

Zasady i przepisy BHP obowiązujące przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Krzysztof Kowalski

1. ORZECZNICTWO

Niepełnosprawność zgodnie z definicjami jest to długotrwały stan, w którym występują pewne ograniczenia w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka. Ograniczenia te spowodowane są na skutek obniżenia sprawności funkcji fizycznych lub psychicznych. Jest to także uszkodzenie, czyli utrata lub wada psychiczna, fizjologiczna, anatomiczna organizmu. Utrata może być całkowita, częściowa, trwała lub okresowa, wrodzona lub nabyta, ustabilizowana lub progresywna.

W zależności od rodzaju ograniczeń i dysfunkcji organizmu występują różne rodzaje niepełnosprawności:

1. Obniżona sprawność sensoryczna (zmysłowa) – brak, uszkodzenie lub zaburzenie funkcji analizatorów zmysłowych (są to m.in. osoby niewidome, niedowidzące, głuche, niedosłyszające, z zaburzeniami percepcji wzrokowej i słuchowej).
2. Obniżona sprawność intelektualna – upośledzenie umysłowe, demencja starcza.
3. Obniżona sprawność funkcjonowania społecznego – zaburzenia równowagi nerwowej, emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego.
4. Obniżona sprawność komunikowania się – utrudniony kontakt słowny (zaburzenia mowy, autyzm, jąkanie się).
5. Obniżona sprawność ruchowa – osoby z dysfunkcją narządu ruchu (wrodzoną lub nabytą).
6. Mózgowe porażenie dziecięce.
7. Obniżona sprawność psychofizyczna z powodu chorób somatycznych – np. nowotwory, guz mózgu, cukrzyca, rak.

Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej niepełnosprawność oznacza niezdolność do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oznacza to zaliczenie do określonej grupy inwalidzkiej lub legitymowanie się stopniem niepełnosprawności w rozumieniu przepisów Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Wyróżnia się ponadto:

- **inwalidztwo** – częściowa niezdolność do wykonywania pracy zawodowej, spowodowana długotrwałym lub trwałym naruszeniem sprawności organizmu. O inwalidztwie mówi się, gdy choroba trwa powyżej sześciu miesięcy.
- **kalectwo** – niedorozwój, brak lub nieodwracalne uszkodzenie narządu lub części ciała (trwałe uszkodzenie organizmu). Może, ale nie musi spowodować zmniejszenia lub utraty zdolności do pracy zawodowej.

Osobie niepełnosprawnej obniżenie sprawności stanu fizycznego lub psychicznego, trwale lub okresowo, utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia wypełnianie zadań życiowych, zawodowych i ról społecznych zgodnie z normami prawnymi i społecznymi.

Osoba niepełnosprawna jest jednostką w pełni swych praw znajdującą się w sytuacji, gdzie upośledzają jej funkcjonowanie bariery środowiskowe, ekonomiczne i społeczne, których nie może tak jak inni ludzie przezwyciężyć samodzielnie wskutek występujących u niej uszkodzeń, ograniczeń, dysfunkcji. Nie oznacza to, że osoba niepełnosprawna nie posiada zdolności do wykonywania pracy zawodowej. Podstawowym warunkiem, który jest konieczny do podjęcia pracy zawodowej jest uzyskanie orzeczenia o zakwalifikowaniu do określonego jednego z trzech stopni niepełnosprawności (znacznego, umiarkowanego, lekkiego).

Osoby niepełnosprawne mogą otrzymać uznanie stopnia niepełnosprawności wydane przez różne instytucje:

1. Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności - wydaje orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, którym osoba niepełnosprawna posługuje się gdy chce korzystać z przywilejów i uprawnień, które jej przysługują **z wyjątkiem świadczeń rentowych**,

2. ZUS i KRUS - wydaje orzeczenie lekarzy orzeczników, które są konieczne w przypadku występowania o świadczenia rentowe z tytułu niezdolności do pracy, mogą być i są również często uznawane jako podstawa do korzystania z niektórych innych przywilejów i uprawnień przewidzianych dla osób niepełnosprawnych.

W celu otrzymania administracyjnego uznania stopnia niepełnosprawności należy wystąpić o wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności do Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności. Uzyskany dokument zawiera podstawowe informacje o przyczynie niepełnosprawności posiadacza, o stopniu niepełnosprawności (znaczny, umiarkowany lub lekki), o wskazaniach dotyczących rehabilitacji, leczenia i wyposażenia w sprzęt ortopedyczny, a także wskazania dotyczące szczególnych uprawnień, jak na przykład prawa do korzystania z ulatwień dla osób niepełnosprawnych zawartych w Ustawie Prawo o Ruchu Drogowym.

Wydanie orzeczenia o zaliczeniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności odbywa się na podstawie oceny stanu zdrowia (uszkodzeń, ograniczeń, dysfunkcji) dokonanej zgodnie z przedstawianą dokumentacją medyczną, której kserokopie składa osoba występująca o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności poświadczając je osobiście za zgodność z oryginałem.

Kolejnym warunkiem do wydania orzeczenia jest złożenie wniosku i zaświadczenia lekarskiego o stanie zdrowia wystawionym przez lekarza prowadzącego leczenie lub rodzinnego.

Spełnienie tych warunków jest konieczne do rozpatrzenia wniosku w celu określenia symbolu przyczyny niepełnosprawności oraz zakwalifikowania do określonego stopnia niepełnosprawności.

Symbol przyczyny niepełnosprawności zostaje wpisany do orzeczenia i jest podstawą do określenia warunków pracy, jaką może wykonywać osoba niepełnosprawna. Ocenę warunków pracy i związaną z tym informację o warunkach pracy dostosowanych do danej osoby niepełnosprawnej wykonuje u pracodawcy zatrudniającego pracownika inspektor BHP

wykonujący zadania służby BHP w uzgodnieniu z lekarzem medycyny pracy sprawującym opiekę nad pracownikami w danym zakładzie pracy zgodnie z ustawą o medycynie pracy. Informację o warunkach pracy otrzymuje pracownik po zatwierdzeniu jej przez pracodawcę. Po otrzymaniu informacji potwierdza ją swoim podpisem. Informacja zostaje także przekazana bezpośrednio przełożonemu pracownika nadzorującemu jego pracę i umieszczona w teczce osobowej pracownika w części B.

Symbole przyczyn niepełnosprawności:

1. 01-U - upośledzenie umysłowe;
2. 02-P - choroby psychiczne;
3. 03-L - zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
4. 04-O - choroby narządu wzroku;
5. 05-R - upośledzenie narządu ruchu;
6. 06-E - epilepsja;
7. 07-S - choroby układu oddechowego i krążenia;
8. 08-T - choroby układu pokarmowego;
9. 09-M - choroby układu moczowo-płciowego;
10. 10-N - choroby neurologiczne;
11. 11-I - inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego.

Orzeczenie może zawierać więcej niż jeden symbol przyczyny niepełnosprawności, nie więcej niż trzy symbole schorzeń, które w porównywalnym stopniu wpływają na zaburzenia funkcji organizmu.

Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności jest niezbędne, gdy osoba niepełnosprawna chce korzystać z przywilejów i ułatwień zawartych w przepisach odnoszących się do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Określenie stopnia niepełnosprawności może być również dokonane przez lekarzy orzeczników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Takie orzeczenie jest niezbędne w przypadku występowania o przyznanie renty inwalidzkiej, gdyż orzeczenie Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności jest niewystarczające, by uzyskać świadczenia z racji ubezpieczeń społecznych (rentowych).

Dwoistość źródeł orzekania o poziomie niepełnosprawności jest częstą przyczyną nieporozumień związanych z prawami do świadczeń i uprawnieniami osób niepełnosprawnych. Nieporozumienia pogłębiane są dodatkowo przez nieprecyzyjną i niewłaściwą interpretację stopni niepełnosprawności nadanych przez ZUS i KRUS.

Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zastąpiła pojęcie „inwalidztwa” określeniem: „niezdolność do pracy”. Mimo to wiele osób wciąż ma ważne orzeczenia dawnych komisji ds. inwalidztwa i zatrudnienia, przesądzające o inwalidztwie I, II lub III grupy.

Zgodnie z ustawą emerytalno-rentową (od 1 stycznia 1999 r.) niezdolną do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania tej zdolności po przekwalifikowaniu zawodowym. Całkowicie niezdolna do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do

wykonywania jakiejkolwiek pracy. Częściowo niezdolna do pracy jest osoba, która zdolność do pracy, zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji, utraciła w stopniu znacznym.

