcę przedziałem czasu (np. 1 miesiąc), w którym pracownik zobowiązany jest świadczyć pracę przez określoną liczbę godzin, wskazaną w umowie o pracę (wymiar czasu pracy). W podstawowym systemie czasu pracy ustalony okres rozliczeniowy może trwać do 4 miesięcy, a w uzasadnionych przypadkach do 12 miesięcy.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym uzyskasz, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni, przypadających w okresie rozliczeniowym i dodając iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto, występujące w okresie rozliczeniowym, przypadające w innym dniu niż niedziela, obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

art. 128, art. 129, art. 130 [1]

Uwaga!

Pamiętaj, że pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Art.134 [1]

Pracodawca ma możliwość powierzenia pracownikowi w danym tygodniu wykonywanie pracy przez większą liczbę dni niż przewiduje 5-dniowa norma tygodniowa. W takiej sytuacji powinien jednak zrekompensować pracownikowi przepracowane dodatkowo dni poprzez zmniejszenie ich liczby do końca okresu rozliczeniowego. Wymiar czasu pracy w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego może być zatem różny.

Odpoczynek dobowy i tygodniowy

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownikowi przysługuje **w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku**. Jest to czas, w którym pracownik nie wykonuje pracy i nie jest w dyspozycji pracodawcy.

Niezależnie od odpoczynku dobowego, przepisy prawa pracy ustalają wymiar odpoczynku tygodniowego. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11-godzinny odpoczynek dobowy.

Z zasady powinien on obejmować niedzielę w pełnym wymiarze 24 godzin. Jedynie w tych przypadkach, gdy przepisy na to zezwalają, odpoczynek tygodniowy może przypadać w innym dniu niż niedziela.

art. 132 i art. 133 [1]

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika dobowe lub przeciętne tygodniowe normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna w przypadku:

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

W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca wypłaca pracownikowi normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych lub udziela czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych odbywa się:

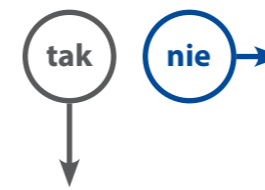
- na pisemny wniosek pracownika – w wymiarze takim samym, jak liczba przepracowanych godzin nadliczbowych,
- bez wniosku pracownika – w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednak nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Czasu wolnego należy udzielić najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

art.151¹ i art 151² [1]

Ustalając czas pracy pracowników, pamiętaj o:

- ustalonym dobowym wymiarze czasu pracy,
- ustalonej przeciętnej tygodniowej normie czasu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- możliwości zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych, wynikających z przedłużenia ustalonego, dobowego wymiaru czasu pracy,
- możliwości powierzenia pracownikowi pracy w dniu, wyznaczonym jako dzień wolny od pracy, w ramach 5-dniowego tygodnia pracy,
- konieczności udzielania innego dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wyznaczonym jako dzień wolny od pracy, co umożliwi zapewnienie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy,
- możliwości udzielenia czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym samym wymiarze – na wniosek pracownika lub w wymiarze o połowę większym – bez wniosku pracownika,
- konieczności zapewnienia wymaganej liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpowiadającej co najmniej liczbie: niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, przypadających w tym okresie.

2. Czy prowadzisz dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy?



Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy każdego z zatrudnionych pracowników. Jest to niezbędne dla celów prawidłowego określenia przysługującego pracownikowi wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z wykonywaną przez niego pracą. Ewidencję pracodawca udostępnia pracownikowi na jego żądanie.

art. 149 [1]

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi:

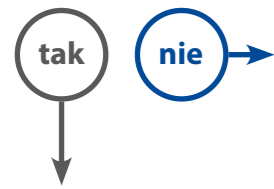
- ewidencja czasu pracy, zawierająca między innymi informacje o:
 - liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
 - liczbie godzin nadliczbowych,
 - dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
 - liczbie godzin dyżuru, godzinie jego rozpoczęcia i zakończenia, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
 - rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
 - rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- wnioski pracownika dotyczące:
 - udzielenia zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych,
 - ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy w przypadku wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat,
 - ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty,
 - stosowania systemu skróconego tygodnia pracy,
 - stosowania systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta,
 - stosowania rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy,
 - stosowania rozkładu czasu pracy przewidującego przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy,
- dokumenty związane:
 - ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy,
 - z uzgodnieniem z pracownikiem terminu udzielenia innego dnia wolnego od pracy w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
 - z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych lub pozostawianiem poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy,
- zgody:
 - pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia na wykonywanie pracy w systemach czasu pracy przewidujących

- przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy,
- pracownicy w ciąży na delegowanie poza stałe miejsce pracy i zatrudnianie w systemie przerywanego czasu pracy.

§ 6 pkt 3 [4]

VI. Urlopy pracownicze

1. Czy prawidłowo ustaliłeś pracownikom prawo do urlopu wypoczynkowego i wymiar tego urlopu?



Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Nie może on zrzec się tego prawa. Pracownik, który podejmuje pracę po raz pierwszy w życiu, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze odpowiadającym 1/12 wymiaru przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnego urlopu pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

art. 152 i art. 153 [1]

W każdym następnym roku kalendarzowym wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika będzie zależał od jego stażu pracy. Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający.

Pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Łączny wymiar urlopu na żądanie nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy. Urlop „na żądanie” jest częścią urlopu wypoczynkowego.

Całkowity wymiar urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w każdym roku wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik przepracował mniej niż 10 lat,
- 26 dni – jeżeli pracownik przepracował co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Poprzednie okresy zatrudnienia powinny być potwierdzone świadectwami pracy, dostarczonymi przez pracownika, ubiegającego się o podjęcie zatrudnienia.

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

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – nie więcej jednak niż 3 lata,
- średniej szkoły zawodowej – nie więcej jednak niż 5 lat,

- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat,
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata,
- szkoły policealnej – 6 lat,
- szkoły wyższej – 8 lat.

Okresów nauki, o których mowa, nie sumuje się. 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.

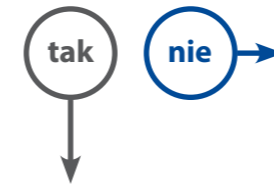
art. 154, art. 154¹ i art. 155 [1]

Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę. Przy ustalaniu wymiaru należnego urlopu miesiąc kalendarzowy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu, przysługującego w ciągu roku. Niepełny miesiąc kalendarzowy pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

art. 155^{2a} [1]

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy obniżyć proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu przysługującego pracownikowi pełnoetatowemu czyli 20 lub 26 dni. Pamiętaj jednak, iż niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Na przykład: pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze 1/2 etatu, któremu w przypadku zatrudnienia na pełen etat, przysługiwałby urlop w wymiarze 26 dni (208 godzin), przysługiwać będzie urlop w wymiarze 13 dni (104 godziny), czyli połowa z 26 dni.

2. Czy udzieliłeś urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo i w prawidłowy sposób?



Pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, nie później jednak niż do końca trzeciego kwartału tj. 30 września następnego roku kalendarzowego (obowiązuje od 1 stycznia 2012 r.). Niewykorzystany w poprzednim roku urlop udzielany na żądanie pracownika staje się zwykłym urlopem wypoczynkowym.

art. 161 i art. 168 [1]

Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi w dni będące jego dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym liczbie godzin pracy, które ma do przepracowania w danym dniu. Przy udzielaniu urlopu 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Pracownik, któremu przysługuje urlop w wymiarze rocznym 26 dni, będzie miał w praktyce 208 godzin urlopu w roku (26 x 8 godzin). Jeżeli będzie chciał wykorzystać swój urlop w dniu, w którym powinien pracować w wymiarze 10 godzin, to powinieneś mu udzielić urlopu w takim wymiarze godzinowym i o te 10 godzin pomniejszyć jego roczny wymiar urlopu.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Należy pamiętać, że w takiej sytuacji obowiązkiem pracodawcy jest dopilnowanie, aby co najmniej jedna część tak udzielanego urlopu trwała nieprzerwanie co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, uwzględniając wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu. W planie urlopów nie uwzględnia się urlopu na żądanie. Pracodawca może zrezygnować z tworze-

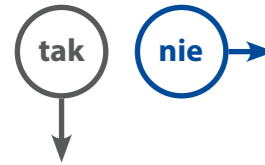
Uwaga!

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Nie może on zrzec się tego prawa.

nia planu urlopów, a terminy udzielania urlopu uzgadnianie są wtedy w porozumieniu z pracownikami. Ustalony termin udzielenia pracownikowi urlopu może ulec przesunięciu na jego wniosek, umotywowany ważnymi przyczynami. Uprawnienie takie przysługuje także pracodawcy, jeśli udzielenie pracownikowi urlopu w ustalonym terminie spowodowałoby zakłócenia w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu.

art. 162 i art. 163 [1]

3. Czy w prawidłowy sposób ustaliłeś wymiar urlopu proporcjonalnego, w przypadku rozwiązania stosunku pracy w roku kalendarzowym?



W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do urlopu wypoczynkowego, pracownikowi temu przysługuje urlop:

- **u dotychczasowego pracodawcy** – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,
- **u kolejnego pracodawcy** – w wymiarze:
 - proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
 - proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

art. 155¹ §1 i 2, 155^{2a} i 155³ §1 [1]

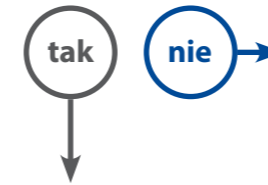
Pracownik, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż wynikający z proporcjonalnego dotychczasowego okresu zatrudnienia, u kolejnego pracodawcy uzyskuje urlop o odpowiednio niższym wymiarze.

Przy ustalaniu wymiaru urlopu proporcjonalnego niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia, zaś kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi (20 lub 26 dni). Niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca.

Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

VII. Ocena ryzyka zawodowego

1. Czy dokonałeś oceny ryzyka zawodowego na wszystkich utworzonych w zakładzie stanowisk pracy?



Pracodawca obowiązany jest oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Pracownicy przebywający 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, a prawdopodobieństwo i zakres tych następstw określa się jako ryzyko zawodowe.

Ocenę ryzyka zawodowego należy traktować jako proces ciągły, prowadzący do systematycznej poprawy warunków pracy. Przeprowadzona pierwotna ocena powinna być okresowo powtarzana, w zależności od występujących lub zmieniających się zagrożeń. Aktualizacja oceny powinna uwzględniać pojawianie się nowych zagrożeń lub nasilenie występowania zagrożeń już rozpoznanych, zwłaszcza ujawnianych w wyniku zaistnienia wypadków przy pracy lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Należy ją także powtórzyć wówczas, gdy wprowadzane są zmiany na stanowisku pracy lub gdy ulegają zmianie uwarunkowania uwzględniane podczas przeprowadzania oceny ryzyka, np. wymagania obowiązujących przepisów.

Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe, występujące przy wykonywanych przez pracowników pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Dokonana ocena powinna uwzględniać wszystkie występujące w zakładzie stanowiska pracy, zwłaszcza w przypadku, gdy pracownicy wykonują prace na różnych stanowiskach, często związane z występowaniem znacznego zróżnicowania tych zagrożeń. Podczas oceny ryzyka zawodowego należy rozpoznać i uwzględnić wszystkie czynniki środowiska pracy występujące w stosowanych procesach technologicznych oraz przyjęte i wdrożone w zakładzie sposoby wykonywania prac.

Działania pracodawcy, związane z dokonaniem oceny ryzyka zawodowego, występującego przy wykonywaniu występujących w zakładzie prac, wymagają konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami.

art. 237^{11a} [1]

W ocenie ryzyka zawodowego, związanego z wykonywanymi przez pracowników pracami, uczestniczy osoba, realizująca w zakładzie zadania służby bhp.

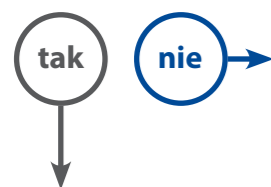
§ 2 ust.1 pkt 14 [21]

Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

- zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

art. 226 [1] oraz § 39 i 39a [7] i [PN-1]

2. Czy w ocenie ryzyka zawodowego uwzględniłeś zagrożenia związane z wykonywaniem pracy w narażeniu na czynniki biologiczne, substancje i preparaty chemiczne oraz z koniecznością wykonywania ręcznych prac transportowych?



Pracownicy zatrudnieni w zakładzie usług leśnych, w trakcie wykonywania prac w lesie, narażeni są na dodatkowe zagrożenia, wynikające ze specyfiki wykonywanych prac. Konieczność wykonywania różnych prac, zawsze na otwartej przestrzeni, w zmiennych warunkach atmosferycznych, uzależnionych od pory roku i rodzaju wykonywanych zabiegów, znacząco rozszerza zakres zagrożeń, jakie należy uwzględnić w dokonywanej ocenie ryzyka zawodowego. Dotyczy to narażenia na czynniki biologiczne i konieczność wykonywania ręcznych prac transportowych. Ponadto pracownicy muszą wykonywać prace w warunkach narażenia na oddziaływanie w środowisku pracy hałasu, drgań mechanicznych oraz substancji i preparatów chemicznych. Związane z tym zagrożenia powinny być szeroko i kompleksowo ujęte, rozpoznane i oszacowane w jednej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W praktyce okazuje się jednak często, że wielu pracodawców woli dokonać oddzielnych ocen ryzyka zawodowego dla utworzonych stanowisk pracy, dla ww. grup zagrożeń. Szczegółowe zasady dokonywania tych ocen regulują odrębne przepisy, wskazane w wykazie literatury:

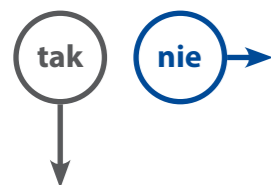
[8], [9], [10], [11]

Sposób, w jaki zostanie dokonana ocena ryzyka (jedna ogólna, uwzględniająca szczegółowo dodatkowe zagrożenia lub oddzielne oceny w związku z narażeniem na czynniki biologiczne, hałas i drgania mechaniczne, czynniki chemiczne oraz wykonywanie ręcznych prac transportowych), wybiera pracodawca. Warto jednak pamiętać, że na etapie dokonywania oceny ryzyka należy uwzględnić dodatkowe uwarunkowania określone w ww. przepisach specjalistycznych.

Uwaga!

Ocena ryzyka powinna uwzględniać zagrożenia związane z narażeniem na oddziaływanie w środowisku pracy nowego czynnika biologicznego SARS-CoV-2.