Trwałą niezdolność do pracy orzeka się, jeśli dana osoba nie ma szans na odzyskanie zdolności do pracy. Jeśli taka szansa istnieje, to ustala się okresową niezdolność do pracy. Od dnia 1 stycznia 2005 r. niezdolność do pracy orzekana jest tylko okresowo.

Oprócz tych ustaleń występuje też pojęcie niezdolności do samodzielnej egzystencji, czyli konieczność stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innej osoby w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych.

Ustalono, że osoby zaliczone na podstawie wcześniejszych przepisów do:

- **I grupy inwalidzkiej** obecnie uważa się za całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji,
- **II grupy inwalidzkiej** obecnie uważa się za całkowicie niezdolne do pracy,
- **III grupy inwalidzkiej** uważa się za częściowo niezdolne do pracy.

Następną kategorię osób niepełnosprawnych wprowadziła Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zapisano w niej trzy stopnie niepełnosprawności. Zgodnie z ustawą:

- **znaczny stopień niepełnosprawności** przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej; osobie wymagającej w celu odgrywania ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (chodzi o takie naruszenie sprawności organizmu, które uniemożliwia zaspokojenie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, czyli samoobsługę, poruszanie się i komunikację);
- **umiarkowany stopień niepełnosprawności** przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej lub częściowej pomocy innych osób w celu odgrywania ról społecznych;
- **lekki stopień niepełnosprawności** przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych. Brak zdolności można kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Należy podkreślić, że orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i do samodzielnej egzystencji traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy odpowiada umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności. Orzeczenie zaś o częściowej niezdolności do pracy odpowiada lekkiemu stopniowi niepełnosprawności.

Orzeczenia ZUS-owskie (tylko w celach rentowych).

- Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji (b. I grupa) - znaczny stopień niepełnosprawności.
- Całkowita niezdolność do pracy (b. II grupa) - umiarkowany stopień niepełnosprawności.
- Częściowa niezdolność do pracy (b. III grupa) – lekki stopień niepełnosprawności.

Orzeczenia KRUS

- Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym połączona z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego - znaczny stopień niepełnosprawności.
- Umiarkowany stopień niepełnosprawności – nie występuje w orzecznictwie KRUS.
- Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego – lekki stopień niepełnosprawności.

Dawny system orzecznictwa	Obecny system orzecznictwa		
Orzeczenia Komisji Lekarskich ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia	Orzeczenia ZUS	Orzeczenia zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności	Orzeczenia rentowe dla rolników KRUS
I grupa inwalidzka	Całkowita niezdolność do pracy oraz samodzielnej egzystencji	Znaczny stopień niepełnosprawności	Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym połączona z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego
II grupa inwalidzka	Całkowita niezdolność do pracy	Umiarkowany stopień niepełnosprawności	W orzecznictwie KRUS nie występuje odpowiednik II grupy inwalidzkiej
III grupa inwalidzka	Częściowa niezdolność do pracy, celowość przekwalifikowania	Lekki stopień niepełnosprawności	Stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym bez prawa do zasiłku pielęgnacyjnego

2. ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Jeśli osoba niepełnosprawna posiada orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, to może być ona zatrudniona u pracodawcy, który nie zapewnia warunków pracy wymaganych w zakładzie pracy chronionej

Tworząc stanowiska pracy dla pracowników niepełnosprawnych należy dostosować je do stopnia niepełnosprawności oraz istniejących dysfunkcji.

Jeżeli pracodawca stara się o dotacje na utworzenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, to niezależnie od rodzaju stopnia niepełnosprawności miejsce pracy pracownika niepełnosprawnego podlega ocenie przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP). Po uzyskaniu pozytywnej opinii PIP o przystosowaniu przez pracodawcę stanowiska pracy do

potrzeb osoby niepełnosprawnej oraz spełnieniu wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy może podjąć pracę pracownik.

Zarówno osoby niepełnosprawne jak i ich pracodawcy powinni respektować zalecenia lekarza medycyny pracy lub lekarza prowadzącego leczenie w sprawie zakazu lub ograniczenia wykonywania pracy. Postępowanie wbrew tym zaleceniom może spowodować pogorszenie stanu zdrowia pracowników, a wyjątkowo również negatywne skutki dla pracodawcy.

2.1 Nawiązanie stosunku pracy

Uprawnienia pracownicze pracowników niepełnosprawnych reguluje Kodeks pracy oraz Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, która zawiera uregulowania szczególne w stosunku do zawartych w Kodeksie pracy postanowień dotyczących czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zwolnień z pracy.

W Kodeksie pracy nie znajdziemy żadnych specjalnych regulacji prawnych dotyczących warunków technicznych miejsca pracy i zawierania umów o pracę z pracownikami niepełnosprawnymi w porównaniu do innych pracowników.

Zakres informacji jakich może domagać się pracodawca od pracownika i kandydatów.

Kodeks Pracy jasno określa, jakie dane na temat kandydatów do pracy może pozyskiwać pracodawca w trakcie rekrutacji. Katalog ten obowiązuje **wszystkich** pracodawców. W niektórych przypadkach pracodawca może jednak żądać od kandydatów przedstawienia dodatkowych informacji. Pracodawca ma do tego prawo, jeśli tak stanowią przepisy szczególne regulujące zatrudnienie na konkretnych stanowiskach w określonych instytucjach lub jednostkach. Pracownik ma prawo nie zgodzić się na udzielenie pracodawcy dodatkowych informacji na swój temat. Katalog danych o kandydacie do pracy, jakich może domagać się pracodawca, jest zawarty w Art. 22. 1 § 1 i § 2 Kodeksu pracy.

Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko,
- 2) imiona rodziców,
- 3) datę urodzenia,
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- 5) wykształcenie,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia

także:

- 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności .

Szczegółowe zasady pozyskiwania takich informacji określa Rozporządzenie Ministra Pracy i

Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. dotyczące dokumentacji pracowniczej. Kandydat do pracy może też dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jego umiejętności i świadectwa z poprzednich miejsc pracy. Ma też prawo przedstawić dokumenty, które stanowią podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień (np. orzeczenie o niepełnosprawności).

Zabroniona i niedopuszczalna jest zgodnie z Art. 18^{3a} Kodeksu pracy jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ten sam wymóg został powtórzony w Art. 94 Kodeksu pracy dotyczącym podstawowych obowiązków pracodawcy.

Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub **mógłby być** traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) korzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

2.2 Badania lekarskie

Wszystkie osoby starające się o pracę zgodnie z Art. 229 Kodeksu pracy, a szczególnie osoby niepełnosprawne, tak jak wszystkie inne będące kandydatami na pracowników, przed przystąpieniem do pracy powinny dostarczyć pracodawcy orzeczenie, wystawione przez lekarza medycyny pracy stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy, a okresowym pracownicy pozostający w stosunku pracy. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego. **Badania te wykonuje się na koszt pracodawcy.**

2.3 Szkolenie BHP

Kolejnym ważnym obowiązkiem pracodawcy, któremu także podlegają **wszyscy** pracownicy jest szkolenie BHP zarówno pracowników rozpoczynających pracę jak i pracujących. Zgodnie z Art. 237³ Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie wstępne pracownika rozpoczynającego pracę jak i szkolenia okresowe pracowników zatrudnionych odbywają się według zasad prowadzenia szkoleń określonych Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia BHP zostały podzielone w § 6 rozporządzenia na:

- szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny),
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy (instruktaż stanowiskowy),
- szkolenie okresowe.

Wszystkie szkolenia odbywać się powinny w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Proces szkolenia w przypadku osób niepełnosprawnych powinien być długotrwały i prowadzony z zastosowaniem technik komunikacji umożliwiających przyswojenie wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy przynajmniej w stopniu podstawowym.

Duży nacisk powinno się położyć na wskazania osobom zagrożeń jakie istnieją na ich stanowiskach pracy, czyli w najbliższym otoczeniu pracownika, jakie jest realne zagrożenie wypadkiem, jak posługiwać się bezpiecznie narzędziami, jak zachować się w przypadku zagrożenia pożaru, czy zaistnienia wypadku przy pracy.

3. Ocena możliwości pracy osoby niepełnosprawnej

Zasadniczą przesłanką umożliwiającą wykonywanie pracy zawodowej osobom

niepełnosprawnym jest fakt, że żadna praca nie wymaga od człowieka, który ma ją wykonywać, pełnej sprawności. Osoba niepełnosprawna nie traci wszystkich możliwości do wykonywania pracy. Każda osoba niepełnosprawna mimo określonych ograniczeń dysponuje określoną wiedzą i umiejętnościami, sprawnością określonych funkcji, predyspozycjami psychicznymi, które mogą pozwolić na podjęcie określonych zadań zawodowych. Możliwości zatrudnienia, rodzaj pracy, skomplikowanie zadań, warunki środowiska i otoczenia miejsca pracy muszą być zidentyfikowane i ukierunkowane w uzgodnieniu z lekarzem medycyny pracy.