3. Czy prowadzisz dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe?



Działania pracodawcy w zakresie oceny ryzyka zawodowego powinny być udokumentowane. Może być to zrealizowane w formie pisemnej lub elektronicznej.

§ 39a [7]

Dokumentacja, potwierdzająca dokonanie oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanie niezbędnych środków profilaktycznych, powinna uwzględniać następujące elementy:

- opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
 - stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
 - wykonywanych zadań,
 - występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - osób pracujących na tym stanowisku;
- wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz przyjęte niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- datę przeprowadzonej oceny oraz dane osoby/osób dokonujących oceny.

4. Czy poinformowałeś pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o sposobach bezpiecznej pracy?



Jeśli już oceniłeś ryzyko zawodowe na poszczególnych stanowiskach pracy, to masz obowiązek poinformować pracowników o ryzyku, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Pracownicy po zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego, powinni pisemnie potwierdzić ten fakt. Potwierdzenie należy przechowywać w części B akt osobowych.

art. 226 [1] i § 3 [4]

Poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym powinno nastąpić niezwłocznie po dokonaniu oceny ryzyka. Nie można zapomnieć o obowiązku zapoznania z wynikami oceny wszystkich pracowników, którzy podejmują zatrudnienie w zakładzie. Czynności te powinny być okresowo powtarzane, każdorazowo po dokonaniu aktualizacji przeprowadzonej oceny lub w trakcie szkoleń okresowych z bhp.

Jeśli świadczysz prace w lesie, na podstawie umowy na świadczenie usług, zawartej bezpośrednio z nadleśnictwem, pamiętaj, że zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6], która określa warunki dopuszczenia pracownika do pracy. Przewiduje ona m.in. konieczność zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego, zagrożeniami w środowisku pracy, w tym zagrożeniami biologicznymi oraz profilaktyką w tym zakresie.

§ 1 ust. 1 pkt d [6]

5. Czy informujesz pracowników o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej, podejmujesz działania w tym zakresie oraz przekazujesz informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania?



Pracodawca informuje pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz przekazuje informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania.

§ 39c [7]

Środki ochrony indywidualnej wydawane pracownikowi przeznaczone są do jego osobistego użytku. Jedynie w wyjątkowych przypadkach środki ochrony indywidualnej może być używany przez więcej niż jedną osobę, o ile zastosowano działania wykluczające niepożądany wpływ takiego użytkownika na zdrowie lub higienę użytkowników. Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożeń lub nie można ich wystarczająco ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej organizacji pracy. Niestety, znaczna część zagrożeń występujących w czasie wykonywania prac w lesie nie może być wyeliminowana w inny sposób, niż poprzez zastosowanie środków ochrony indywidualnej.

Dostarczane pracownikom do stosowania środki ochrony indywidualnej powinny:

- być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia,
- uwzględniać warunki panujące w danym miejscu pracy,
- uwzględniać wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika,
- być odpowiednio dopasowane do użytkownika – po wykonaniu niezbędnych regulacji.

W przypadku występowania kilku zagrożeń i konieczności jednoczesnego stosowania kilku środków ochrony indywidualnej, powinny one dać się dopasować względem siebie, bez zmniejszenia ich właściwości ochronnych. W zależności od stopnia zagrożenia, częstości narażenia na zagrożenie, cech stanowiska pracy każdego pracownika i skuteczności działania środków ochrony indywidualnej, pracodawca powinien określić warunki stosowania środków ochrony indywidualnej, a w szczególności czas i przypadki, w których powinny być one używane. Środki ochrony indywidualnej należy stosować zgodnie z ich przeznaczeniem i zgodnie z instrukcją przekazaną przez pracodawcę. Opracowana przez pracodawcę instrukcja powinna być zrozumiała dla pracowników oraz powinna określać sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji.

W razie potrzeby, w celu zapewnienia właściwego używania środków ochrony indywidualnej, pracodawca powinien zorganizować pokazy używania tych środków.

Przed nabyciem środków ochrony indywidualnej pracodawca powinien ocenić, czy środki, które zamierza zastosować, spełniają swoje wymagania.

Ocena taka powinna obejmować:

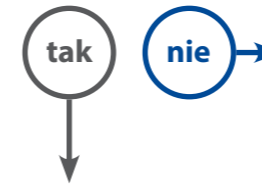
- analizę i ocenę zagrożeń, których nie można ograniczyć innymi metodami, niż zastosowanie środków ochrony indywidualnej,
- określenie cech, jakie muszą mieć środki ochrony indywidualnej, aby skutecznie chroniły przed zagrożeniami, uwzględniając wszelkie ryzyko, jakie mogą stwarzać te środki same z siebie,
- porównanie cech dostępnych na rynku środków ochrony indywidualnej.

załącznik nr 2 do [7]

Pamiętaj, że właściwy dobór środków ochrony indywidualnej zwiększa prawdopodobieństwo skutecznego ich zadziałania w sytuacji awaryjnej. Dostarczenie pracownikowi odpowiedniej instrukcji użytkowania tych środków, w której zamieścisz czytelne i zrozumiałe informacje dotyczące prawidłowego użytkowania, przechowywania i konserwowania, niewątpliwie wydłuży czasookres zachowania przez nie wymaganych właściwości ochronnych.

VIII. Badania lekarskie

1. Czy poddałeś pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim?



Pracodawca poddaje pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim i nie może dopuścić do pracy pracownika, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

art. 229 § 4 [1]

Jeśli świadczysz prace w lesie, na podstawie umowy na świadczenie usług, zawartej bezpośrednio z nadleśnictwem, pamiętaj, że najprawdopodobniej zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6], która określa warunki dopuszczenia pracownika do pracy. Przewiduje ona m.in. konieczność posiadania przez pracowników aktualnych zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy

§ 1 ust. 1 pkt a [6]

Każdy pracodawca musi pamiętać o konieczności przechowywania w aktach osobowych pracowników jednego egzemplarza skierowań na profilaktyczne badania lekarskie oraz aktualnych orzeczeń lekarskich, stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy, uzyskanych odpowiednio w wyniku profilaktycznych badań lekarskich:

- wstępnych,
- okresowych,
- kontrolnych.

Musisz poddać pracowników wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim. Każdy nowo zatrudniany pracownik, przed dopuszczeniem do pracy, podlega wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim. Dodatkowo, badaniom takim podlega pracownik już zatrudniony, jednak przenoszony na stanowisko pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają pracownicy:

- przyjmowani ponownie do pracy u tego samego pracodawcy, na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, a zatrudnienie następuje na podstawie kolejnej umowy o pracę, która zostaje zawarta nie później niż w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy,
- przyjmowani do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy (u poprzedniego pracodawcy), jeżeli posiadają oni aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i aktualny pracodawca stwierdzi, że warunki opisane w skierowaniu odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. W takim przypadku nowy pracodawca żąda od pracownika aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Możliwość uznania jako ważne orzeczeń z poprzedniego miejsca zatrudnienia nie dotyczy jednak osób przyjmowanych na stanowisko pracy związane z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych.

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim, wydanym w formie zaświadczenia, według ustalonego wzoru, stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

Musisz poddać pracowników okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim. W trakcie trwania zatrudnienia każdy pracownik podlega okresowym profilaktycznym badaniom lekarskim. Należy je przeprowadzić przed upływem terminu ważności poprzedniego orzeczenia lekarskiego.

Musisz poddać pracownika kontrolnym profilaktycznym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności pracownika do pracy spowodowanej chorobą, trwającej dłużej niż 30 dni, przed dopuszczeniem do pracy po zwolnieniu lekarskim, pracownik podlega dodatkowym - kontrolnym badaniom lekarskim. Ich celem, jest ustalenie zdolności pracownika do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Badania takie należy przeprowadzić po zakończeniu zwolnienia, jednak przed dopuszczeniem pracownika do pracy na stanowisku zajmowanym przed chorobą.

art. 229 §1 i 2 [1]

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim, wydanym w formie zaświadczenia, według ustalonego wzoru, stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

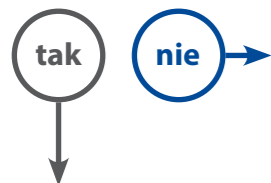
Wszystkie profilaktyczne badania lekarskie przeprowadza się na koszt pracodawcy. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Gdy pracownik je w takim czasie wykonuje, zachowuje prawo do wynagrodzenia. Dodatkowo przysługuje mu zwrot kosztów przejazdu, poniesionych w związku z koniecznością udania się na badania do innej miejscowości.

art. 229 §3, 6 i 7 [1]

Wstępne profilaktyczne badania lekarskie mogą być przeprowadzone przed podjęciem zatrudnienia, bez prawa do wynagrodzenia za czas poświęcony na ich wykonanie. Jednak pracownik, który odbył badania wstępne po podjęciu zatrudnienia (w pierwszym dniu pracy) zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracodawca ma obowiązek przechowywać orzeczenia lekarskie. Sprawdź, czy w aktach osobowych wszystkich pracowników przechowujesz aktualne orzeczenia lekarskie. Jeżeli nie, natychmiast skieruj pracowników na wymagane, odpowiednie badania. Pamiętaj, że nie możesz dopuścić do pracy pracownika bez ważnych badań lekarskich. Na orzeczeniach lekarskich uzyskanych w wyniku poprzednich badań, lekarz określił datę następnego badania okresowego. Sprawdź, czy nie upłynął już termin wskazany w orzeczeniach.

2. Czy wydałeś pracownikom pisemne skierowania na badania profilaktyczne, w których zamieszczono informacje o wszystkich zagrożeniach związanych z wykonywaniem pracy na zajmowanym stanowisku?



Przeprowadzenie profilaktycznych badań lekarskich pracowników wymaga zawarcia pisemnej umowy z uprawnioną jednostką medycyny pracy. Badania może przeprowadzać tylko lekarz do tego uprawniony. Lekarz medycy-

ny pracy powinien znać charakterystykę zagrożeń występujących na zajmowanych przez badanych pracowników stanowiskach pracy.

Badania przeprowadza się na podstawie skierowań wystawianych przez pracodawcę, w których powinny być zawarte informacje o:

- rodzaju badania profilaktycznego – wstępne, okresowe lub kontrolne,
- stanowisku pracy, na którym pracownik jest lub ma być zatrudniony, pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy,
- występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników. Decyduje o tym lekarz przeprowadzający badania, który może poszerzyć zakres badań o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia pracownika. Szczegółowe zasady przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników określono w rozporządzeniu [12].

3. Czy podjąłeś działania w celu poddania pracowników profilaktycznym szczepieniom przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych i badaniom serologicznym na wykrycie boreliozy?



Pracownicy wykonujący prace w lesie narażeni są na zagrożenia związane z występowaniem w środowisku pracy czynników biologicznych, związanych głównie ze stałym narażeniem na ukąszenia kleszczy. Pracodawca ma obowiązek stosowania wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie lub ograniczających stopień narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

art. 222' §1 [1]

Zasady profilaktyki związanej z zagrożeniami czynnikami biologicznymi określono w rozporządzeniu [8]. W celu ograniczenia negatywnych skutków tego narażenia, zapoznaj się z zawartymi tu regulacjami i podejmij wszystkie możliwe działania, zwłaszcza w zakresie objęcia pracowników systematycznymi szczepieniami ochronnymi przeciwko kleszczowemu zapaleniu opon mózgowych oraz badaniami serologicznymi na wykrycie boreliozy. Poniesione koszty mogą zaowocować uniknięciem dodatkowych komplikacji, związanych z chorobami pracowników. Ponadto badania serologiczne umożliwią ewentualne wczesne wykrycie u pracowników boreliozy, co może zmniejszyć skutki jej negatywnego wpływu na organizm zarażonego.

4. Czy uzgodniłeś z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy cywilnoprawne, podwykonawcy jednoosobowi) konieczność odbycia profilaktycznych badań lekarskich?



Pracodawca określa (uzgadnia) rodzaj i zakres obowiązków, ciążących na osobach fizycznych, wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

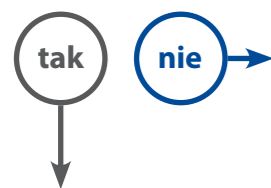
Jednym z obowiązków, jakie należy uzgodnić, jest konieczność poddawania się profilaktycznym badaniom lekarskim przez osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę.

art. 304¹ [1] art. 211 pkt 5 [1]

Obowiązek pracodawcy dotyczący przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich odnosi się do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a na takich pracownikach spoczywa obowiązek poddania się wymaganym badaniom. W relacjach z podwykonawcami jednoosobowymi lub osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych należy stosować analogiczne rozwiązania. Niezbędne jest, aby na etapie zawierania umów dokonać stosownych ustaleń w tym zakresie. Strony powinny przewidzieć, czy konieczne jest przeprowadzenie badań, na czyj koszt, oraz kto będzie ponosił związaną z tym odpowiedzialność. Osoby przyjmujące obowiązek wykonania prac na innej podstawie niż stosunek pracy mogą być zobowiązane do wykonania badań profilaktycznych na własny koszt. Pracodawca nie będzie miał wtedy obowiązku ponoszenia kosztów badań profilaktycznych, przeprowadzanych dla tych osób oraz nie poniesie konsekwencji ich braku.

IX. Szkolenia bhp i dodatkowe kwalifikacje

1. Czy poddałeś pracowników szkoleniom bhp?



Pracodawca poddaje pracowników wymaganym szkoleniom z bhp. Pracownicy muszą mieć niezbędną wiedzę i praktyczne umiejętności w zakresie bezpiecznych metod wykonywania pracy. Nie można dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie ma on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności oraz dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

art. 237³ § 1 [1]

Jeśli świadczysz pracę w lesie, na podstawie umowy na świadczenie usług, zawartej bezpośrednio z nadleśnictwem, pamiętaj, że zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6], która określa warunki dopuszczenia pracownika do pracy. Przewiduje ona m.in. konieczność ukończenia przez pracowników szkoleń bhp z wynikiem pozytywnym.

§ 1 ust.1 pkt c [6]

Pamiętaj o konieczności przechowywania w aktach osobowych aktualnych potwierżeń odbycia przez pracowników szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w przewidzianym prawem terminie. Szkolenia pracowników przeprowadzane są jako szkolenia wstępne (przed dopuszczeniem do pracy) i szkolenia okresowe (pierwsze w terminie ustalonym przepisami prawa, kolejne z założoną częstotliwością).