Informacje potrzebne do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, niezbędne podczas jej zatrudniania można ująć w kilka podstawowych grup:

- przeciwwskazania do pracy zawodowej,
- możliwości psychofizyczne,
- własna ocena osoby niepełnosprawnej o możliwościach podjęcia przez nią pracy,
- motywacje do podjęcia pracy,
- kwalifikacje, predyspozycje i preferencje zawodowe.

Przeciwwskazania do zatrudnienia i pracy osób niepełnosprawnych

Kody niepełnosprawności decydują m.in. o następujących przeciwwskazaniach do pracy dla pracowników posiadających określone dysfunkcje:

01-U – upośledzenie umysłowe

Przeciwwskazania:

- praca w stałym stresie (gdy procesy decyzyjne przekraczają 60% czasu pracy),
- prace szczególnie skomplikowane lub wymagające nauki (prace wymagające przygotowania zawodowego, określonych umiejętności),

- prace samodzielne.

02-P – choroby psychiczne

Przeciwwskazania:

- praca w stałym stresie.

03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu

Przeciwwskazania:

- praca wymagająca posługiwania się tym narządem,
- praca wymagająca bezpośredniego kontaktu z ludźmi,
- praca w narażeniu na hałas (jeżeli przekroczone są dopuszczalne wartości graniczne),
- praca w narażeniu na drgania i wibracje (jeżeli przekroczone są dopuszczalne wartości graniczne),
- praca na wysokości (dotyczy osób z jednoczesnym uszkodzeniem błędnika),
- przy obsłudze maszyn będących w ruchu (dotyczy osób z jednoczesnym uszkodzeniem błędnika).

04-O – choroby narządu wzroku

Przeciwwskazania:

- praca wymagająca oceny odległości,
- praca wymagająca precyzji narządu wzroku,
- prace na wysokości,
- prace przy obsłudze maszyn będących w ruchu,
- prace przy maszynach pod wysokim napięciem elektrycznym.

05-R – upośledzenie narządu ruchu (zaburzenia naturalnej ruchomości człowieka wynikające z dysfunkcji kończyn dolnych, górnych, kręgosłupa, mięśni i stawów)

Przeciwwskazania:

- ciężka praca fizyczna,
- praca wymagająca ciągłego chodzenia lub stania (w przypadku schorzeń kończyn dolnych),
- praca wymagająca pełnej sprawności manualnej (w przypadku schorzeń kończyn górnych),
- praca w pozycji wymuszonej.

6-E – epilepsja

Przeciwwskazania:

- praca przy obsłudze maszyn będących w ruchu,
- praca na wysokości,
- praca przy maszynach pod wysokim napięciem elektrycznym,
- praca samodzielna w porze nocnej.

07-S – choroby układu oddechowego i krążenia

Przeciwwskazania:

- choroby układu krążenia,
- ciężka praca fizyczna,
- praca w stałym stresie,
- choroby układu oddechowego,
- praca związana z kontaktem z substancjami drażniącymi drogi oddechowe.

08-T – choroby układu pokarmowego

Przeciwwskazania:

- praca uniemożliwiająca regularne przyjmowanie leków i posiłków.

09-M – choroby układu moczowo-płciowego

Przeciwwskazania:

- praca w narażeniu na radykalne zmiany temperatury otoczenia,
- praca w zimnie,
- praca w warunkach, które mogą nasilić dolegliwości związane z chorobą.

10-N – choroby neurologiczne

Przeciwwskazania:

Nie ma przeciwwskazań uniwersalnych; przeciwwskazania można określić w konkretnym przypadku na bardzo krótki okres.

11-I – inne

Przeciwwskazania:

Określa się indywidualnie dla konkretnej choroby i osoby, w zależności np. od formy leku (tabletki czy zastrzyk) lub narządu, którego schorzenie dotyczy.

Obowiązkiem zakładu pracy, który będzie zatrudniał osoby niepełnosprawne jest opracowanie zgodnie z Kodeksem pracy Oceny ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska pracy. W ramach prowadzonych działań dokonuje się identyfikacji zagrożeń na stanowiskach, w tym na stanowiskach na których zatrudniane są osoby niepełnosprawne.

Szczególne znaczenie w przypadku osób niepełnosprawnych ma znaczenie spełniania wymagań ergonomii stanowiska pracy.

Po dokonaniu oceny prawidłowości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, stanowiska pracy oraz środowiska pracy pracodawca powinien zastosować działania zapobiegawcze do których należą:

- unikanie ryzyka,
- dostosowanie pracy do wymagań pojedynczego człowieka, szczególnie przez: projektowanie stanowisk pracy, wybór wyposażenia technicznego oraz metod produkcyjnych i metod pracy (łagodzenie monotonii pracy, zmniejszanie natężenia pracy w wymuszonym tempie, zmniejszenie negatywnego jej wpływu na zdrowie pracownika),
- zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,

- prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne i ograniczenie wpływu czynników związanych ze środowiskiem pracy,
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- właściwe informowanie i szkolenie pracowników.

Jednym z czynników uciążliwych na stanowiskach pracy osób niepełnosprawnych jest obciążenie statyczne. Ze względu na rodzaj czynności pracy najczęściej wykonywanych przez osoby niepełnosprawne ten czynnik może odgrywać bardzo dużą rolę, zarówno z powodu niekorzystnego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego jak i możliwości pogłębienia niepełnosprawności.

Do oceny ryzyka zawodowego związanego z obciążeniem statycznym najczęściej stosuje się metodę OWAS (Ovako Working Posture Analysis System), umożliwiającą wyznaczenie obciążenia i ocenę ryzyka zawodowego jako duże, średnie lub małe, w zależności od czasu utrzymywania pozycji ciała określonej zgodnie z wyznaczonymi kategoriami. Tą metodą można przeprowadzić ilościową analizę obciążenia, opierając się na standardowych pozycjach ciała przyjmowanych podczas pracy, z uwzględnieniem wartości sił zewnętrznych. Ze względu na sposób oceny ryzyka szczególnie istotne jest to w odniesieniu do osób niepełnosprawnych ruchowo.

Ocena ryzyka związanego z wykonywaniem prac powtarzalnych

Do oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem prac o charakterze powtarzalnym stosuje się zależność pomiędzy częstością wykonywania stereotypowych (podobnych) czynności w czasie pracy a wartością siły zewnętrznej (lub masy podnoszonego przedmiotu ładunku).

Ryzyko dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego wynikające z obciążenia statycznego dotyczy tych czynności pracy, które są wykonywane w takiej samej pozycji ciała przez całą zmianę roboczą. Poprawa warunków pracy pod tym względem polega na wprowadzeniu urozmaicenia czynności wykonywanych w czasie pracy poprzez zmianę pozycji ciała, głównie dzięki wprowadzeniu czynności wykonywanych w pozycji stojącej, jeżeli praca jest wykonywana na stałe w pozycji siedzącej lub odwrotnie.

Z kolei duże ryzyko podczas wykonywania czynności pracy o charakterze powtarzalnym wynika z dużej liczby cykli pracy w czasie zmiany roboczej, a poprawa warunków sprowadza się do wprowadzenia czynności, w których cykl pracy jest wydłużony.

W każdym zakładzie istnieją stanowiska, na których, po odpowiednim przystosowaniu, mogłyby pracować osoby niepełnosprawne, bowiem żadna praca nie wymaga zaangażowania wszystkich sprawności człowieka. Należy tylko dokonać właściwego ich doboru oraz zastosowania odpowiednich pomocy technicznych, właściwych dla danej osoby niepełnosprawnej.

4. Techniczne wymogi miejsc pracy osób niepełnosprawnych

Jedynym aktem prawnym określającym warunki środowiska pracy jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) na podstawie którego zgodnie z § 48 pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych ma obowiązek zapewnienia technicznych i organizacyjnych wymagań miejsc ich pracy. Obowiązek ten dotyczy zapewnienia odpowiedniej do rodzajów niepełnosprawności pracowników szerokości i sposobu otwierania drzwi, dodatkowego wyposażenia umożliwiającego poruszanie się tych pracowników po schodach lub dotarcie do stanowiska pracy z pominięciem schodów, korzystanie z toalet, natrysków i umywalek - poprzez dostosowanie tych urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi. Te same wymagania dotyczą przystosowania samych stanowisk pracy, w tym narzędzi, do możliwości pracowników niepełnosprawnych.

Wymagania techniczno-budowlane dla zakładów, w których przebywają osoby niepełnosprawne, oraz maszyn i urządzeń obsługiwanych przez osoby niepełnosprawne można podzielić na wymagania ogólne obowiązujące wszystkich pracowników i wymagania szczególne dotyczące osób niepełnosprawnych.

Wymagania ogólne dotyczące pomieszczeń i warunków pracy

Pomieszczenia pracy

Pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać osobom niepełnosprawnym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W pomieszczeniu przeznaczonym do zbiorowego pobytu osób niepełnosprawnych na grzejnikach centralnego ogrzewania należy umieszczać osłony ochraniające od bezpośredniego kontaktu z elementem grzejnym.

Skrzydła okien, świetliki oraz nawietrzaki okienne, wykorzystywane do przewietrzania pomieszczeń przeznaczonych dla ludzi, powinny być zaopatrzone w urządzenia pozwalające na łatwe ich otwieranie i regulowanie wielkości otwarcia z poziomu podłogi lub pomostu, także przez osoby niepełnosprawne, jeżeli nie przewiduje się korzystania z pomocy innych współużytkowników.

Pomieszczenia stałej pracy nie powinny być lokalizowane poniżej poziomu otaczającego terenu, chyba że wymaga tego rodzaj prowadzonej w nich produkcji (chłodnie, rozlewnie win itp.). Poniżej poziomu otaczającego terenu mogą znajdować się pomieszczenia pracy w garażu, kotłowni i warsztatach podręcznych, pomieszczenia handlowe, usługowe i gastronomiczne w ulicznych przejściach podziemnych, w podziemnych stacjach komunikacyjnych i tunelach, w domach handlowych i hotelach oraz w obiektach zabytkowych, pod warunkiem zachowania wymagań przepisów techniczno-budowlanych i po uzyskaniu zgody właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, wydanej w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinny zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach. Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

- 3 m w świetle, jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,
- 3,3 m w świetle, jeżeli w pomieszczeniu są prowadzone prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

Przezroczyste ściany działowe – znajdujące się w pomieszczeniach pracy, w pobliżu takich pomieszczeń lub wzdłuż przejść – muszą być oznakowane oraz wykonane z materiału odpornego na rozbicie lub tak osłonięte, aby niemożliwe było zetknięcie się pracownika ze ścianą lub jego zranienie w razie rozbicia tej ściany.

Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz. Powietrze doprowadzane do pomieszczeń pracy z zewnątrz za pomocą klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej powinno być oczyszczone z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia. Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej. Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy.

W razie zastosowania systemu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej należy zapewnić:

- odpowiednią konserwację urządzeń i instalacji klimatyzacyjnych i wentylacyjnych w celu niedopuszczenia do awarii
- stosowanie środków mających na celu ograniczenie natężenia i rozprzestrzeniania się hałasu i drgań powodowanych pracą urządzeń klimatyzacyjnych i wentylacyjnych.

Jeżeli w związku z wydzielaniem się w procesie pracy substancji szkodliwych dla zdrowia awaria wentylacji może zagrażać zdrowiu pracowników, należy zastosować system kontrolny sygnalizujący stan zagrożenia.

Wysokość pomieszczenia – pracy stałej 2,5 m do 3,3 m wysokości	2,5 – 3,3 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Wysokość pomieszczenia może być mniejsza jeżeli nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia (NDS, NDN) i w pomieszczeniu jest zatrudnionych nie więcej niż 4 pracowników, ale wysokość nie może być mniejsza niż:	2,5 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Wysokość pomieszczeń pracy, gdy występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe (NDS, NDSCH, NDSP, NDN) powinna wynosić:	3,3 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Wysokość pomieszczeń pomocniczych (portiernie, dyżurki, kioski) - nie powinna być mniejsza niż:	2,2 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Wysokość w najniższym miejscu pomieszczenia o stropie pochyłym nie może być mniejsza niż	1,9 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
W pomieszczeniu pracy na każdego pracownika powinno przypadać wolnej powierzchni podłogi co najmniej:	2 m ²	Dotyczy wszystkich pracowników
W pomieszczeniu pracy na każdego pracownika powinno przypadać wolnej objętości pomieszczenia co najmniej:	13 m ³	Dotyczy wszystkich pracowników
W pomieszczeniu o wysokości 2,5 m na każdego	15 m ³	Dotyczy wszystkich pracowników

pracownika powinno przypadać wolnej objętości pomieszczenia co najmniej :		
Wysokość dojść do stanowisk pracy nie może być mniejsza niż (a wyjątkowo 1,8):	2 m wysokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Szerokość przejść dla obsługi pomiędzy ścianą a maszyną lub urządzeniem nie może być mniejsza niż:	0,75 m lub 1 m przy ruchu w dwóch kierunkach	Dotyczy wszystkich pracowników
Minimalna szerokość wewnętrznych przejść (drogi transportowej dla pieszych) nie może być mniejsza niż:	1,2m szerokości	Dotyczy wszystkich pracowników
Oświetlenie naturalne (stosunek powierzchni okien do powierzchni podłogi (50 % powierzchni okien powinna być otwierana - nie dotyczy to pomieszczeń klimatyzowanych)	Biura 1:8, inne pomieszczenia 1:12	Dotyczy wszystkich pracowników
Natężenie oświetlenia sztucznego w sali narad -500 Lx, w pokoju biurowym bez komputerów 300 lx a w pokoju z komputerami - 500lx	Badaniu poddaje się wszystkie stanowiska	Dla pracowników niepełnosprawnych dostosowywane do stanowiska pracy
Temperatura powinna wynosić w biurze, co najmniej 18° -24°C	14° C przy pracy fizycznej	Dla osób niepełnosprawnych wykonujących pracę siedzącą 18° -24° (26°)C
Hałas w biurach nie powinien przekraczać 55-65 dB, a maksymalne natężenie (NDN) nie powinno przekraczać:	85 dB (powyżej tej wartości obowiązują ochronniki słuchu)	Dotyczy wszystkich pracowników
Wilgotność względna powietrza w biurze gdzie jest komputer powinna być zawsze większa niż 40%	zaleca się 50-60%	Dotyczy wszystkich pracowników
Wentylacja powinna zapewnić stałą wymianę powietrza nie mniejszą niż;	0,5 krotną na godzinę	Dotyczy wszystkich pracowników
Ściany biur powinny zostać pomalowane w kolorach pastelowych, jasnych, ciepłych i czystych	Odnawiane co 4 lata	Dotyczy wszystkich pracowników
Podłogi nie powinny być śliskie i nie powinny posiadać stopni oraz progów pomiędzy pomieszczeniami	Pochylnie o nachyleniu do 8%	Dotyczy wszystkich pracowników
Balustrady pomostów powinny posiadać poręcze na wysokości 1,1m	Także krawężnik o wysokości 0,15m	Dotyczy wszystkich pracowników
W pomieszczeniach gdzie występują substancje szkodliwe wentylacja powinna zapewniać ich rozcieńczanie do poziomu poniżej:	NDS	Dotyczy wszystkich pracowników
Bramy i furtki w ogrodzeniu nie mogą otwierać się na zewnątrz działki. Muszą mieć szerokość zapewniająca wjazd na wózkach inwalidzkich.	Bez progów	Dotyczy osób niepełnosprawnych

Wartości temperatur dla poszczególnych rodzajów pomieszczeń gdzie pracują pracownicy dotyczą wszystkich zatrudnionych pracowników:

Temperatura	Rodzaj pomieszczenia
5 ⁰ C	pomieszczeniach nie przeznaczonych do przebywania ludzi oraz wykorzystywanych dyżurnie, np. magazyny bez stałej obsługi,
8 ⁰ C	w pomieszczeniach nie przeznaczonych do stałego przebywania ludzi, w których jednorazowy pobyt osób, znajdujących się w ruchu i w okryciach zewnętrznych nie przekracza 1 godziny np. w kuźniach, hartowniach, wydziałach obróbki cieplnej, halach sprężarek
12 ⁰ C	w pomieszczeniach przeznaczonych do stałego przebywania ludzi znajdujących się w okryciach zewnętrznych lub wykonujących ciężką pracę fizyczną, np. w magazynach i składach wymagających stałej obsługi, halach ciężkiej pracy, formiarniach,
16 ⁰ C	w pomieszczeniach przeznaczonych do przebywania ludzi w okryciach w pozycji siedzącej, bez okryć zewnętrznych znajdujących się w ruchu lub wykonujących lżejsze prace fizyczne, np. w halach lekkiej pracy, ślusarniach, szatniach, korytarzach i klatkach schodowych, bufetach i salach konsumpcyjnych, ustępach,
20 ⁰ C	w pomieszczeniach przeznaczonych do przebywania ludzi bez okryć zewnętrznych, nie wykonujących w sposób ciągły pracy fizycznej, np. w halach lekkiej pracy wykonywanej w pozycji siedzącej, izbach pomiarowych, pokojach biurowych,
25 ⁰ C	w pomieszczeniach przeznaczonych do rozbierania lub przebywania ludzi bez odzieży, np. w rozbieralniach, szatniach, natryskach, umywalniach,
32 ⁰ C	w pomieszczeniach wymagających podwyższonej temperatury, nie wyposażonych w specjalne urządzenia technologiczne, np. w suszarniach odzieży.