Nowo zatrudniany pracownik, przed dopuszczeniem do pracy, odbywa obowiązkowe szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponowne przeszkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy **nie jest wymagane**, w przypadku, gdy ten pracownik:

- podejmie po raz kolejny pracę na tym samym stanowisku pracy i
- będzie to takie samo stanowisko, co poprzednio, u tego samego pracodawcy i
- podjęcie pracy nastąpi bezpośrednio po ustaniu poprzedniej umowy o pracę, łączącej pracownika z tym pracodawcą.

Przeszkolenie przed dopuszczeniem do pracy należy koniecznie przeprowadzić, gdy:

- wystąpiła przerwa w zatrudnieniu danego pracownika i po przerwie podejmuje on ponownie zatrudnienie, nawet na tym samym stanowisku;
- pracownik przyjmowany jest ponownie do pracy, nawet bez przerwy w zatrudnieniu, jednak na inne stanowisko pracy niż zajmowane wcześniej;
- pracownik podejmuje pracę u innego pracodawcy niż poprzedni. Nie ma znaczenia, **że pracownik ma zaświadczenie o odbyciu szkolenia wstępnego u poprzedniego pracodawcy.**

W trakcie trwania zatrudnienia, pracownik odbywa cyklicznie szkolenia okresowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy je przeprowadzać regularnie, z częstotliwością ustaloną w danym zakładzie.

art. 237³ § 2 [1]

Szkolenie wstępne, przeprowadzane przed dopuszczeniem do pracy, w formie instruktażu obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne – instruktaż ogólny;
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy – instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż ogólny nowo zatrudnianego pracownika, przeprowadzany jest w pierwszym dniu pracy, przez co najmniej 3 godziny lekcyjne, w oparciu o opracowany przez pracodawcę program szkolenia. Instruktaż ogólny zapewnia podejmującemu pracę pracownikowi możliwość zapoznania się z podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie pracy, w układzie zbiorowych pracy lub w regulaminie pracy oraz z przepisami i zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku. Instruktaż przeprowadza osoba realizująca zadania służby bhp (pracownik, specjalista spoza zakładu pracy lub pracodawca) lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności, zapewniający właściwą realizację programu instruktażu i posiadający aktualne szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Instruktaż stanowiskowy obowiązkowo przeprowadza się przed powierzeniem pracownikowi samodzielnej pracy na stanowisku, na które został przyjęty, w oparciu o opracowany przez pracodawcę szczegółowy program szkolenia.

Instruktaż stanowiskowy zapewnia pracownikowi zapoznanie się:

- z czynnikami środowiska pracy, występującymi na danym stanowisku lub stanowiskach pracy,
- z ryzykiem zawodowym, związanym z wykonywaną pracą,
- ze sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki,
- z metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk. Czas trwania instruktażu wynosi co najmniej 8 godz. lekcyjnych, ale zależy również od przygotowania zawodowego pracownika, jego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony. Przeprowadza go wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, posiadający odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz przeszkolenie w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Instruktaż kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na tym stanowisku.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

- dla pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;
- dla pracownika przenieszonego na opisane powyżej stanowisko.

Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika. Karta szkoleń wstępnych powinna być sporządzona według ustalonego i obowiązującego wzoru [13].

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację, ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi. Pierwsze szkolenie okresowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych należy przeprowadzić w ciągu 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy. Kolejne szkolenie należy przeprowadzić zgodnie z ustaloną w zakładzie częstotliwością, nie rzadziej niż co 3 lata. Częstotliwość szkoleń i czas ich trwania ustala pracodawca, po konsultacji z pracownikami, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac. Pracownik zatrudniony na stanowisku związanym z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych musi odbywać szkolenia okresowe nie rzadziej niż raz w roku.

Możliwe jest uznanie jako ważnych aktualnych zaświadczeń o odbyciu szkolenia okresowego z bhp u poprzedniego pracodawcy, innego właściciela zakładu usług leśnych. Pracownik odbywa wtedy kolejne szkolenie, w terminie zbliżonym do zakończenia aktualności dostarczonego zaświadczenia.

Ze szkolenia okresowego może być zwolniona osoba, która:

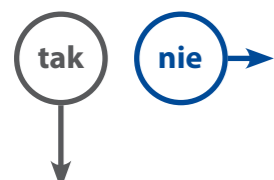
- dostarczyła aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia okresowego u innego pracodawcy;
- dostarczyła aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia okresowego dla innego stanowiska, jeżeli program tego szkolenia uwzględniał zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

§ 15 [13]

Szkolenie okresowe **kończy się egzaminem**, przeprowadzanym przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia, sprawdzającym opanowanie wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania i organizowania prac zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia jest zaświadczenie wystawione według ustalonego wzoru [13], którego odpis przechowywany jest w aktach osobowych pracownika. Szkolenia okresowe mogą być organizowane i prowadzone przez pracodawcę lub na jego zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia z bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

art. 237³ § 3 [1]

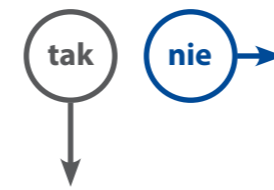
2. Czy Ty sam odbyłeś szkolenie bhp dla pracodawców?



Pracodawca ma obowiązek odbyć szkolenie okresowe dla pracodawców w terminie do 6 miesięcy od rozpoczęcia działalności, a następnie poddać się kolejnym szkoleniom okresowym nie rzadziej niż co 5 lat.

art. 237³ § 21 [1] i § 14 ust. 2 pkt 1 i § 15 [13]

3. Czy uzgodniłeś z osobami świadczącymi pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy cywilnoprawne, podwykonawcy jednoosobowi) konieczność odbycia szkoleń bhp?



Pracodawca określa (uzgadnia) rodzaj i zakres obowiązków ciążących na osobach fizycznych, wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy oraz na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Jednym z obowiązków, jakie należy uzgodnić, jest konieczność zapoznania się zleceniobiorców i podwykonawców z przepisami i zasadami bhp oraz udział w szkoleniach bhp i poddawanie się wymagany egzaminom sprawdzającym.

art. 304¹ [1] art. 211 pkt 1 [1]

Obowiązek przeprowadzania szkoleń bhp dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a na takich pracownikach spoczywa obowiązek poddawania się wymagany szkoleniom i egzaminom. W relacjach z podwykonawcami jednoosobowymi lub osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych należy stosować analogiczne rozwiązania. Niezbędne jest, aby na etapie zawierania umów dokonać stosownych ustaleń w tym zakresie. Strony powinny określić, czy konieczne jest przeprowadzenie szkoleń oraz kto będzie ponosił związaną z tym odpowiedzialność. Osoby przyjmujące obowiązek wykonania prac na innej podstawie niż stosunek pracy, mogą być zobowiązane do uczestnictwa w szkoleniach bhp, organizowanych przez pracodawcę, który będzie miał obowiązek ich przeprowadzenia oraz będzie ponosił konsekwencje ich braku.

4. Czy w zakładzie działa prawidłowo zorganizowany system pierwszej pomocy przedlekarskiej?



Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach oraz wyznaczyć i przeszkolić pracowników do udzielania pierwszej pomocy. Działania te powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnianych pracowników oraz rodzaju i poziomu występujących w zakładzie zagrożeń.

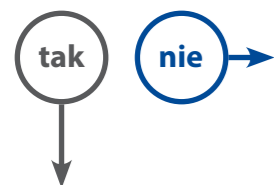
art. 209¹ [1]

Sprawdź, czy na każdej powierzchni leśnej, na której pracują Twoi pracownicy, zapewniłeś apteczki, wyposażone w środki uzgodnione z lekarzem, z którym nawiązałeś współpracę w zakresie badań lekarskich. Rozważ potrzebę wydania pracownikom opatrunków osobistych. Pamiętaj, że na każdej powierzchni roboczej powinien znajdować się przynajmniej jeden pracownik wyznaczony i przeszkolony w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Utworzony system pierwszej pomocy powinien zapewnić pracownikom w każdym miejscu wykonywania pracy dostęp do niezbędnych środków do udzielania pierwszej pomocy (apteczek). Obsługą apteczek powinni zajmować się wyznaczeni pracownicy przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

§ 44 [7]

5. Czy pracownicy posiadają wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne?



Jeśli świadczysz prace w lesie, na podstawie umowy na świadczenie usług, zawartej bezpośrednio z nadleśnictwem, pamiętaj, że zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6], która określa warunki dopuszczenia pracownika do pracy. Przewiduje ona m.in. konieczność posiadania przez pracowników kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania prac, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami.

§ 1 ust. 1 pkt b [6]

Część prac wykonywanych w lesie wymaga od pracowników posiadania dodatkowych kwalifikacji i nie mogą oni być dopuszczeni do wykonywania prac, jeśli ich nie mają.

art. 237³ § 1 [1] i § 3 [2]

Prace, które wymagają posiadania dodatkowych kwalifikacji to:

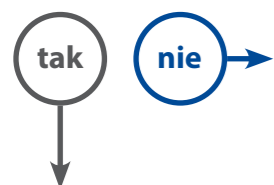
- prace z wykorzystaniem środków ochrony roślin,
- prace wykonywane na drzewach stojących (w koronach drzew),
- prace z użyciem pilarek łańcuchowych,
- prace z użyciem żurawi hydraulicznych,
- prace z użyciem pojazdów silnikowych, wymagających posiadania prawa jazdy.

Sprawdź, czy w aktach osobowych pracowników znajdują się kserokopie lub odpisy potwierdzające posiadanie przez nich kwalifikacji niezbędnych do wykonywania powyższych prac. Jeśli nie posiadasz takich potwierdzeń, niezwłocznie uzyskaj je od pracowników. W innym wypadku nie możesz ich dopuścić do wykonywania tych prac.

Pamiętaj! Uprawnienia do obsługi żurawi przestały być bezterminowe.

X. Czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe

1. Czy dokonałeś rozpoznania procesów technologicznych stosowanych w zakładzie i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia?



Pracodawca wskazuje czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary. Po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, należy wytypować czynniki szkodliwe, które mają zostać pomierzone, ze szczególnym uwzględnieniem:

- rodzaju tych czynników oraz ich właściwości,

- procesów technologicznych i ich parametrów,
- wyposażenia technicznego, w tym maszyn, urządzeń, instalacji i narzędzi, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji dostarczanych przez producentów,
- środków ochrony zbiorowej i danych dotyczących ich użytkowania,
- organizacji pracy i sposobu wykonywania pracy,
- rzeczywistego czasu narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.

Działania w zakresie typowania czynników szkodliwych oraz wykonywania ich badań należy konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami.

§ 2 [14]

2. Czy przeprowadziłeś badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy?



Jeśli w wyniku rozpoznania stosowanych w zakładzie procesów technologicznych ustaliłeś zakres pomiarów, jakie należy przeprowadzić w środowisku pracy, pamiętaj, że w przypadku występowania w środowisku pracy czynnika innego niż rakotwórczy lub mutagenny badania i pomiary przeprowadzasz:

- co najmniej raz w roku - w razie stwierdzenia przy ostatnich badaniach wartości powyżej 0,5 NDS lub NDN,
- co najmniej raz na 2 lata - gdy wartość NDS przy ostatnich badaniach wynosiła powyżej 0,1 do 0,5, lub gdy wartość NDN hałasu lub drgań mechanicznych przy ostatnich badaniach wynosiła powyżej 0,2 do 0,5,
- w każdym przypadku wprowadzenia zmiany w warunkach występowania tego czynnika.

Badania i pomiary czynników wykonują akredytowane laboratoria środowiska pracy.

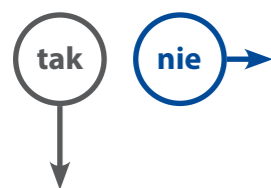
[14]

3. Czy występujące podczas pracy czynniki szkodliwe dla zdrowia mieszczą się w granicach dopuszczalnych stężeń i natężeń?



Jeśli badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia nie przekroczyły wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia (NDS) lub natężenia (NDN) to warunki środowiska pracy w Twoim zakładzie są właściwe. Jeśli dwa poprzednie badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia nie przekroczyły 0,1 wartości NDS lub 0,2 wartości NDN dla hałasu lub drgań mechanicznych, to kolejnych badań i pomiarów nie musisz przeprowadzać, pod warunkiem, że nie nastąpiły zmiany w organizacji stanowisk pracy. Szczegółowe zasady postępowania w zakresie przeprowadzania pomiarów poszczególnych czynników szkodliwych dla zdrowia i podejmowania ewentualnych działań naprawczych określono w regulacjach prawnych wskazanych w wykazie literatury [10], [11], [14].

4. Czy ustaliłeś zasady przyznawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej?



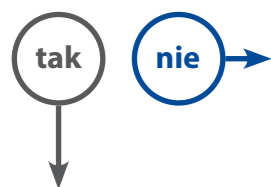
Pracodawca dostarcza pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informuje go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Ponadto pracodawca dostarcza pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach, jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu, znacznemu zabrudzeniu lub ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne oraz wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązek dostarczenia odzieży i obuwia roboczego występuje ponadto, gdy pracownik wykonuje prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie odzieży i obuwia roboczego. Zdecydowana większość prac w lesie wiąże się z obsługą maszyn i urządzeń lub wykonywaniem prac powodujących intensywne brudzenie, co praktycznie wyklucza możliwość wykonywania pracy w odzieży własnej jako roboczej i wypłacania ekwiwalentu pieniężnego zamiast dostarczania odzieży roboczej.

art. 237⁶ i art. 237⁷ [1]

Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, ustala pracodawca oraz określa przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy.

art. 237⁸ [1]

5. Czy dostarczyłeś pracownikom ustalone i adekwatne do występujących zagrożeń środki ochrony indywidualnej?



Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Ponadto obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe. Należy również zapewnić ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości rzeczywistych kosztów poniesionych przez pracownika.

art. 237⁹ [1]

Jeśli świadczysz prace w lesie, na podstawie umowy na świadczenie usług, zawartej bezpośrednio z nadleśnictwem, pamiętaj, że zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6], która określa warunki dopuszczenia pracownika do pracy. Przewiduje ona m.in. konieczność wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

§ 1 ust.1 pkt e [6]

Rodzaje środków ochrony indywidualnej, niezbędnych do stosowania w czasie pracy pilarką łańcuchową, jakie należy wydać pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku drwala-pilarza powinny uwzględniać wskazania zawarte w:

- opracowanych przez producentów pilarek instrukcjach ich użytkowania;
- tabelach nr 1, 2 i 3, zamieszczonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia [7];
- instrukcji obowiązującej w Lasach Państwowych [6].