Drogi, przejścia i dojazdy do budynku

Nawierzchnia dróg, placów manewrowych, postojowych i składowych, dojazdów pożarowych i przejść powinna być równa i twarda lub utwardzona oraz mieć nośność odpowiednią do stosowanego obciążenia. Ponadto drogi, przejścia oraz place manewrowe, postojowe i składowe powinny być wyposażone w urządzenia lub inne rozwiązania techniczne zapewniające odprowadzanie wód opadowych. Na drogach transportowych nie powinny występować progi ani stopnie. Na skrzyżowaniach dróg powinna być zapewniona dobra widoczność. Zapory ruchome na przejściach i dojazdach powinny mieć oznakowanie widoczne w ciągu całej doby oraz sygnalizację świetlną lub dźwiękową zmiany położenia ich ramion.

W wejścia do budynków i wyjścia ewakuacyjne

Wymiary otworów drzwiowych w każdym pomieszczeniu powinny być odpowiednie do liczby pracowników z nich korzystających. Drzwi rozsuwane muszą być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich wypadnięciu z prowadnic. Drzwi i bramy otwierające się do góry muszą być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu opadaniu. Wrota bram powinny być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu zamknięciu. Wahadłowe drzwi i bramy muszą być przezroczyste lub mieć przezroczyste panele. Pomiedzy pomieszczeniami nie należy wykonywać progów, chyba że warunki techniczne wymagają ich zastosowania.

W takich przypadkach należy je oznaczyć w widoczny sposób. Drzwi i bramy otwierane i zamykane mechanicznie powinny tak funkcjonować, aby nie stwarzały zagrożenia urazem. Drzwi powinny mieć zamontowane łatwo rozpoznawalne i łatwo dostępne z obu stron urządzenie do ich zatrzymywania, a także powinny być przystosowane do ręcznego otwierania.

Drzwi jednoskrzydłowe wejściowe do budynku i pomieszczeń ogólnodostępnych	Szerokość minimalna– 0,9 m Wysokość minimalna w świetle ościeżnicy -2,0 m	Dotyczy wszystkich pracowników
Drzwi dwuskrzydłowe wejściowe do budynku	Szerokość głównego skrzydła nie może być mniejsza niż 0,9 m	Dotyczy wszystkich pracowników
Wysokość progów w drzwiach nie może przekraczać	20 mm	Gdzie przebywają osoby niepełnosprawne bez progów
Drzwi otwierające się systemem tradycyjnym powinny mieć klamkę umieszczoną na wysokości	0,85–1,1 m od poziomu podłogi	Dotyczy wszystkich pracowników
Drzwi z zamontowanymi uchwytyami muszą mieć umieszczone je tak, aby oś pozioma uchwyty znajdowała się nie wyżej niż	1 m i nie niżej niż 0,9 m od poziomu podłogi	Dotyczy wszystkich pracowników
Skrzydła drzwiowe wykonane z przezroczystych tafli szklanych	powinny być oznakowane w sposób widoczny i wykonane z materiału zapewniającego bezpieczeństwo użytkowników w razie stłuczenia.	Dotyczy wszystkich pracowników
Szerokość w świetle drzwi stanowiących wyjścia ewakuacyjne z	najmniejsza szerokość drzwi w świetle ościeżnicy powinna	Dotyczy

pomieszczenia należy obliczać proporcjonalnie do liczby osób mogących przebywać w nim jednocześnie	wynosić 0,9 m	wszystkich pracowników
W wypadku osób o ograniczonej zdolności poruszania się przebywających w pomieszczeniach przeznaczonych dla ponad 6 takich osób	drzwi stanowiące wyjście ewakuacyjne powinny się otwierać na zewnątrz pomieszczeń	Dotyczy osób niepełnosprawnych
Wejście do budynku mieszkalnego wielorodzinnego, zamieszkania zbiorowego i użyteczności publicznej powinno być poprzedzone dojściem	o szerokości min. 1,5 m. Jedno dojście powinno zapewnić osobom niepełnosprawnym dostęp do całego budynku lub tych jego części, z których osoby te mogą korzystać.	Dotyczy osób niepełnosprawnych
Wymiary płaszczyzny podestu przy wejściu do budynku powinny umożliwiać swobodne manewrowanie wózkiem inwalidzkim i zależą od rodzaju oraz kierunku otwierania skrzydeł drzwiowych	w zależności od rodzaju drzwi i przyjętego rozwiązania, należy zapewnić przestrzeń o wymiarach co najmniej 1,5 × 1,5 m albo 1,5 × 2 m.	Dotyczy osób niepełnosprawnych
W razie stosowania przed wejściem lub w przedsionku wycieraczek perforowanych	kształt i wielkość otworów powinna zapewniać bezpieczny przejazd wózkiem inwalidzkim i przejście osób posługujących się kulami i laskami.	Dotyczy osób niepełnosprawnych

Jeżeli w wejściach do budynku i ogólnodostępnych pomieszczeń użytkowych zastosowano drzwi obrotowe lub wahadłowe, to przy nich powinny być usytuowane drzwi rozwierane lub rozsuwane, przystosowane do ruchu osób niepełnosprawnych.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić drogi ewakuacyjne ze wszystkich pomieszczeń obiektu budowlanego, w których mogą przebywać pracownicy, umożliwiające szybkie wydostanie się na otwartą przestrzeń. Drogi ewakuacyjne oraz prowadzące do nich dojścia nie mogą być zastawiane. Pomieszczenia pracy, w których przebywają pracownicy, nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający wyjście. Jeżeli istnieją względy wymagające zamykania pomieszczeń w czasie pracy przed osobami nieupoważnionymi, należy stosować zamki uniemożliwiające wejście z zewnątrz, a jednocześnie umożliwiające wyjście z pomieszczenia bez użycia klucza. W takiej sytuacji należy przewidzieć możliwość powiadamiania pracowników znajdujących się w takich pomieszczeniach o niebezpieczeństwie grożącym z zewnątrz.

Pochylnie i schody

W budynku mieszkalnym wielorodzinnym niewyposażonym w dźwigi należy zapewnić możliwość wykonania pochylni lub zainstalowania odpowiednich urządzeń technicznych umożliwiających dostęp osobom niepełnosprawnym do mieszkań położonych na parterze. Zróżnicowanie poziomów podłogi powinno być wyrównane pochylniami, które pozwolą na bezpieczne poruszanie się osób niepełnosprawnych.

<p>Maksymalne nachylenie pochylni do ruchu pieszego i dla osób niepełnosprawnych poruszających się na wózku inwalidzkim, jeśli pochylnia jest usytuowana na zewnątrz budynku i nie ma przykrycia :</p> <ul style="list-style-type: none"> - wysokość wynosi do 0,15 m - wysokość pochylni do 0,5 m - wysokość pochylni ponad 0,5 m 	<p>Kąt nachylenie nie może przekraczać 15%; Kąt nachylenie nie może przekraczać 8 %; Kąt nachylenie nie może przekraczać 6 %;</p>	<p>Dotyczy wszystkich pracowników</p>
<p>Pochylnia usytuowana wewnątrz budynku lub pod dachem maksymalne nachylenia pochylni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wysokość wynosi do 0,15 m - wysokość pochylni do 0,5 m - wysokość pochylni ponad 0,5 m 	<p>Kąt nachylenie nie może przekraczać 15%; Kąt nachylenie nie może przekraczać 10 %; Kąt nachylenie nie może przekraczać 8 %;</p>	<p>Dotyczy wszystkich pracowników</p>
<p>Pochylnie do ruchu pieszego i dla osób niepełnosprawnych, o długości ponad 9 m</p>	<p>powinny być podzielone na krótsze odcinki za pomocą spoczników o długości co najmniej 1,4 m.</p>	<p>Dotyczy wszystkich pracowników</p>
<p>Pochylnie przeznaczone dla osób niepełnosprawnych powinny mieć</p>	<ul style="list-style-type: none"> - szerokość płaszczyzny ruchu 1,2 m, - krawężniki o wysokości co najmniej 0,07 m - obustronne poręcze umieszczone na wysokości 0,75 m i 0,9 m od płaszczyzny ruchu, przy czym odstęp między nimi powinien mieścić się w granicach od 1 m do 1,1 m. 	<p>Dotyczy osób niepełnosprawnych</p>
<p>Długość poziomej płaszczyzny ruchu na początku i na końcu pochylni dla osób niepełnosprawnych powinna wynosić co najmniej 1,5 m.</p>	<p>co najmniej 1,5 m.</p>	<p>Dotyczy osób niepełnosprawnych</p>
<p>Przestrzeń manewrowa na spoczniku związanym z pochylnią dla osób niepełnosprawnych przed wejściem do budynku</p>	<p>powinna umożliwiać manewrowanie wózkiem inwalidzkim, swobodne otwieranie drzwi oraz mieć wymiary co najmniej 1,5 × 1,5 m.</p>	<p>Dotyczy osób niepełnosprawnych</p>
<p>Poręcze przy schodach zewnętrznych i pochylniach dla osób niepełnosprawnych</p>	<p>na początku i na końcu muszą być wydłużone o 30 cm oraz zakończone w sposób zapewniający bezpieczne</p>	<p>Dotyczy osób niepełnosprawnych</p>