Antyprzecięciowe ochrony kończyn dolnych **zostały podzielone na trzy klasy**, w zależności od stopnia gwarantowanej przez producenta ochrony przed przecięciem piłą łańcuchową. Klasa antyprzecięciowego środka ochrony indywidualnej, używanego przez pilarza, powinna być dostosowana **do prędkości liniowej piły łańcuchowej pilarki**, użytkowanej przez tego pracownika.

Klasy zapewniają ochronę odpowiednio do:

- klasa 1 – 20 m/s;
- klasa 2 – 24 m/s;
- klasa 3 – 28 m/s.

Antyprzecięciowy środek ochrony indywidualnej powinien być trwale oznakowany znakiem graficznym informującym o zapewnieniu ochrony przed przecięciem, z podaniem klasy ochrony przed przecięciem.

[PN-2]

Drwal-pilarz nie może przystąpić do pracy pilarką, jeśli nie został wyposażony i nie stosuje:

- hełmu ochronnego z kompletem ochron słuchu i twarzy w postaci:
 - kompletnej ochrony głowy (hełmu ochronnego);
 - ochrony twarzy i oczu (przyłbice, gogle);
 - ochrony słuchu (wkładki/nauszniki przeciwhałasowe);
- antyprzecięciowych ochron kończyn dolnych w postaci:
 - spodni/nogawic z wkładką przeciwprzecięciową;
 - butów z ochroną przed przecięciem i osłoną palców;
- rękawic ochronnych;
- odzieży z elementami w kolorze ostrzegawczym.

Osoby uprawnione do przebywania na powierzchni leśnej, gdzie trwa pozyskiwanie drewna, muszą używać kamizelki ostrzegawczej i hełmu ochronnego.

§ 29 [6]

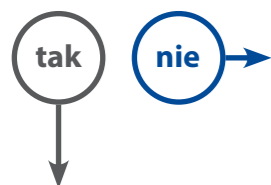
6. Czy nadzorujesz stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem?



Jeśli ustaliłeś, jakie środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane przez pracowników na utworzonych stanowiskach pracy oraz dostarczyłeś je zgodnie z dokonanymi ustaleniami, pamiętaj, że nie można dopuścić do pracy pracownika, który nie stosuje środków ochrony indywidualnej, przewidzianych dla danego stanowiska pracy. Jako pracodawca odpowiadasz za organizację pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz masz obowiązek wydawać polecenia usuwania uchybień w tym zakresie i kontrolować wykonanie tych poleceń, m.in. stosowanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej.

art. 207 § 1 i 2, art. 237⁹ § 1 [1]

7. Czy stosowane w zakładzie środki ochrony indywidualnej spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności?



Pamiętaj, że środki ochrony indywidualnej dostarczane pracownikom powinny spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności. Za zgodne z zasadniczymi wymaganiami uznaje się:

- środki ochrony indywidualnej zaliczane do środków o prostej konstrukcji, posiadające oznakowanie CE, dla których producent lub jego upoważniony przedstawiciel wystawił deklarację zgodności WE,
- 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.

Dokonując zakupu środków ochrony indywidualnej, sprawdź, czy są właściwie oznakowane (obowiązkowo znak CE) i posiadają instrukcje użytkowania w języku polskim.

8. Czy dostarczyłeś pracownikom wymaganą odzież i obuwie robocze i egzekwujesz ich stosowanie?

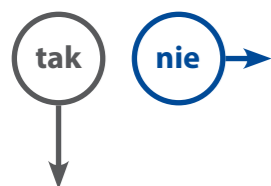
Masz obowiązek dostarczyć pracownikom nieodpłatnie odzież oraz obuwie robocze:

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp,
- jeśli pracownik wykonuje prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie.

Nie można dopuścić pracownika do pracy bez odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

art. 237⁷, 237⁹ [1]

9. Czy prowadzisz na bieżąco imienne karty ewidencji przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej oraz dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za ich pranie i konserwację?



Obowiązkiem pracodawcy jest między innymi założenie i prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika imiennej karty ewidencyjnej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za ich pranie i konserwację oraz ewentualne używanie własnej odzieży i obuwia.

§ 6 pkt 4 [4]

XI. Stanowiska i procesy pracy

1. Czy opracowałeś i udostępniłeś do stałego korzystania instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych oraz bezpiecznego wykonywania prac leśnych?

Stosowane w zakładzie procesy technologiczne wymagają opracowania szczegółowych instrukcji, określających przyjęte przez pracodawcę zasady bezpiecznego ich wykonywania. Pracodawca jest zobowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych,
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- udzielania pierwszej pomocy.

Instrukcje te powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

art. 237⁴. § 2 [4], § 41 ust. 1 i 2 [7], § 13 [2]

Instrukcje dotyczące użytkowania maszyn powinny być zrozumiałe dla pracowników, których dotyczą i zawierać co najmniej informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie:

- warunków użytkowania maszyn;
- występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych;
- praktyki użytkowania maszyn.

§ 30 [16]

Pamiętaj, że w myśl umowy zawartej z nadleśnictwem, zobowiązałeś się do wykonywania prac zgodnie z instrukcją obowiązującą w Lasach Państwowych [6]. Określa ona zasady prawidłowego wykonywania wszystkich prac.

2. Czy opracowałeś w zakładzie wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określiłeś szczegółowe wymagania bhp przy ich wykonywaniu?



Masz obowiązek opracować oraz aktualizować wykaz prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie oraz określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac uzna-

nych przez Ciebie za szczególnie niebezpieczne. Przy tych pracach musisz zapewnić:

- bezpośredni nadzór nad tymi pracami przez osoby wyznaczone specjalnie w tym celu;
- odpowiednie środki zabezpieczające;
- instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
 - imienny podział pracy,
 - kolejność wykonywania zadań,
 - wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

Prace szczególnie niebezpieczne niezależnie od branży, w jakiej działa firma, to prace wymienione w ogólnych przepisach bhp [7].

Należą do nich:

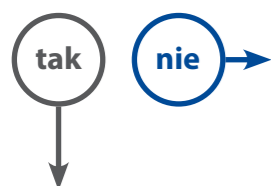
- roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części;
- prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych;
- prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych;
- prace na wysokości (powyżej 1 m nad poziomem ziemi lub podłogi).

Prace szczególnie niebezpieczne z zakresu gospodarki leśnej to prace:

- na wysokości, przy zbiorze szyszek, nasion i pędów z drzew stojących,
- przy użyciu środków chemicznych zaliczanych do niebezpiecznych,
- przy usuwaniu drzew trudnych, w szczególności:
 - złomów i wywrotów,
 - drzew z pękniętym pniem,
 - drzew ze stwierdzoną zgnilizną wewnętrzną,
 - drzew zlokalizowanych w sąsiedztwie budynków, budowli, linii teleenergetycznych i szlaków komunikacyjnych,
 - drzew wyjątkowo grubych (o średnicy powyżej dwóch użytecznych długości prowadnicy),
 - drzew silnie pochylonych przeciwnie do założonego kierunku ich obalania,
 - drzew zawieszonych, trudnych do ściągnięcia.

Prace szczególnie niebezpieczne wymagają zapewnienia nadzoru bezpośredniego nad ich wykonywaniem. Nadzór bezpośredni oznacza, że Ty lub osoba reprezentująca Ciebie musi przebywać razem z pracownikami w miejscu wykonywania pracy. [2], [6]

3. Czy opracowałeś wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby i zapewniłeś wykonywanie prac związanych z pozyskiwaniem, zrywką i załadunkiem drewna w zespołach dwuosobowych?



Prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, muszą być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. W tym celu powinieneś opracować wykaz prac występujących w Twoim zakładzie, które muszą być wykonywane przez co najmniej dwie osoby. W zakresie prac wykonywanych w lesie są to:

- prace związane ze ścinką, zrywką i załadunkiem drewna – wykonywane w obecności co najmniej dwóch pracowników, pozostających ze sobą przez cały czas w kontakcie wzrokowym lub głosowym,
- prace przy zbiorze szyszek, nasion i pędów z drzew stojących,
- zabiegi ochronne z zastosowaniem pestycydów i nawożenie lasu,
- zrębkowanie drewna z ręcznym podawaniem surowca do rębaka,
- zrywka kolejkami linowymi,
- wywóz drewna pojazdami wyposażonymi we wciągarki linowe.

§ 24 [2] [6]

Powinieneś opracować wykaz prac występujących w Twoim zakładzie, które muszą być wykonywane przez co najmniej dwie osoby.

4. Czy zapewniłeś właściwy podział oraz oznakowanie powierzchni i działek roboczych?



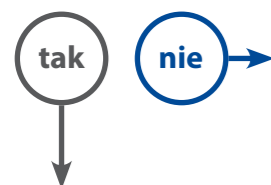
Prawidłowe wyznaczenie i oznakowanie powierzchni i działek roboczych, to:

- **widoczne wyznaczenie granic powierzchni roboczej i działek roboczych** przed przystąpieniem do ścinki i wyróbki drewna. Z jednego punktu oznaczenia granicy muszą być dobrze widoczne dwa sąsiednie oznaczenia. Dopuszcza się naturalne granice powierzchni roboczej (potoki, grzbiety, drogi, itp.);
- **podział powierzchni na działki robocze.** Powierzchnia, na której przewiduje się pracę więcej niż jednego zespołu roboczego, powinna być podzielona na działki robocze w taki sposób, aby odległość między stanowiskami roboczymi w każdej fazie prac nie była mniejsza niż podwójna wysokość ścinanych drzew. Działki robocze powinny mieć szerokość co najmniej podwójnej wysokości ścinanych drzew. Na jednej działce roboczej może pracować tylko jeden zespół roboczy. W terenach górskich granice działek powinny przebiegać tylko prostopadle do warstw. Przy usuwaniu złomów i wywrotów powierzchniowych w terenie równinnym granice działek powinny przebiegać równoległe do kierunku złomów i wywrotów;
- **zamknięcie dróg.** Drogi leśne przebiegające przez powierzchnię roboczą należy na okres ścinki i obalania drzew zamknąć dla ruchu publicznego. Przy drogach przebiegających w pobliżu granic powierzchni roboczej należy ustawić znaki zakazujące wstępu do lasu. Znaki zakazu, umieszczone w odległości nie mniejszej niż 100 m od granic powierzchni roboczej, muszą być dobrze widoczne i czytelne;
- **wystawienie posterunków.** Jeżeli nie ma możliwości zorganizowania objazdu, a prace zagrażają bezpieczeństwu użytkowników drogi publicznej, na odcinku drogi znajdującej się w strefie niebezpiecznej należy, w porozumieniu z właścicielem drogi i policją, ustawić posterunki regulujące ruch. Między posterunkami, kierującymi ruchem na drodze, a pracującą

cymi na zrębie robotnikami należy ustalić ściśle zasady porozumiewania się. Drzewa obalone na drogę należy usunąć bezpośrednio po ścinie.

§ 34 i § 35 [6]

5. Czy zapewniłeś stosowanie wymaganej kolejności wykonywania prac na powierzchni leśnej (kolejność cięć)?



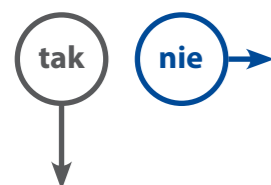
Na działce zrębowej zrębu zupełnego należy zachować wymaganą kolejność prowadzenia ścinki drzew (kolejność cięć). Ścinki drzew (po uwzględnieniu drzew przewidzianych do pozostawienia ze względów hodowlanych lub ekologicznych) dokonujemy w następującej kolejności:

- drzewa trudne (złomy, wywroty, drzewa hubiaste, drzewa ze złamanymi, zwisającymi gałęziami, itp.);
- podszyt i podrost (II piętro);
- pozostałe drzewa, których obalenie jest możliwe zgodnie z ustalonym kierunkiem obalania;
- drzewa, których kierunek obalania znacząco odbiega od głównego kierunku obalania drzew na danej powierzchni roboczej.

Na działkach rębni złożonych i w cięciach przedrębnych należy w pierwszej kolejności usunąć drzewa trudne (złomy, wywroty, drzewa hubiaste, drzewa ze złamanymi, zwisającymi gałęziami, itp.).

§ 33 [6]

6. Czy zapewniłeś organizację stanowisk pracy z zachowaniem wymaganych odległości i stref niebezpiecznych?



Strefa niebezpieczna to przestrzeń wokół urządzenia lub stanowiska pracy, w której wszyscy przebywający narażeni są na ryzyko urazu, utraty zdrowia lub życia. W strefie niebezpiecznej mogą znajdować się wyłącznie osoby wykonujące pracę oraz, w uzasadnionych przypadkach, osoby uprawnione (nadzór, koordynator, kontrolujący, prowadzący szkolenie).

Pracownicy wykonujący prace w tym samym czasie na danej powierzchni leśnej muszą:

- znać przebieg granic powierzchni roboczej oraz działek roboczych;
- znać strefy niebezpieczne wszystkich rodzajów wykonywanych prac;
- mieć ustalone zasady porozumiewania się lub sygnalizacji.

Niedopuszczalne jest rozpoczęcie i prowadzenie prac bez upewnienia się, że w strefie niebezpiecznej nie znajdują się osoby postronne lub zwierzęta.

Strefa niebezpieczna podczas prac z zastosowaniem narzędzi ręcznych z elementami tnącymi wynosi:

- 5 m dla pracy siekierą, kosą, tasakiem, motyką;
- 2 m dla pracy pilarką łańcuchową.

Strefa niebezpieczna podczas prac z zastosowaniem narzędzi ręcznych z elementami tnącymi na wysięgniku (wykaszarki, wycinarki, podkrzesywarki) wynosi co najmniej 10 m.

Strefa niebezpieczna podczas prac w koronach drzew (zbiór szyszek, nasion, pędów) wynosi co najmniej 2 m od obrysu korony drzewa, na którym pracują zbieracze.

Strefa niebezpieczna przy ścinie drzew obejmuje przestrzeń wokół miejsca dokonywanej ścinki, w promieniu dwóch wysokości ścinanego drzewa. W strefie niebezpiecznej, w trakcie wykonywania ścinki drzewa, zasadniczo może przebywać tylko operator pilarki oraz pomocnik (przy ścinie dwuosobowej). Jedynie w uzasadnionych przypadkach może tam przebywać dodatkowo koordynator prowadzący szkolenie, wykonujący nadzór lub przeprowadzający kontrolę. Osoby te muszą przebywać przy pniu ścinanego drzewa – w strefie ścieżek oddalania.

Strefa niebezpieczna podczas mechanicznego korowania drewna to przestrzeń na której znajduje się mygła drewna przeznaczonego do korowania wraz z urządzeniami podawczymi oraz korowarka i mygła drewna okorowanego wraz z urządzeniami odbiorczymi.

Strefa niebezpieczna wokół miejsca pracy żurawia z chwytakiem to przestrzeń objęta maksymalnym zasięgiem żurawia i długością przemieszczanego drewna. Strefa niebezpieczna wokół miejsca pracy harwestera to przestrzeń objęta maksymalnym zasięgiem żurawia i dwie wysokości ścinanych drzew.

Strefa niebezpieczna wokół miejsca zrywki kolejkami linowymi to przestrzeń objęta linami (między linami) oraz powierzchnia na zewnątrz lin, w odległości równej dwukrotnej długości zrywanego drewna.

Strefa niebezpieczna dla pojazdów przeznaczonych do zrywki i wywozu drewna, wyposażonych w urządzenia linowe, obejmuje:

- w przypadku załadunku drewna – przestrzeń wyznaczoną przez obrys pojazdu powiększony o 10 m, obrys stosu drewna długiego, zwanego dalej „mygłą”, powiększony o 1 m oraz przestrzeń pomiędzy mygłą a pojazdem, jednak nie mniej niż 10 m od napiętych lin;
- w przypadku rozładunku drewna – przestrzeń wyznaczoną przez obrys pojazdu z drewnem powiększony o 10 m od strony wyładowczej i o 5 m od strony przeciwnej pojazdu, jednak nie mniej niż 10 m od napiętych lin.

Strefa niebezpieczna przy załadunku i rozładunku pojazdów przeznaczonych do zrywki i wywozu drewna wyposażonych w żurawie obejmuje przestrzeń objętą obrysem pojazdu i mygły wraz z przestrzenią między pojazdem i mygłą oraz przestrzenią sięgającą dookoła poza maksymalny zasięg żurawia i długość przemieszczanego drewna.

§ 7, § 16, § 36, § 101, § 106, § 124, § 134 [6]

7. Czy egzekwujesz zachowanie wymogów bezpieczeństwa podczas przygotowania drzewa do ścinki (podkrzesanie, usunięcie gałęzi odciętych i nadłamanych, usunięcie podszytu i podrostu, wyznaczenie ścieżek oddalania)?



Bezpieczne wykonanie ścinki wymaga dokonania oceny drzewa, w trakcie której należy każdorazowo uwzględnić uwarunkowania lokalne, takie jak: pochylenie drzewa, wady drewna (pęknięcia, zgnilizna), kształt korony, przyjęty kierunek obalania, ukształtowanie terenu, sąsiedztwo cennych nalotów, itp.

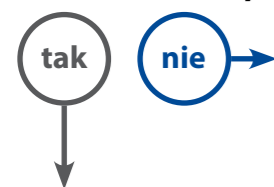
Najczęściej teren wokół drzewa wymaga oczyszczenia z elementów utrudniających ścinkę i przygotowania bezpiecznego stanowiska pracy poprzez:

- określenie indywidualnego kierunku obalania drzewa, najlepiej zgodnie z głównym kierunkiem cięć;

- **podkrzesanie gałęzi.** Zwykle niezbędne jest usunięcie przeszkadzających gałęzi, które należy odciąć do wysokości wzrostu pilarza. Podkrzesywanie z zastosowaniem pilarki można wykonać do wysokości barków pilarza w taki sposób, aby pień drzewa oddzielał operatora od urządzenia tnącego pilarki. Gałęzie wyżej usytuowane powinno się odcinać siekierą lub piłą ręczną do podkrzesywania. Podkrzesywanie siekierą lub piłą ręczną można wykonywać z ziemi do wysokości 2 m. Odcięte gałęzie muszą być usunięte z bezpośredniego otoczenia ścinanego drzewa oraz ze ścieżek oddalania. Gałęzie nadłamane, luźno zawieszane na drzewie do ścinki lub drzewach sąsiednich, powinny zostać usunięte przed rozpoczęciem ścinki;
- **usunięcie podrostów i podszytów,** rosnących wokół drzewa i na ścieżce oddalania. Podrost i podszyt należy wyciąć przy samej ziemi i odrzucać na taką odległość, aby nie przeszkadzały pracującym;
- **przygotowanie ścieżki oddalania.** Liczba ścieżek oddalania zależy od tego, która metoda ścinki będzie stosowana przez pilarza. Przy ścinie jednoosobowej pilarz przygotowuje jedną ścieżkę oddalania po stronie, po której przewiduje zakończenie rządu ścinającego. Przy ścinie dwuosobowej muszą być wyznaczone dwie ścieżki oddalania, jedna dla pilarza, druga dla pomocnika. Ścieżki oddalania muszą być dokładnie oczyszczone z przeszkód, na odległość co najmniej 5 m od pnia drzewa ścinanego. W drzewostanach I i II klasy wieku, należy usuwać przeszkody na odległość nie mniejszą niż 1 m. Ścieżka oddalania w terenie płaskim powinna przebiegać pod kątem około 135° do kierunku obalania. Ścieżka oddalania na stoku powinna przebiegać:
 - w bok (po warstwiczy) – przy obalaniu w dół stoku;
 - w bok (po warstwiczy) poza zasięg korony – przy obalaniu w górę stoku;
 - do tyłu w bok (w górę stoku) – przy obalaniu wzdłuż warstwiczy;
- **usunięcie przeszkód w obrębie szyi korzeniowej drzewa** przeznaczonego do ścinki, mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy;
- **odrzucenie pokrywy śnieżnej w okresie zimowym od ścinanego drzewa i ze ścieżek oddalania** w stopniu zapewniającym swobodę poruszania się w czasie ścinki oraz odchodzenia od drzewa. W przypadku oblodzenia należy skruszyć gładką powierzchnię lodu w miejscu wokół ścinanego drzewa i na ścieżkach oddalania;
- **usunięcie przeszkadzających nabiegów korzeniowych.** Przed przystąpieniem do usuwania nabiegów korzeniowych należy ustalić ich rodzaj z punktu widzenia wpływu na przewidziany kierunek obalania danego drzewa. Nie wolno usuwać nabiegów pomocniczych, które zwiększają bezpieczeństwo pracy i ułatwiają utrzymanie ustalonego kierunku obalania. Nabiegi przeszkadzające należy koniecznie usunąć, pamiętając, aby jako pierwszy wykonać rząz pionowy, wzdłuż płaszczyzny bocznej pnia ścinanego drzewa. Nabiegi przeszkadzające zwiększają ryzyko pęknięcia drzewa w czasie ścinki;
- **ułożenie narzędzi pomocniczych w zasięgu rąk pilarza.** Na każdym stanowisku pracy musi panować porządek. Narzędzia pomocnicze należy położyć w zasięgu ręki pilarza, w sposób umożliwiający łatwe sięgnięcie po nie w czasie ścinki. Kliny powinny leżeć zgodnie z planowanym kierunkiem ich wbijania.

§ 39, 40, 41,42 [6]

8. Czy przestrzegane są zasady bezpiecznej techniki ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki łańcuchowej?



Pamiętaj, że prace muszą być wykonywane w obecności co najmniej dwóch pracowników. Operację technologiczną ścinki drzewa można wykonać jednoosobowo lub dwuosobowo.

- Ścinka jednoosobowa oznacza, że wszystkie operacje piliarz wykonuje samodzielnie, bez udziału pomocnika. Drugi pracownik przebywa poza strefą niebezpieczną wokół ścinanego drzewa, pozostając z pilarzem w kontakcie wzrokowym lub głosowym.
- Ścinka dwuosobowa oznacza, że część czynności wykonuje piliarz, a część pomocnik piliarza, który przebywa bezpośrednio przy pniu ścinanego drzewa. Pomocnik nie obsługuje pilarki, lecz popycha drzewo tyczką kierunkową lub pobija kliny obalające. W takiej sytuacji przebiegiem prac kieruje zawsze drwal-pilarz.

Wybór właściwej metody ścinki drzewa powinien uwzględniać, następujące zasady:

- Drzewa o średnicy w miejscu cięcia do **10 cm** mogą być ścinane jednym razem.
- Ścinkę drzew o średnicy w miejscu cięcia do **20 cm** można wykonywać:
 - a) narzędziami ręcznymi (siekiera, tasak) w pielęgnacji drzew i czyszczeniach wczesnych,
 - b) pilarką z piłą łańcuchową – bez sprzętu pomocniczego,
 - c) pilarką z urządzeniem tnącym na wysięgniku.
- Ścinkę drzew o średnicy w miejscu cięcia **większej niż 20 cm** można wykonywać jednoosobowo lub dwuosobowo przy użyciu pilarki i sprzętu pomocniczego w postaci:
 - a) dźwigni-obracaka, przy drzewach o grubości nieprzekraczającej potrójnej szerokości prowadnicy pilarki,
 - b) tyczki kierunkowej, przy drzewach o grubości nieprzekraczającej potrójnej szerokości prowadnicy pilarki,
 - c) klinów lub innych urządzeń rozwierających rząz, przy drzewach grubszych niż potrójna szerokość prowadnicy pilarki.

§ 43, 49 [6]

Rozpoczęcie ścinki drzewa musi być poprzedzone lustracją przedpola i upewnieniem się, że w strefie niebezpiecznej nie znajdują się osoby postronne lub zwierzęta. Osoby uprawnione muszą znajdować się przy pniu ścinanego drzewa – w strefie ścieżek oddalania. Obalanie drzewa musi być poprzedzone lustracją przedpola oraz okrzykiem „UWAGA!”

Prawidłowy sposób wykonania ścinki drzewa wymaga zachowania wymaganych parametrów ścinki:

- **rząz podcinający** powinien być wykonany tak, aby wysokość pozostającego pniaka nie była większa niż 1/4 średnicy w miejscu cięcia. Rząz podcinający powinien być założony na głębokość **od 1/4 do 1/3 średnicy pnia** w miejscu cięcia;
- rząz podcinający **należy rozpocząć od cięcia ukośnego**, pod kątem co najmniej 45°. **Rząz poziomy należy wykonać jako drugi** i prowadzić go do środka drzewa, w kierunku rządu ukośnego. Płaszczyzny cięcia ukośnego i poziomego powinny się ze sobą złożyć, tworząc krawędź podcięcia, która powinna być prostopadła do obranego kierunku obalania i w miarę możliwości pozioma. Po wybiciu powstałego klina, w podcięciu nie powinny pozostać niedopiłowane fragmenty, które mogą niekorzystnie wpłynąć na zachowanie przyjętego kierunku obalania drzewa;
- **rząz ścinający** musi być założony prostopadle do strzały, **około 1/10 średnicy pnia powyżej dolnej płaszczyzny rządu podcinającego** (dzięki czemu powstaje próg bezpieczeństwa).

Przy obalaniu drzew w górę stoku, rżaz ścinający powinien być wykonany tak, aby pozostał próg bezpieczeństwa, był wyższy niż 5 cm;

- **rżaz ścinający powinien być prowadzony w płaszczyźnie poziomej**, możliwie równoległe do dolnej płaszczyzny podcięcia. W trakcie jego wykonywania należy do przeciętej części przekroju ścinanego drzewa wprowadzić kliny obalające jako element popychający drzewo zgodnie z kierunkiem obalania oraz zabezpieczający przed cofnięciem się ścinanego drzewa do tyłu, na prowadnicę pilarki i powodującego jej zakleszczenie;
- wykonując rżaz ścinający **należy zostawić niedopiłowaną część pnia (tzw. zawiasę), o szerokości około 1/10 średnicy pnia w miejscu cięcia**. Zakończenie wykonania rżazu ścinającego i końcowe uformowanie zawiasy kończy ścinanie drzewa pilarką;
- zalecane jest obustronne skracanie zawiasy, na głębokość nie większą niż 5 cm;
- jeśli ścinane drzewo nie upadło, należy wyjąć pilarkę z rżazu ścinającego, wyłączyć ją i odstawić. Dalsze kroki, w celu obalenia drzewa na ziemię, należy prowadzić poprzez pobijanie siekierą klinów obalających, wprowadzonych do rżazu ścinającego.

Zawiasa – umożliwia pilarzowi pracę klinami, ułatwia utrzymanie przyjętego kierunku obalania oraz spowalnia upadek drzewa w początkowej fazie obalania, umożliwiając pilarzowi bezpieczne oddalenie się od pnia.

Próg – umożliwia pilarzowi pracę klinami i zapobiega cofnięciu się, odziomka ścinanego drzewa.

Zawiasa i próg – powinny odpowiadać 1/10 średnicy ścinanego drzewa w miejscu zakładania rżazu ścinającego.

Rozwieranie się płaszczyzn rżazu ścinającego sygnalizuje rozpoczęcie upadku drzewa i wymaga od pilarza natychmiastowego oddalenia się od ścinanego drzewa po przygotowanej ścieżce oddalania, na odległość nie mniejszą niż 5 m. W czyszczeniach późnych i trzebieżach II klasy wieku pilarz musi oddalić się na odległość nie mniejszą niż 1 m.

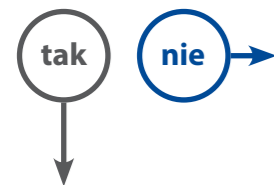
Powrót do pnia jest możliwy dopiero po upewnieniu się, że drwalowi – operatorowi pilarki i pomocnikowi, jeśli pracuje z drwalem, nie zagraża żadne niebezpieczeństwo (np. zawieszona gałąź itp.).

§ 45, 46, [6]

Szczegółowe techniki i metody ścinki drzew opisano w instrukcji [6] oraz w publikacjach PIP *Bezpieczne pozyskanie drewna – Poradnik oraz Bezpieczne pozyskanie drewna – Dobre praktyki*.

Zabronione jest przecinania drzewa na całej powierzchni przekroju.