	użytkowanie.	
Nawierzchnia dojeżdż do budynków, schodów i pochylni zewnętrznych i wewnętrznych, ciągów komunikacyjnych w budynku oraz podłóg powinna być wykonana	z materiałów nie śliskich zapewniających stabilne, równe, nie śliskie nawierzchnie.	Dotyczy wszystkich pracowników
Balustrady przy schodach, pochylniach, balkonach i loggiach powinny mieć konstrukcję	zapewniającą skuteczną ochronę przed wypadnięciem osób.	Dotyczy wszystkich pracowników
W budynkach użyteczności publicznej pomieszczenia ogólnodostępne ze zróżnicowanym poziomem podłóg	powinny być przystosowane do ruchu osób niepełnosprawnych.	Dotyczy osób niepełnosprawnych

Garaże i miejsca postojowe dla samochodów osobowych

Stanowiska postojowe dla samochodów, z których korzystają osoby niepełnosprawne należy sytuować na poziomie terenu lub na kondygnacjach dostępnych dla tych osób z pochylni odpowiadającej warunkom określonym w przepisach dotyczących pochylni i schodów lub z zastosowaniem mechanicznych urządzeń podnośnych. Posadzka w garażu powinna mieć spadki do wewnętrznego lub zewnętrznego wpustu kanalizacyjnego.

spadki do wewnętrznego lub zewnętrznego wpustu kanalizacyjnego.

Stanowiskach postojowe w garażu, przeznaczonych dla samochodów, z których korzystają osoby niepełnosprawne, powinien mieć zapewniony dojazd na wózku inwalidzkim z drogi manewrowej do drzwi samochodu z co najmniej z jednej strony,	o szerokości nie mniejszej niż 1,2 m.
W garażu krawędzie płaszczyzny posadzki, a także znajdujące się w niej otwory, należy ograniczyć	progiem (obrzeżem) o wysokości 30 mm, uniemożliwiającym spływ wody lub innej cieczy na zewnątrz i na niższy poziom garażowania.
Miejsca postojowe dla samochodów, z których korzystają wyłącznie osoby niepełnosprawne, mogą być usytuowane w odległości nie mniejszej	niż 5 m od okien budynku mieszkalnego wielorodzinnego i zamieszkania zbiorowego oraz zbliżone bez żadnych ograniczeń do innych budynków.
Stanowiska postojowe dla samochodów osobowych powinny mieć	- 2,3 m szerokości - 5 m długości, Dla samochodów użytkowanych przez osoby niepełnosprawne szerokość stanowiska powinna wynosić co najmniej - 3,6 m szerokości, - 5 m długość . W wypadku usytuowania wzdłuż jezdni

	- 3,6 m szerokości z możliwością jej ograniczenia do 2,3 m w celu zapewnienia możliwości korzystania z przylegającego dojścia lub ciągu pieszo-jezdnego. – co najmniej 6 m długości .
--	--

Na drodze ruchu pieszego próg powinien być wyprofilowany w sposób umożliwiający przejazd wózkiem inwalidzkim.

Liczbę i sposób urządzenia miejsc postojowych dla samochodów użytkowników stałych i przebywających czasowo należy dostosować do wymagań ustalonych w decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu, z uwzględnieniem potrzebnej liczby oznakowanych miejsc, z których korzystają osoby niepełnosprawne. Zazwyczaj przyjmuje się, że około 10% stanowisk, lecz nie mniej niż 2, powinno się przeznaczyć dla samochodów, z których korzystają osoby niepełnosprawne. Miejsca te wymagają odpowiedniego oznakowania.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem. Jeśli przejście prowadzi z ogrzewanych pomieszczeń pracy, to powinno być również ogrzewane.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne trzeba usytuować w sposób uniemożliwiający pracownikom z nich korzystającym przechodzenie przez pomieszczenia, w których są stosowane substancje trujące lub materiały zakaźne albo są wykonywane prace szczególnie brudzące, jeżeli nie pracują oni w kontakcie z tymi czynnikami. Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i normami polskimi.

LP	Pomieszczenie	Powierzchnia	Wentylacja (wymiana powietrza)	Ośw [lx]	Inne wymogi
1	Szatnia odzieży własnej pracowników. Szatnie odzieży roboczej i ochronnej. Szatnie przepustowe. Szatnie podstawowe.	Co najmniej 0,3 m ² wolnej pow. podłogi na każdego pracownika korzystającego z szatni odzieży własnej, rob. i ochron. Min,- 0,5 m ² / na każdego prac. na odzież własną i roboczą Wyposażenie: stojaki wieszakowe, szafy	4-krotna wymiana na godz. W szatniach zaopatrzonych w okna otwieranie przeznaczonych dla nie więcej niż 10 prac- 2 krotna wymiana na godz.	100	Miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych na najliczniejszej zmianie.
2	Umywalnie	Powierzchnia wynika z ilości zainstalowanych urządzeń i zachowania minimalnych	2-krotna wymiana na godz.	100	1 umywalka na 10 pracowników najliczniejszej zmiany lub 5 pracowników przy pracach

		wymiarów przejść			brudnych /30 mężczyzn, /20 kobiet przy pracach biurowych. Na podłodze podkłady izolujące (podesty)
3	Natryski	Otwarty 0,9 m ² zamknięty 1,5 m ² - dla niepełnosprawnych 2,5 m ² oraz przejścia między rzędami kabin a ścianą.	5-krotna wymiana na godz.	100	1 natrysk na 8 pracowników przy pracach brud; 1 natrysk na 5 pracowników przy prac. z substancjami toksycznymi Na podłodze podkłady izolujące (podesty)
4	Jadalnie typu I (tylko do spożywania posiłków własnych)	1,1 m ² powierzchni na 1 pracownika jednak nie mniej niż 8 m ²	2-krotna wymiana na godz.	200	Na każdego pracownika spożywającego posiłek 1 miejsce indywidualnie
5	Palarnie	1,1 m ² powierzchni na 1 pracownika jednak nie mniej niż 8 m ²	10-krotna wymiana na godz.	100	
6	Pomieszczenia do odkażania, suszenia i odpylania odzieży roboczej i ochronnej.	Co najmniej 0,1 m ² na każdego pracownika korzystającego z suszarni.		100	
7	Pomieszczenia do ogrzewania się pracowników.	Na każdego pracownika najliczniejszej zmiany, co najmniej 0,1 m ² ale nie mniej niż 8 m ² .		100	Zapewnienie temperatury co najmniej 16°C,
8	Ustępy	Kabiny ustępowe 1,35 x 1 m z umywalką 1,15 x 0,9 m bez umywalki	50 m ³ /godz. na 1 miskę ustępową 25 m ³ /godz. na 1 pisuar	100	Na każdych 30 mężczyzn(20 kobiet)/ na zmianie -1 miska ustęp i 1 pisuar(M) WC w odległości

					minimum 75 m od stanowiska pracy, a na otwartej przestrzeni maksymalnie do 125 m od stanowiska pracy
--	--	--	--	--	--