9. Czy zapewniłeś sprzęt pomocniczy do ścinki i obalania drzew (siekiery, kliny, obracaki, tyczki kierunkowe)?



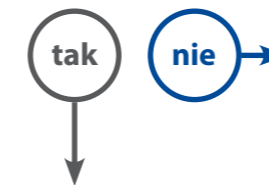
Do podstawowych narzędzi pomocniczych, niezbędnych w czasie ścinki drzew, należą:

- **siekiera** – wykorzystywana m.in. do czyszczenia i korowania pni drzew w miejscu ścinki, okrzesywania drzew z gałęzi oraz pobijania klinów, w czasie obalania drzew;
- **kliny do obalania drzew** – wykonane z twardego drewna lub tworzywa sztucznego, służą do nadania pożądanego kierunku padania obalonym drzewom. Do obalania drzew należy używać niezbędnej, najczęściej parzystej liczby klinów, które powinno się wbijać promieniowo do środka pnia;

- **dźwignia-obracak** – przeznaczona głównie do obracania ściętych drzew w trakcie ich okrzesywania. Dodatkowo może być zastosowana do obalania drzew oraz umożliwia prawidłowe usuwanie drzew zawieszonych poprzez ich obracanie;
- **tyczka kierunkowa** – konieczna do dwuosobowej ścinki drzew, o grubości poniżej potrójnej szerokości prowadnicy.

§ 49, 50 [6]

10. Czy bezpiecznie zorganizowałeś pozyskiwanie drewna maszynami wielooperacyjnymi?



Maszyny wielooperacyjne wykonują więcej niż jedną operację technologiczną lub co najmniej po jednej operacji technologicznej i transportowej. Mogą to być maszyny: ścinkowo-układające, ścinkowo-zrywkowe, okrzyszczająco-przerzynające (procesory), ścinkowo-okrzyszczająco-przerzynające (harwestery). **Prace z ich użyciem mogą być wykonywane przez jedną osobę na danej powierzchni, pod warunkiem wyposażenia stanowiska pracy w skuteczny środek łączności**. Dodatkowo użycie maszyn wielooperacyjnych daje możliwość prowadzenia pracy w warunkach zapadającego zmroku i warunkach nocnych przy oświetleniu sztucznym.

Wszystkie maszyny powinny być sprawne, używane zgodnie z przeznaczeniem i warunkami określonymi przez ich producenta w instrukcji obsługi. Prace należy zaplanować w sposób zapewniający zgodny z przepisami bhp przebieg realizowanych czynności roboczych.

§ 26 [2] i § 106 [6], § 13 i 14 [2]

Praca urządzeniami wielooperacyjnymi powinna być wykonywana zgodnie z zaleceniami producenta, zawartymi w dokumentacji eksploatacyjnej oraz przebiegać zgodnie z opracowaną przez pracodawcę instrukcją bezpiecznego wykonywania prac. Zabronione jest przekraczanie parametrów roboczych danego urządzenia. Szczególną ostrożność powinno się zachować podczas wymiany oraz ostrzenia łańcuchów tnących głowic roboczych. Czynności należy wykonywać zgodnie z instrukcją producenta, zawsze przy wyłączonej maszynie i głowicy opartej o ziemię. W trakcie tych czynności należy używać rękawic ochronnych.

Ścinka rozpoczęta za pomocą urządzenia wielooperacyjnego powinna zostać zakończona obaleniem drzewa, a w przypadku jego zawieszenia ściągnięciem przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac w strefie niebezpiecznej.

Strefa niebezpieczna wokół miejsca pracy harvesterem obejmuje przestrzeń dwóch wysokości ścinanych drzew, powiększoną o maksymalny wysięg żurawia. Przebywanie innych osób w strefie pracy harwestera jest zabronione. Przy usuwaniu złomów i wywrotów dopuszcza się współpracę operatora harwestera z drwalem odcinającym bryły korzeniowe od pni leżących na gruncie. Praca drwala w strefie niebezpiecznej może nastąpić po nawiązaniu łączności pomiędzy nimi, przerwaniu pracy harwestera i oparciu głowicy o ziemię. Operator harwestera może przystąpić do pracy ze złomem lub wywrotem po oddaleniu się drwala poza strefę niebezpieczną.

Przed rozpoczęciem pracy należy zapoznać się z powierzchnią roboczą, ustalić trasy przejazdów, miejsca składowania drewna, określić kierunek obalania drzew, biorąc pod uwagę ich pochylenie, a także sposób i kierunek zrywki. Koniecznie należy upewnić się, czy nikt nie przebywa w strefie niebezpiecznej. Po zakończeniu pracy głowica lub chwytak powinny być oparte o pod-

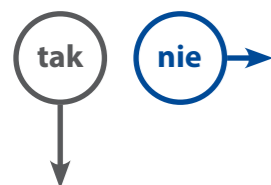
łże lub zaczep transportowy, tak aby nie powstało zagrożenie z powodu ich niekontrolowanego przemieszczenia się.

§ 106 [6], § 107 i 111 [6]

Pamiętaj!

Forwarder i przyczepka zrywkowa z żurawiem nie są maszynami wielooperacyjnymi.

11. Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy okrzyszaniu drzew obalonych?



Okrzesywanie to odcinanie części wierzchołkowej drzewa i gałęzi od pnia. Ręczne okrzyszwanie drzewa może odbywać się dopiero po uprzednim jego obaleniu. Dopuszcza się okrzyszwanie złomów i wywrotów nieleżących na ziemi, jeżeli spowoduje to zmniejszenie naprężeń. Jedno drzewo powinien okrzysywać tylko jeden pracownik.

Przy wyborze optymalnej techniki okrzyszawania drzew należy uwzględnić:

- rodzaj drzewa (iglaste/liściaste) i jego masę;
- rozmieszczenie gałęzi, ich dostępność i grubość;
- występujące w drewnie naprężenia ściskające i rozciągające;
- położenie drzewa w stosunku do podłoża (uniesienie nad ziemią);
- warunki terenowe i sytuacyjne.

Przed przystąpieniem do okrzyszawania pracownik powinien:

- sprawdzić położenie drzewa w celu zlokalizowania zagrożeń – jeśli drzewo grozi obsunięciem się lub stoczeniem przed rozpoczęciem okrzyszawania, należy je zabezpieczyć;
- sprawdzić, czy i na jakich gałęziach opiera się obalone drzewo (szczególnie ważne w przypadku gatunków liściastych);
- przestrzegać zasady zbliżania się do odcinanej gałęzi od strony rozwartego kąta jej osadzenia (z wyjątkiem konieczności okrzyszawania od wierzchołka).

Podczas okrzyszawania zabrania się:

- odłamywania gałęzi i sęków;
- stawania na drzewie, opierania stopy o drzewo, stawania okraciem nad drzewem;
- odcinania gałęzi i sęków końcówką prowadnicy;
- odcinania gałęzi niewidocznych i niedostępnych (np. ukrytych w śniegu);
- chodzenia w trakcie wykonywania cięcia;
- trzymania uruchomionej pilarki tylko za uchwyt sterujący;
- odcinania gałęzi od strony włókien ściskanych, mogących spowodować zakleszczenie prowadnicy;
- wyszarpywania zakleszczonej prowadnicy z rzazu;
- odcinania gałęzi naprężonych przed usunięciem naprężenia;
- pracy urządzeniem tnącym pilarki powyżej barków pilarza;
- skracania gałęzi naprężonej, stojąc po wypukłej stronie jej wygięcia;
- obracania drzewa przy użyciu siekiery;
- na stoku – stawania poniżej okrzyszawanego drzewa.

Podczas okrzyszawania drzew pilarką należy:

- w miarę możliwości stosować pilarki lekkie;
- stosować zasadę opierania pilarki o strzałę lub na udzie;
- utrzymywać wyprostowany kręgosłup, unikać wymuszonej pozycji ciała;
- zachować bezpieczną postawę, stać pewnie na rozstawionych nogach, pilarkę trzymać blisko ciała;
- zachować szczególną ostrożność i bezpieczną odległość urządzenia tnącego od nóg (jest to szczególnie ważne w przypadku wykonywania cięcia z góry, po stronie operatora pilarki);
- zachować szczególną ostrożność, by końcówką prowadnicy nie uderzyć w ukryte kłody, gałęzie lub inne przeszkody, które mogą spowodować odbicie;
- w czasie przechodzenia włączyć hamulec bezpieczeństwa lub trzymać pilarkę urządzeniem tnącym po przeciwnej stronie pnia;
- przed odcięciem gałęzi usunąć naprężenia: przez skrócenie gałęzi, wykonanie kilku płytkich nacięć w miejscu naprężenia lub przez obrócenie drzewa;
- przy odcinaniu gałęzi i sęków z drzew grubszych (powyżej 50 cm średnicy w miejscu odcinania) robotnik powinien ustawić się po tej samej stronie strzały, po której znajduje się odcinana gałąź;
- w przypadku gałęzi o znacznej grubości (szczególnie gatunków liściastych) pierwsze cięcie powinno być prostopadłe, z zastosowaniem dwóch rżazów (podcinający i ścinający), z uwzględnieniem występującego naprężenia ściskającego i rozciągającego;
- przeszkadzające gałęzie należy odrzucać od drzewa tak, by nie utrudniały wykonywania następnych operacji procesu pozyskania drewna.

Do odcinania cieńszych gałęzi zaleca się stosowanie siekiery. Przy odcinaniu siekierą gałęzi i sęków z drzew o średnicy poniżej 50 cm w miejscu cięcia robotnik powinien ustawić się po przeciwnej stronie strzały drzewa w stosunku do odcinanej gałęzi lub sęka. Przy drzewach o średnicy powyżej 50 cm robotnik powinien stać po stronie okrzyszawanego sęka lub gałęzi, zajmując pozycję na wysokości odcinanej gałęzi. Okrzyszwanie wałków o długości do 1,5 m wykonuje się wyłącznie siekierą. Wałek powinien być oparty o podłoże w pozycji pionowej (lub zbliżonej) i podtrzymywany od góry jedną ręką. Odcinanie sęków należy prowadzić od połowy długości wałka w dół a następnie odwrócić go.

Szczegółowe zasady oraz metody okrzyszawania drzew leżących opisano instrukcji [6] oraz publikacjach PIP *Bezpieczne pozyskanie drewna – Poradnik oraz Bezpieczne pozyskanie drewna – Dobre praktyki*.

12. Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy przerzynce drewna?



Przerzynka to podział ściętego drzewa na krótsze odcinki.

Przed rozpoczęciem przerzynki należy:

- sprawdzić, czy drewno nie zagraża obsunięciem się lub stoczeniem, a w razie potrzeby odpowiednio zabezpieczyć je w bliskim sąsiedztwie przyszłego rżazu, przez wbicie mocnych kołków lub podłożenie klinów,
- usunąć gałęzie i śnieg z miejsc zakładania rżazu,
- dokonać oceny naprężeń występujących w strzale,
- jeżeli drewno leży na stoku wzdłuż warstwic, robotnik powinien znajdować się powyżej drewna.

W czasie cięcia nie należy dopuszczać do powstawania zakleszczeń przez stosowanie odpowiednich technik przerzynki. Przerzynkę rozpoczynamy od strony włókien ściskanych, a kończymy od strony włókien rozciąganych. Cięcie od dołu powinno być, w koniecznych przypadkach, poprzedzo-

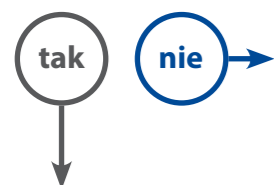
ne przygotowaniem podkopu zapobiegającego dotykaniu ziemi, kamieni itp. przez elementy tnące pilarki. Cięcie sztyletowe należy prowadzić od strony włókien rozciąganych w kierunku włókien ściśniętych, pozostawiając niedopił szerokości ok. 1/10 średnicy pnia w miejscu cięcia. Drewno należy przecinać całą długością prowadnicy. Nie należy dopuszczać do kontaktu urządzenia tnącego z innymi elementami poza przerywanym drewnem.

Szczegółowe techniki przerzynki opisano w instrukcji [6] oraz publikacjach PIP.

Dopuszcza się cięcie drewna na mygłach do wysokości 1 m, pod warunkiem upewnienia się, że mygła nie grozi rozsunięciem. Ponadto należy stosować następujące zasady:

- pilarz musi stać na ziemi (nie może stać na mygłe),
- należy unikać przerzynki pojedynczych sztuk końcówką prowadnicy,
- jeśli w mygłe znajdują się sztuki skrzyżowane, nie wolno prowadzić przerzynki.

13. Czy zapewniłeś pracownikom profilaktyczne posiłki i napoje?

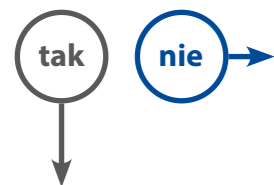


Pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie posiłki profilaktyczne oraz napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca ustala po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

[17]

XII. Maszyny i urządzenia techniczne

1. Czy stosowane maszyny i urządzenia mają odpowiednie urządzenia ochronne oraz są w odpowiednim stanie technicznym, zapewniającym bezpieczną ich obsługę?



Stosowane przy maszynach urządzenia ochronne powinny spełniać następujące ogólne wymagania:

- zapewniać bezpieczeństwo zarówno pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak i osobom znajdującym się w jej pobliżu,
- działać niezawodnie, posiadać odpowiednią trwałość i wytrzymałość, o ile jest to możliwe – funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego w przypadkach, gdy jest to celowe i możliwe,
- nie mogą być łatwo usuwane lub odłączane bez pomocy narzędzi,
- nie mogą utrudniać wykonywania operacji technologicznej ani ograniczać możliwości śledzenia jej przebiegu oraz nie mogą powodować zagrożeń i dodatkowego obciążenia fizycznego lub psychicznego pracowników.

Urządzenia ochronne przy maszynach szczególnie niebezpiecznych powinny być tak skonstruowane, aby:

- 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,
- ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego nie uruchamiało automatycznie maszyny.

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. **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 co najmniej od dołu trwałymi osłonami.

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.

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. [7]

Wszystkie eksploatowane maszyny, urządzenia i narzędzia powinny być sprawne, używane zgodnie z przeznaczeniem i warunkami określonymi przez producenta w instrukcji obsługi. Niedopuszczalny jest transport osób na zaczepionych lub zawieszonych maszynach, elementach zaczepowych, błotnikach oraz innych elementach maszyn i urządzeń, które nie są przeznaczone do przewozu osób.