Wymagania techniczne dla pomieszczeń higieniczno – sanitarnych

Wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż	2,5 m
Wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych może być w świetle obniżona do	2,2 m w świetle – w razie usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu.
Podłoga oraz ściany pomieszczeń higieniczno-sanitarnych pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwe i odpornymi na działanie wilgoci	ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m, podłogi na całej powierzchni.
Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy	oddzielnie urządzone dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy to zakładu pracy, w którym jest zatrudnionych do dziesięciu pracowników na jednej zmianie – pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i dla mężczyzn z tych pomieszczeń.
W budynku, na kondygnacjach dostępnych dla osób niepełnosprawnych, co najmniej jedno z ogólnodostępnych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być przystosowane dla tych osób przez :	– zapewnienie przestrzeni manewrowej o wymiarach co najmniej 1,5 × 1,5 m, – stosowanie w tych pomieszczeniach i na trasie dojazdu do nich drzwi bez progów, – zainstalowanie odpowiednio przystosowanej co najmniej jednej miski ustępowej i umywalki, a także jednego natrysku, jeżeli ze względu na przeznaczenie przewiduje się w budynku takie urządzenia, – zainstalowanie uchwytów ułatwiających korzystanie z urządzeń higieniczno-sanitarnych.
Pracodawca zatrudniający do dwudziestu pracowników powinien zapewnić	co najmniej ustępy i umywalki, a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków. Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków,

	przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.
Dopuszcza się stosowanie dla osób niepełnosprawnych	pojedynczego ustępu bez przedsionka oddzielającego go od komunikacji ogólnej.
Kabina natryskowa zamknięta, przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, które muszą korzystać z wózków inwalidzkich w trakcie kąpieli,	powinna mieć powierzchnię nie mniejszą niż 2,5 m ² i szerokość co najmniej 1,5 m oraz być wyposażona w wentylację mechaniczną wywiewną.
W sąsiedztwie kabin natryskowych i umywalni zbiorowych powinny znajdować się kabiny ustępowe w tym jedna dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych	o wymiarach co najmniej - 1,5 m długości, - 1 m szerokości.

Pracodawca jest zobowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.

Urządzenia dźwigowe

Liczbę i parametry techniczno-użytkowe dźwigów w budynkach należy ustalać z uwzględnieniem przeznaczenia budynku, jego wysokości oraz liczby i rodzaju użytkowników.

Budynek średniowysoki i wyższy: użyteczności publicznej, mieszkalny, zamieszkania zbiorowego, z wyłączeniem budynku koszarowego, a także inny budynek, w którym co najmniej jedna kondygnacja z pomieszczeniami przeznaczonymi do pobytu więcej niż 50 osób znajduje się powyżej 12 m ponad poziomem terenu, a także dwukondygnacyjny i wyższy budynek opieki zdrowotnej oraz opieki społecznej należy wyposażyć w dźwigi osobowe.

W budynku mieszkalnym, zamieszkania zbiorowego oraz użyteczności publicznej, wyposażonym w dźwigi, należy zapewnić osobom niepełnosprawnym dostęp do nich i dojazd na wszystkie kondygnacje użytkowe.

Co najmniej jeden z dźwigów służących komunikacji ogólnej w budynku z pomieszczeniami przeznaczonymi na pobyt ludzi, a także w każdej wydzielonej w pionie, odrębnej części (segmencie) takiego budynku, powinien być przystosowany do przewozu mebli, chorych na noszach i osób niepełnosprawnych.

Dostęp do dźwigu powinien być zapewniony z każdej kondygnacji użytkowej. Nie dotyczy to kondygnacji nadbudowanej lub powstałej w wyniku adaptacji strychu na cele użytkowe.

Odległość pomiędzy zamkniętymi drzwiami przystankowymi dźwigu a przeciwległą ścianą lub inną przegrodą powinna wynosić co najmniej:

- dla dźwigów osobowych – 1,6 m,
- dla dźwigów towarowych małych – 1,8 m,
- dla dźwigów szpitalnych i towarowych – 3 m.

Zaleca się, aby minimalna szerokość kabiny do przewozu osób niepełnosprawnych wynosiła 1,1 m, a jej głębokość – 1,4 m. Ponadto dla wygody i bezpieczeństwa niepełnosprawnych użytkowników dźwigu wskazane jest, aby:

- kabina była wyposażona w poręcz na wysokości 0,9 m i listwę odbojową na wysokości 0,2 m od poziomu podłogi kabiny oraz odkładaną ławeczkę,
- kasetę wezwań była umieszczona na wysokości 0,9 – 1,1 m od poziomu posadzki,

- kasety dyspozycyjne w układzie pionowym miały przyciski nie wyżej niż 1,4 m, w układzie poziomym w pasie 0,9 – 1,2 m,
- przyciski, poza oznakowaniem wzrokowym, miały wprowadzone oznakowanie dotykowe pismem Braille’a,
- zainstalowany był system informacji głosowej.

Oświetlenie

We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, pracodawca jest zobowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej lub jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające. Instalacje i urządzenia elektryczne powinny być tak wykonane i eksploatowane, aby nie narażały pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięcia atmosferyczne, szkodliwe oddziaływanie pól elektromagnetycznych oraz nie stanowiły zagrożenia pożarowego, wybuchowego i nie powodowały innych szkodliwych skutków.

Okna, świetliki w pomieszczeniach pracy o dużej wilgotności powietrza powinny być wykonane w sposób zapobiegający skraplaniu się w nich pary wodnej. W razie szczególnie dużego zaparowania pomieszczenia i możliwości spadania kropeł wody na stanowisko pracy należy zainstalować rynienki lub inne urządzenia odprowadzające wodę z okien, świetlików i naświetli.

Szyby w oknach i świetlikach powinny być czyste i przepuszczać dostateczną ilość światła. Do okien i świetlików powinien być zapewniony dogodny i bezpieczny dostęp umożliwiający ich umycie. Okna i świetliki powinny być wyposażone w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy. Okna i świetliki przeznaczone do wietrzenia pomieszczeń należy wyposażyć w urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny z poziomu podłogi oraz ustawienie części otwieranych w pożądanym położeniu.

W szpitalach i innych budynkach przeznaczonych przede wszystkim do pobytu ludzi o ograniczonej zdolności poruszania się, w pomieszczeniach i na drogach ewakuacyjnych należy stosować oświetlenie ewakuacyjne.

Sygnalizacja dzwonkowa

Mieszkania w budynku wielorodzinnym i odrębne mieszkania w budynku zamieszkania zbiorowego należy wyposażyć w instalację wejściowej sygnalizacji dzwonkowej, a w razie przeznaczenia ich dla osób niepełnosprawnych – również w odpowiednią sygnalizację alarmowo--przywołującą.

Użytkowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających z ich zmniejszonej sprawności.

Maszyny i inne urządzenia techniczne stanowiące wyposażenie stanowisk pracy powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przez cały okres ich użytkowania. Montaż, demontaż i eksploatacja maszyn, w tym ich obsługa, powinny się odbywać z zachowaniem wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawarte w dokumentacji techniczno-ruchowej. Miejsce i sposób zainstalowania oraz użytkowania maszyn powinny sprzyjać minimalizacji ryzyka zawodowego, w szczególności przez:

- zapewnienie dostatecznej przestrzeni pomiędzy ruchomymi częściami maszyn a ruchomymi lub stałymi elementami otoczenia,

– zapewnienie, aby wszystkie używane lub produkowane materiały bądź energia były w bezpieczny sposób dostarczane i odprowadzane ze stanowiska pracy.

Każda maszyna powinna być wyposażona w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymywania. Maszyna powinna być wyposażona w urządzenie do zatrzymywania awaryjnego, gdy jest to konieczne ze względu na zagrożenia, jakie stwarza, i jej nominalny czas zatrzymania. Elementy sterownicze maszyn mające wpływ na bezpieczeństwo muszą być widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz oznakowane. Elementy sterownicze nie mogą stwarzać jakichkolwiek zagrożeń, w szczególności spowodowanych ich niezamierzonym użyciem. Maszyny powinny być wyposażone w łatwo odróżniające się i odpowiednio oznakowane urządzenia do odłączania od wszystkich źródeł energii. Włączenie zasilania energią nie może powodować zagrożenia dla obsługi. W przypadku zespołowej obsługi maszyny lub gdy stwarza ona zagrożenie dla otoczenia, należy zapewnić sygnalizację ostrzegawczą i alarmową – łatwo dostrzegalną i zrozumiałą. Maszyny wielostanowiskowe powinny być wyposażone w urządzenia sygnalizacji dźwiękowej lub świetlnej automatycznie wysyłające sygnały uprzedzające o ich uruchomieniu. Sygnały powinny być odbierane na wszystkich stanowiskach pracy przy danej maszynie.

Elementy ruchome i inne części maszyn, które stwarzają zagrożenie w razie zetknięcia się z nimi, 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 nad 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 określono w Polskich Normach. Maszyny powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa.

Urządzenia ochronne stosowane przy maszynach powinny spełniać następujące wymagania ogólne:

- zapewniać bezpieczeństwo zarówno pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak i osobom znajdującym się w jej pobliżu,
- działać niezawodnie, mieć odpowiednią trwałość i wytrzymałość,
- funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego, 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.