§ 13 i 15 [2]

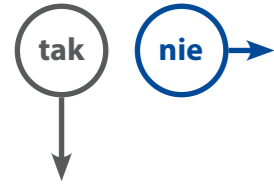
Ciągniki i maszyny samojezdne eksploatowane na powierzchniach leśnych powinny być wyposażone w bezpieczne kabiny lub ramy ochronne. Ciągniki wyposażone we wciągarki linowe winny posiadać kratownicę zabezpieczającą stanowisko operatora od strony wciągarki. Wciągarki montowane na ciągnikach zrywkowych powinny być wyposażone w urządzenie do natychmiastowego zwalniania liny pod obciążeniem. Wszelkie urządzenia agregowane z ciągnikami powinny mieć sprawne technicznie osłony wału przegubowo-teleskopowego. Wszystkie podzespoły ciągników, mające wpływ na bezpieczeństwo pracy, powinny być sprawne i odpowiadać wymaganiom ujętym w prawie o ruchu drogowym, w stopniu zapewniającym możliwość wyjechania nimi na drogi publiczne.

§ 3 pkt 14, § 11 i § 120 [6]

Pamiętaj, że zabronione jest użytkowanie maszyn i urządzeń niesprawnych technicznie, niezgodnie z ich przeznaczeniem lub z zaleceniami producenta.

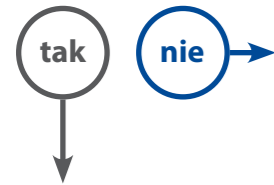
Podstawowe zabezpieczenia ochronne w pilarze to hamulec i wychwytnik piły łańcuchowej. Ich brak skutkuje koniecznością wstrzymania prac pilarką do czasu dokonania wymaganej naprawy.

2. Czy maszyny i urządzenia posiadają opracowaną w języku polskim dokumentację techniczno-eksploatacyjną dotyczącą ich obsługi?



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-eksploatacyjnej (ruchowej), w skrócie DTR. Jeśli kupujesz maszynę czy inne urządzenie techniczne wyprodukowane poza granicami Polski, zażądaj DTR-ki w języku polskim. Jest to bardzo ważny dokument, niezbędny przez cały okres eksploatacji urządzenia. Istotne jest więc, aby był w języku najbardziej zrozumiałym dla Ciebie i Twoich pracowników. Jeżeli zainstalowałeś lub zamierzasz kupić maszyny oraz elementy bezpieczeństwa maszyn, sprawdź, czy spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności.

3. Czy opracowałeś i udostępniłeś do stałego korzystania instrukcje bhp dotyczące obsługi maszyn i urządzeń?



Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych stosowanych w zakładzie. Instrukcje te powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

art. 237⁴ § 2 [1], § 41 ust. 1 i 2 [7], § 13 [2]

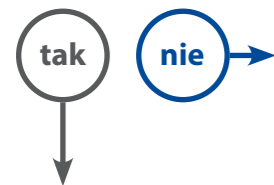
Pracownikom należy umożliwić dostęp do informacji o zasadach prawidłowej eksploatacji maszyn i urządzeń, zawartych w pisemnych instrukcjach ich użytkowania. Instrukcje powinny zawierać co najmniej informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie:

- warunków użytkowania maszyn;
- występowania możliwych do przewidzenia sytuacji nietypowych;
- praktyki użytkowania maszyn.

Instrukcje powinny być zrozumiałe dla pracowników, którzy użytkują daną maszynę lub urządzenie.

[16]

4. Czy maszyny i urządzenia spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności (posiadają znak CE lub są dostosowane do minimalnych wymagań bhp)?



Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

- zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności za-

bezpieczały 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,

- uwzględniały zasady ergonomii.

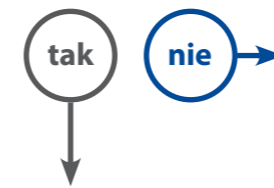
Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności.

Wyroby wprowadzane do obrotu, mogące stwarzać zagrożenie albo służące ochronie lub ratowaniu życia, zdrowia i środowiska podlegają, zależnie od stopnia zagrożenia, obowiązkowi:

- oznaczania znakiem CE,
- wystawiania przez producenta, na jego wyłączną odpowiedzialność, deklaracji zgodności.

[18]

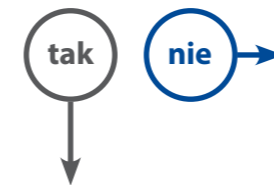
5. Czy maszyny i urządzenia podlegające dozorowi technicznemu posiadają wymagane decyzje Urzędu Dozoru Technicznego (UDT), zezwalające na ich użytkowanie?



Część stosowanych w lesie urządzeń podlega dozorowi technicznemu, a ich eksploatacja wymaga od pracodawcy posiadania aktualnych decyzji UDT, zezwalających na ich użytkowanie. Do urządzeń takich należą wszystkie rodzaje żurawi, instalowane na maszynach leśnych. Również harwester, forwarder i przyczepka zrywkowa z żurawiem należą do takich urządzeń.

[19] [20]

6. Czy maszyny i urządzenia zabezpieczono przed dostępem osób nieuprawnionych?



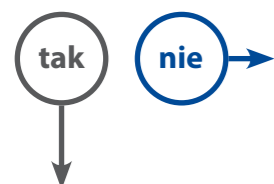
Obowiązkiem pracodawcy jest zabezpieczenie maszyn i urządzeń przed dostępem osób postronnych. Sprawdź, czy dostęp do pilarek mają tylko pracownicy wykonujący obowiązki pilarza. Upewnij się, że żurawie obsługują wyłącznie pracownicy posiadający uprawnienia UDT, zezwalające na ich eksploatację, a wszyscy pracownicy kierujący pojazdami, posiadają wymagane zezwolenia.

To Ty odpowiadasz za dopuszczenie do pracy pracownika, który nie posiada wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, odpowiednich szkoleń bhp i badań profilaktycznych oraz nie otrzymał, a tym samym nie stosuje, niezbędnych środków ochrony indywidualnej. Pozostawienie pojazdów, maszyn i urządzeń bez ich odpowiedniego zabezpieczenia przed uruchomieniem przez osoby niepowołane, jest jedną z czynności zabronionych w czasie wykonywania prac w lesie.

§ 3 pkt 4 i 15 [6]

XIII. Transport, w tym zrywka

1. Czy zapewniłeś organizację zrywki drewna w bezpieczny sposób?



Zrywka drewna to przemieszczanie drewna z miejsca pozyskania przy pniu do wyznaczonego miejsca składowania i późniejszego załadunku na środek transportu. Prace związane ze zrywką powinny maksymalnie eliminować potrzebę ręcznego przenoszenia ładunków.

Zrywka drewna musi być wykonywana w obecności co najmniej dwóch pracowników na powierzchni leśnej, pozostających ze sobą w stałym kontakcie wzrokowym lub głosowym. Operacja technologiczna zrywki drewna może być wykonywana jednoosobowo lub wieloosobowo, odpowiednio do wymaganej liczby osób do obsługi pojazdu stosowanego do zrywki drewna. Niedopuszczalne jest prowadzenie zrywki drewna w odległości mniejszej niż dwie wysokości ścinanych drzew od miejsca prowadzenia ścinki drzew.

§ 2 pkt 4, § 8, § 24, § 25 ust. 3 [2]

Pracownicy wykonujący zrywkę drewna na powierzchni leśnej muszą stosować wymagane środki ochrony indywidualnej tj. hełmy ochronne, obuwie ze wzmocnionymi noskami, rękawice ochronne i kamizelki ostrzegawcze.

Podczas zrywki drewna niedopuszczalne jest:

- dotykanie lin, łańcuchów i drewna będących w ruchu;
- przebywanie na transportowanym ładunku;
- przechodzenie przez liny i drewno w czasie ich ruchu;
- przebywanie w zasięgu zrywanego drewna;
- odpinanie ładunku przed zatrzymaniem się pojazdu i zupełnym zwolnieniem lin;
- przebywanie w zasięgu lin lub żurawia;
- łączenie lin za pomocą węzłów;
- przerzynka drewna znajdującego się na pojeździe lub nieodczepionego od środka zrywkowego.

Przed przystąpieniem do zrywki drewna należy:

- ustalić sposoby i metody przeprowadzenia pracy – w zależności od występujących warunków terenowych, potrzeb i możliwości oraz stosowanego sprzętu;
- dokonać wyboru i przygotować miejsca składowania drewna;
- usunąć ze szlaków zrywkowych wszelkie przeszkody.

§ 33 [2] i § 112 [6]

Zasady bezpiecznego wykonywania zrywki drewna zależą od rodzaju zrywanego surowca oraz stosowanego w Twoim zakładzie sposobu zrywki. Sprawdź, czy stosowana w Twoim zakładzie metoda zrywki jest prowadzona w bezpieczny sposób, z zachowaniem niezbędnych działań organizacyjnych.

2. Czy przy ręcznych pracach transportowych przestrzegane są normy przemieszczania przedmiotów, ładunków i materiałów?



Obowiązkiem pracodawcy jest organizacja prac w sposób maksymalnie ograniczający konieczność ręcznego przenoszenia ładunków. Ręczne przenoszenie i układanie drewna może być prowadzone, gdy nie ma możliwości zastosowania sprzętu mechanicznego. Wdrażane przez Ciebie działania organizacyjne powinny skutkować ograniczeniem do minimum konieczności ręcznego wykonywania prac. Zrywka musi być wykonywana w obecności co najmniej dwóch pracowników na powierzchni leśnej, pozostających ze sobą w stałym kontakcie wzrokowym lub głosowym.

§ 114 i 115 [6]

Do ręcznego przenoszenia drewna należy stosować przeznaczone do tego celu, sprawne technicznie narzędzia pomocnicze (haki, kleszcze, capiny itp.). Zabrania się:

- przenoszenia drewna za pomocą siekiery;
- załadunku i układania drewna wielkowymiarowego;
- załadunku i układania drewna na wysokość powyżej 1,5 m od podłoża, na którym stoi robotnik;
- przebywania pracowników pomiędzy legarami, podczas wtaczania drewna na mygłę lub pojazd.

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

Ręczne przemieszczanie przedmiotów jest pracą dorywczą, jeśli transport ładunków lub materiałów jest wykonywany nie częściej niż 4 razy na godzinę oraz jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę,

Przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów, masa przedmiotów przenoszonych przez jednego pracownika – mężczyznę nie może przekraczać:

- 30 kg – przy pracy stałej,
- 50 kg – przy pracy dorywczej.

Niedopuszczalne jest ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m.

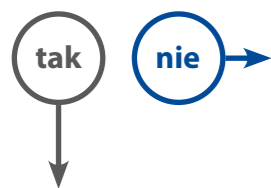
Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m i masa 30 kg, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem, aby na jednego pracownika przypadała masa nie przekraczająca:

- 25 kg – przy pracy stałej,
- 42 kg – przy pracy dorywczej.

Niedopuszczalne jest zespołowe przenoszenie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 500 kg.

§ 13 i 17 [9]

3. Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie mechanicznej zrywki drewna wciągarkami linowymi?



Wszystkie eksploatowane maszyny, urządzenia i narzędzia powinny być sprawne, używane zgodnie z przeznaczeniem i warunkami określonymi przez producenta w instrukcji obsługi. Niedopuszczalny jest transport osób na zaczepionych lub zawieszonych maszynach, elementach zaczepowych, błotnikach oraz innych elementach maszyn i urządzeń, które nie są przeznaczone do przewozu osób.

§ 13 i 15 [2]

Ciągniki i maszyny samojezdne, eksploatowane na powierzchniach leśnych, powinny być wyposażone w bezpieczne kabiny lub ramy ochronne. Ciągniki wyposażone we wciągarki linowe powinny posiadać kratownicę zabezpieczającą stanowisko operatora od strony wciągarki. Wciągarki montowane na ciągnikach zrywkowych powinny być wyposażone w urządzenie do natychmiastowego zwalniania liny pod obciążeniem. Wszelkie urządzenia agregowane z ciągnikami powinny mieć sprawne technicznie osłony wałka przekazu mocy. Wszelkie podzespoły ciągników, mające wpływ na bezpieczeństwo pracy powinny być sprawne i odpowiadać wymaganiom ujętym w prawie o ruchu drogowym, w stopniu zapewniającym możliwość wyjechania nimi na drogi publiczne.

§ 3 pkt 14, § 11 i § 120 [6]

Zrywka musi być wykonywana w obecności co najmniej dwóch pracowników na powierzchni leśnej, pozostających ze sobą w stałym kontakcie wzrokowym lub głosowym. Operacja technologiczna zrywki drewna, może być wykonywana jednoosobowo lub wieloosobowo, odpowiednio do wymaganej liczby osób do obsługi pojazdu stosowanego do zrywki drewna.

W trakcie wykonywania zrywki:

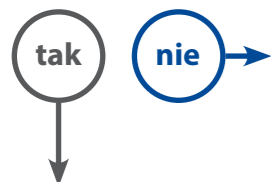
- pomocnik może iść za zrywanym ładunkiem, w odległości nie mniejszej niż 5 m;
- należy zachować szczególną ostrożność przy podciąganiu drewna pod kątem większym niż 45°;
- ładunek należy podciągnąć jak najbliżej płyty oporowej ciągnika lub wciągarki;
- w czasie pracy na zboczu należy unikać ostrych skrętów, zwłaszcza w górę zbocza.

W trakcie zrywki zabrania się:

- dotykania lin, łańcuchów i drewna będącego w ruchu;
- przechodzenia przez liny i ciągnięte drewno, w czasie ich ruchu;
- przebywania i chodzenia przed, obok lub w zasięgu zrywanego drewna;
- odpinania ładunku przed zatrzymaniem pojazdu i zupełnym zwolnieniem lin;
- łączenia liny za pomocą węzłów;
- wleczenia luźnej liny wciągarki za ciągnikiem.

§ 120, § 121, § 122 [6]

4. Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie konnej zrywki drewna?



Zrywka musi być wykonywana w obecności co najmniej dwóch pracowników na powierzchni leśnej, pozostających ze sobą w stałym kontakcie wzrokowym lub głosowym. Zrywkę drewna należy wykonywać w obsadzie dwuosobowej. Dopuszcza się wykonywanie zrywki w obsadzie jednoosobowej.

Na szlakach na których będą się poruszały zwierzęta, należy usunąć wszelkie przeszkody. Zrywka może być prowadzona przez wleczenie przy użyciu łańcucha, liny lub z zastosowaniem sprzętu pomocniczego w postaci czepców zrywkowych, kleszczy i tarcz poślizgowych. Stosowane do zrywki łańcuchy lub stalowe liny zaczepowe powinny być takiej długości, aby odległość między orczycą, a czołem ładunku wynosiła co najmniej 1,5 m.

Przy zaczepianiu łańcucha lub liny zaczepowej na ładunku i przy zaczepianiu łańcucha od orczycy należy zwracać uwagę, aby w trakcie wykonywania tych czynności konie nie ruszyły z miejsca. Łańcuch lub lina zaczepowa musi być doczepiana do orczycy po uprzednim zamocowaniu na ładunku; przy odpinaniu łańcucha (liny) kolejność jest odwrotna.

Przy wykonywaniu zrywki wozak powinien iść zawsze obok konia (w terenach górzystych od strony stoku) lub za ładunkiem. Pomocnik wozaka powinien iść za ładunkiem w odległości nie mniejszej niż 3 m. Należy używać dostatecznie długich lejcy, umożliwiających swobodne kierowanie koniem.

§ 117, § 118, § 119 [6]

Przy zrywce sprzętem wyposażonym w urządzenia hamulcowe wozak lub pomocnik wozaka powinien iść obok hamulca, w takiej odległości, aby w każdej chwili mógł go użyć.

5. Czy zapewniłeś bezpieczne wykonywanie zrywki drewna z wykorzystaniem żurawia?



Zrywka musi być wykonywana w obecności co najmniej dwóch pracowników na powierzchni leśnej, pozostających ze sobą w stałym kontakcie wzrokowym lub głosowym. Operacja technologiczna zrywki drewna może być wykonywana jednoosobowo lub wieloosobowo, odpowiednio do wymaganej liczby osób do obsługi pojazdu stosowanego do zrywki drewna.

Strefa niebezpieczna wokół pracy żurawia z chwytakiem obejmuje przestrzeń objętą maksymalnym wycięciem żurawia i długością przemieszczanego drewna. W strefie niebezpiecznej nie mogą przebywać inne osoby. Można do niej wejść jedynie w uzasadnionych przypadkach, wyłącznie za zgodą operatora pojazdu przeznaczonego do zrywki drewna.

W czasie jazdy bez ładunku chwytak żurawia powinien być zamknięty na poprzeczce ramy ciągnika, zaś w czasie jazdy z ładunkiem żuraw powinien być położony możliwie jak najniżej na ładunku. Należy unikać pracy maszyną przy maksymalnym wycięciu żurawia.

Maksymalny spadek powierzchni, na której można podjąć pracę, wynosi 30% z zastrzeżeniem, iż producent może określić w instrukcji obsługi inną wartość, która wynikać będzie z uwarunkowań konstrukcyjnych maszyny. W czasie jazdy wzdłuż warstwic żuraw może być, w wyjątkowych sytuacjach, wykorzystany jako przeciwwaga. Podczas pracy na stokach maszyny powinny poruszać się prostopadle do warstwicy, a z ładunkiem wyłącznie w dół stoku.

Przy zrywce drewna środkami nasiębiernymi obowiązują następujące zasady:

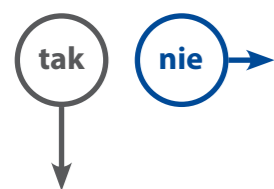
- jeżeli silnik ciągnika jest wyłączony, chwytak żurawia musi być oparty o ramę ciągnika lub trwałe podłoże,
- zabrania się przebywania i przechodzenia pod ładunkiem wiszącym na chwytaku żurawia,
- zabrania się pozostawiania ładunku zawieszzonego na żurawiu w czasie, gdy nie jest on przemieszczany,

- zrywka drewna odbywa się po szlakach operacyjnych, których parametry powinny być dostosowane do gabarytów maszyny i zapewnić jej swobodę manewrowania dostosowaną do przyjętej technologii zrywki.

§ 106, § 107, § 109 [6]

XIV. Magazynowanie i składowanie

1. Czy przestrzegane są wymogi bezpieczeństwa przy lokalizacji mygieł i stosów drewna krótkiego?



Powszechnie obowiązujące przepisy określają podstawowe zasady składowania. Musisz pamiętać, że jesteś zobowiązany do ich przestrzegania. W myśl tych regulacji składowanie powinno odbywać się w wyznaczonych miejscach, a pracodawca powinien określić sposób i dopuszczalną wysokość składowania.

Niedopuszczalne jest składowanie materiałów bezpośrednio pod elektroenergetycznymi liniami napowietrznymi lub w odległości mniejszej (licząc w poziomie od skrajnych przewodów) niż:

- 2 m – od linii niskiego napięcia,
- 5 m – od linii wysokiego napięcia do 15 kV,
- 10 m – od linii wysokiego napięcia do 30 kV,
- 15 m – od linii wysokiego napięcia powyżej 30 kV.

§ 68 i § 77 [7]

Pamiętaj, pozyskiwane i zrywane drewno jest nietypowym materiałem, a zasady jego składowania określają przepisy branżowe, jednak to Ty odpowiadasz za bezpieczną organizację i wykonanie prac. Podpisując zlecenie, sprawdź, czy przy wyznaczeniu i wskazaniu miejsca składowania surowca leśniczy uwzględnił także powszechnie obowiązujące przepisy. Zawsze powinieneś odmówić wykonania zrywki do miejsca wyznaczonego w sposób naruszający przepisy bhp.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy:

- drewno przygotowane do wywozu powinno być zerwane do dróg dostępnych dla pojazdów wywozowych,
- zabronione jest składowanie drewna i zakładanie mygieł:
 - bezpośrednio przy drogach publicznych;
 - w miejscach uniemożliwiających dokonywanie prawidłowego i bezpiecznego załadunku drewna, na przykład: pod napowietrznymi liniami energetycznymi, w pobliżu tych linii, na stokach, itp.

§ 32 [2] § 113 i § 114 [6]

Zarówno przepisy powszechnie obowiązujące, jak i przepisy branżowe wykluczają możliwość składowania drewna pod liniami energetycznymi. Zauważ, że musisz uwzględnić jeszcze strefę obok linii, uzależnioną od napięcia prądu przesyłanego tą linią.

Ponadto przepisy branżowe określają dodatkowe obowiązki, w przypadku zaistnienia konieczności chwilowego zajęcia pasa drogowego:

- w przypadku konieczności załadunku drewna na pojazd stojący na drodze publicznej należy zachować szczególną ostrożność, zapewniając bezpieczeństwo innym użytkownikom drogi, poprzez: wstrzymanie ruchu, wyznaczenie objazdów, itp., po uzgodnieniu z właścicielem drogi. Pracownicy są zobowiązani do używania kamizelek ostrzegawczych;
- zabronione jest prowadzenie prac w pobliżu obiektów innej własności (zabudowania, linie energetyczne, drogi publiczne, itp.) bez wiedzy właściciela lub zarządcy, w sytuacji zagrożenia zniszczeniem, uszkodzeniem tych obiektów lub innym nieprzewidzianym skutkiem.

§ 3 pkt 11 i § 132 [6]

Zauważ, że nie masz możliwości zgodnego z przepisami składowania surowca bezpośrednio przy drodze publicznej, nawet jeśli takie miejsce zostanie Ci wskazane w zleceniu na prace.

2. Czy składowane drewno jest właściwie przygotowane do wywozu z lasu (stosowanie legarów, sortowanie, właściwe ułożenie dłużyc i kłód, odstępy między czołami mygieł, kąt nachylenia bocznych ścian mygieł)?



Pamiętaj, że jesteś zobowiązany do przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów, określających podstawowe zasady składowania, w myśl których pracodawca powinien określić sposób i dopuszczalną wysokość składowania. Przedmioty, których wymiary, kształt i masa decydują o ich indywidualnym sposobie składowania, powinny być układane stabilnie, z uwzględnieniem położenia ich środka ciężkości, tak aby zapobiec ich wywróceniu się lub spadnięciu. Przy składowaniu materiałów w stosach należy zapewnić:

- stateczność stosów poprzez składowanie na wysokość uzależnioną od rodzaju materiałów (ich wymiarów, masy, kształtu),
- wiązanie między warstwami,
- układanie stosów tak, aby środek ciężkości przedmiotów pozostawał wewnątrz obrysu stosów,
- zachowanie odległości między stosami, umożliwiającej bezpieczne układanie i przemieszczanie materiałów.

§ 68 i § 72 [7]

Zasady składowania pozyskiwanego w lesie drewna regulują przepisy branżowe, zgodnie z którymi:

- drewno przygotowane do wywozu powinno być zerwane do dróg dostępnych dla pojazdów wywozowych,
- dopuszcza się ułożenie mygły przemiennie odziomkami przy załadunku żurawiami,
- dopuszcza się układanie mygieł do załadunku żurawiem równolegle lub prostopadle do drogi wywozowej w zależności od możliwości składowania (ilości wolnego miejsca),
- w przypadku załadunku linowego, mygły powinny być układane na legarach, równolegle do drogi wywozowej,
- drewno stosowe przeznaczone do ręcznego załadunku na pojazdy powinno być ułożone prostopadle do drogi wywozowej w miejscu nieograniczającym ruchu ładowaczy.

§ 113 [6]

Dopuszczalna wysokość stosów nieregularnych po zrywce nasiębniernej wynosi:

- do 2 m dla kłód i wyrzynków,
- do 3 m dla pozostałego drewna o długości do 2 m,
- do 4 m dla pozostałego drewna o długości powyżej 2 m.

Stos powinien być stabilny, z wyrównanymi czołami, ułożonymi prostopadle do podłoża, zabezpieczony przed rozsunięciem.

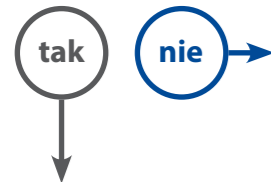
§ 110 [6]

Przy składowaniu drewna należy zapewnić, żeby:

- czoła stosów były zabezpieczone przed rozsunięciem,
- drewno w mygłe powinno być ułożone ściśle, a czoło mygły powinno być wyrównane,
- kąt nachylenia ścian mygieł niezabezpieczonych dodatkowymi podporami nie powinien przekraczać 30°.

XV. Nadzór i kontrola stanu bhp

1. Czy zapewniłeś wymagany nadzór nad wykonywaniem prac w lesie: bezpośredni – przy pracach szczególnie niebezpiecznych i doraźny – przy pracach pozostałych?



Wszystkie prace w lesie wymagają od pracodawcy zapewnienia skutecznego nadzoru nad ich organizacją oraz wykonywaniem zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nadzór ten musi być realizowany w formie:

- **nadzoru bezpośredniego**, polegającego na stałym kontakcie osoby nadzorującej prace (pracodawca lub osoba przez niego wyznaczona) z pracownikiem wykonującym te prace;
- **nadzoru doraźnego**, polegającego na kontakcie osoby nadzorującej prace z pracownikiem wykonującym te prace, co najmniej raz dziennie, najlepiej pod koniec zmiany roboczej.

Wykonywanie prac, uznanych przez pracodawcę za prace szczególnie niebezpieczne, wymaga zapewnienia nadzoru bezpośredniego. Mogą być one wykonywane wyłącznie pod stałym nadzorem osoby kierującej pracami (pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej), tj. w trakcie ich trwania osoba nadzorująca musi przebywać na tej samej powierzchni leśnej i organizować prawidłową ich realizację. Inne prace wykonywane w lesie, które nie zostały uznane przez pracodawcę za prace szczególnie niebezpieczne, wymagają zastosowania nadzoru doraźnego.

§ 6 ust. 1, ust. 2 i ust. 3 [6]

Opracowałeś w oparciu o obowiązujące przepisy i wdrożyłeś do stosowania w swoim zakładzie wykaz prac szczególnie niebezpiecznych oraz określiłeś szczegółowe zasady bezpiecznego ich wykonywania. Pamiętaj, że zawarte w tym wykazie prace muszą być wykonywane zgodnie z ustalonymi przez Ciebie procedurami.

Dodatkowo, wszystkie te prace wymagają od Ciebie zapewnienia nadzoru bezpośredniego. Przeanalizuj, czy jesteś w stanie zapewnić taki nadzór na większości powierzchni leśnych, gdzie wykony-

Pracownik służby bhp nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

wana jest ścinka drzew, zwłaszcza w drzewostanach starszych klas wieku. Jeśli nie, rozważ konieczność zatrudnienia pracowników kadry kierowniczej – brygadzystów. Zwłaszcza, jeżeli masz zamiar wykonywać prace równocześnie na kilku oddalonych od siebie powierzchniach.

2. Czy zapewniłeś w zakładzie realizację zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy?



W każdym zakładzie należy zapewnić realizację zadań służby bhp. Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli zatrudnia do 10 pracowników.

Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Osoba realizująca zadania służby bhp powinna spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

art. 237¹¹ [1] i [21]

Jeśli zadania służby bhp wykonujesz sam, musisz posiadać zaświadczenie o ukończeniu szkolenia niezbędnego do wykonywania tych czynności. Szkolenia takie organizuje i prowadzi jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Czy służba bhp wywiązuje się z nałożonych zadań?

Służba bhp powinna podlegać bezpośrednio pracodawcy. Szczegółowe zadania, jakie powinna realizować w zakładzie służba bhp, wskazano w rozporządzeniu [21].

4. Czy konsultujesz z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy?



Obowiązkiem pracodawcy jest konsultowanie z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących:

- 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,

Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy mogą przeprowadzać kontrole zapewniania przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

art. 237^{11a} [1]

- 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.

XVI. Wykaz aktów prawnych

Autor komentarzy zamieszczonych w publikacji odnosił się do poniższych aktów prawnych. Stan prawny na dzień 11.02.2022 r.

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162).
2. Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz. U. z 2006 r. Nr 161 poz. 1141).
3. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1862).
4. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369).
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz. U. poz. 1690).
6. Instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej, wprowadzona zarządzeniem nr 36 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 20 kwietnia 2012 r.
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650 t.j.).
8. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. z 2005 r. Nr 81 poz. 716 z późn. zm.).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. z 2018 r. poz. 1139).
10. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. z 2005 r. Nr 157 poz. 1318).
11. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1488).
12. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 t.j.).
13. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180 poz. 1860 ze zm.).
14. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 15 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2011 r. Nr 33 poz. 166 z późn. zm.).

15. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).
16. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 191 poz. 1596 z późn.zm.).
17. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60 poz. 279 z późn.zm.).
18. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. z 2008 r. Nr 199 poz. 1228 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz. U. z 2021 r. poz. 272).
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu (Dz. U. z 2012 r. Nr 122 poz. 1468).
21. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 109 poz. 704 z późn. zm.).

Polskie Normy

1. PN-N-18002 Wytyczne do oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.
2. PN-EN 381-5 Odzież ochronna dla użytkowników pilarek łańcuchowych przenośnych. Wymaganie dotyczące ochron nóg.