Maszyny i narzędzia oraz ich urządzenia ochronne powinny być utrzymywane w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej ich użytkowanie bez szkody dla

bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone. O dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego. Maszyny, których uszkodzenie stwierdzono w czasie pracy, powinny być niezwłocznie zatrzymane i wyłączone z zasilania energią. Wznowienie pracy maszyny bez usunięcia uszkodzenia jest niedopuszczalne. Maszyny niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane tablicami informacyjnymi i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

Maszyn będących w ruchu nie wolno pozostawiać bez obsługi lub nadzoru, chyba że dokumentacja techniczno-ruchowa stanowi inaczej. Pracodawca jest zobowiązany ustalić, które rodzaje maszyn wymagają stałej obsługi, i pozostawianie ich bez obsługi może być przyczyną katastrofy, wybuchu lub pożaru, oraz ustalić szczegółowe warunki obsługi i nadzoru nad pracą tych maszyn. Maszyn będących w ruchu nie wolno naprawiać, czyścić i smarować, z wyjątkiem smarowania za pomocą specjalnych urządzeń określonych w dokumentacji techniczno - ruchowej.

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

Jeżeli obsługa, naprawa, remont lub konserwacja maszyn powoduje zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, pracodawca powinien zapewnić, aby czynności te były wykonywane przez pracowników upoważnionych i z odpowiednim przygotowaniem. W czasie ruchu maszyny niedopuszczalne jest ręczne zakładanie i zrzucanie pasów pędnych, lin i taśm. Czynności te mogą być wykonywane wyłącznie za pomocą specjalnych urządzeń przeznaczonych do tego celu. Pędnie powinny mieć urządzenia do zawieszania pasów pędnych zapobiegające zetknięciu się zrzuconych pasów, lin lub taśm z częściami pędni będącymi w ruchu. Pasy pędne, liny i taśmy pędne mogą być napinane, naprawiane, łączone, skracane i smarowane po unieruchomieniu napędu maszyny.

Urządzenia lub ich części, z których mogą wydzielać się szkodliwe gazy, pary lub pyły, powinny być zhermetyzowane. W razie niemożliwości zhermetyzowania, urządzenia te powinny być wyposażone w wyciągi miejscowe.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalić sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania. W razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, osoba kierująca pracownikami jest zobowiązana do niezwłocznego wstrzymania prac i podjęcia działań w celu usunięcia tego zagrożenia.

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 powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, jakie 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. W instrukcjach dotyczących prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinno być uwzględnione informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i preparatów.

Na stanowiskach pracy należy zapewnić wynikającą z technologii powierzchnię oraz odpowiednie urządzenia pomocnicze przeznaczone na składowanie materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów. Na stanowiskach pracy nie wolno przechowywać surowców, gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych i odpadów w ilościach większych od wynikających z potrzeb technologicznych, umożliwiających utrzymanie ciągłości pracy na danej zmianie. Odpady produkcyjne powinny być sukcesywnie usuwane. Szmaty, tampony, trociny itp. nasycone lub zanieczyszczone substancjami łatwo zapalnymi, utleniającymi się lub szkodliwymi dla zdrowia albo wydzielającymi uciążliwe zapachy, należy przechowywać w zamkniętych naczyniach z materiału niepalnego oraz co najmniej raz na dobę usuwać z pomieszczeń pracy i niszczyć w sposób określony w instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście do każdego stanowiska pracy, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być mniejsza w świetle niż 2 m.

W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu znakami bezpieczeństwa zgodnymi z polską normą. Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami, przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń, powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m; jeżeli w przejściach odbywa się ruch dwukierunkowy, ich szerokość powinna wynosić co najmniej 1 m.

Ergonomiczne stanowisko pracy siedzącej – komputerowe stanowisko pracy

Utrzymywanie pozycji siedzącej jest dla człowieka mniej męczące fizycznie w porównaniu ze staniem, jednak powoduje znacznie większe (ok. 40%) obciążenie kręgosłupa na odcinku lędźwiowym.

Dlatego długie przebywanie w pozycji siedzącej jest dla człowieka uciążliwe. Może powodować zmiany zwyrodnieniowe stawów kręgosłupa i krążków międzykręgowych, co prowadzi do ograniczenia jego ruchomości, lub pogłębienia się niepełnosprawności. Coraz powszechniejsze występowanie dolegliwości kręgosłupa lędźwiowego i szyjnego u osób pracujących w pozycji siedzącej każe zastanawiać się, jak należy pracować, aby im zapobiegać. Przede wszystkim stanowisko pracy powinno spełniać wymagania ergonomii, a dostosować na przykład siedzisko do swoich potrzeb (wymiarów antropometrycznych) i jak prawidłowo siedzieć.

Stanowisko pracy siedzącej wyposażone w monitor ekranowym

Minimalne wymagania ergonomii na stanowiskach pracy z komputerem można znaleźć w Rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. 1998, Nr 148, poz. 973). W wypadku osób niepełnosprawnych te wymagania mogą okazać się niewystarczające, dlatego też zaleca się, aby takie stanowiska pracy były dostosowane indywidualnie do każdej osoby i uwzględniały rodzaj niepełnosprawności.

Informacje o szczegółowych wymaganiach dotyczących siedzisk można znaleźć w normie PN-EN 1335-1:2004.

Limit zatrudnienia

Pracodawcy zatrudniający więcej niż 25 pracowników przy przeliczeniu na pełny wymiar etatów powinni zatrudniać 6% osób niepełnosprawnych w ogólnym stanie zatrudnienia. Za każdy nie obsadzony przez osobę niepełnosprawną etat pracodawca płaci miesięcznie składkę na rzecz PFRON wynoszącą 40,65% przeciętnego wynagrodzenia. Aby zwiększyć udział osób niepełnosprawnych na rynku pracy, pracodawcy zostali zobligowani do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Obowiązek taki mają pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników.

Wykaz aktów prawnych i piśmiennictwa:

Ustawodawstwo UE

1. Dyrektywa nr 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy.
2. Dyrektywa nr 86/379/EWG dotycząca zatrudnienia osób niepełnosprawnych w krajach Wspólnoty.
3. Dyrektywa nr 90/269/EWG określająca minimalne wymagania dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa.
4. Dyrektywa nr 2000/78/EC w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu.

Podstawowe polskie akty prawne w zakresie bhp dotyczące zatrudnienia pracowników:

1. Kodeks pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. w szczególności Art. 266 Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94, z późn. zm.
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Dz. U. Nr. 1998, Nr 148, poz. 973.
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych. Dz. U. 2000, Nr 26, poz. 313.
4. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Dz. U. 2002, Nr 75, poz. 690.
5. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. Dz. U. 2002, Nr 191, poz. 1596.
6. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 kwietnia 2003 r. w sprawie wymagań zasadniczych dla maszyn i elementów bezpieczeństwa. Dz. U. 2003, Nr 91, poz. 858.
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz. U. 2003, Nr 169, poz. 1650.
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 września 2003 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. Dz. U. Nr 178, poz. 1745.
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz. U. 2003, Nr 169, poz. 1650.
10. Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane. Dz. U. 2006, Nr 156, poz. 1118, z późn. zm.

Podstawowe przepisy prawne związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. Nr 162, poz. 1118 ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.).
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. Nr 137, poz. 926 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 sierpnia 1997 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy do celów rentowych (Dz. U. Nr 99, poz. 612 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 24 kwietnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym. (Dz. U. Nr 55, poz. 356).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 21 stycznia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stopniu niepełnosprawności, trybu postępowania przy orzekaniu oraz zakresu, składu i sposobu działania zespołów orzekających, a także jednolitego wzoru legitymacji dokumentującej niepełnosprawność oraz organów uprawnionych do jej wystawiania (Dz. U. Nr 9, poz. 82).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. Nr. 124, poz. 820 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 25 czerwca 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad obniżenia wpłat pracodawców na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 86, poz. 547 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne z uwzględnieniem dotacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i budżetu państwa (Dz. U. Nr 64, poz. 1190 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 25 czerwca 1998 r. w sprawie trybu i szczegółowych zasad postępowania dotyczącego zwrotu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów poniesionych przez pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 86, poz. 548 ze zm.).

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie

rehabilitacyjnym (Dz. U. Nr 100, poz. 929).

Normy

1. EN 1005-2 Ręczny transport związany z pracą przy maszynie.
2. PN-EN 1335-1:2004 Meble biurowe – krzesło biurowe do pracy – Część 1: Wymiary – Oznaczanie wymiarów.
3. PN-EN ISO 9999:2002 Pomoce techniczne dla osób niepełnosprawnych – Klasyfikacja.
4. PN-N-18002:2000 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.