Kraków 27-01-2022

Szkoła Podstawowa
z Oddziałami Integracyjnymi nr 105
im. L. Wawrzyńskiej
31-957 Kraków, os. Słoneczne 12
tel. 12 644 08 95

.....

(pieczęć placówki)

ANALIZA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W JEDNOSTCE

SZKOŁA PODSTAWOWA Z ODDZIAŁAMI INTEGRACYJNYMI NR 105

w Krakowie

Osiedle Słoneczne 12

(za okres 01.01.2021 r. – 31.12.2021 r.)

Analizę stanu bhp w jednostce opracowano na podstawie ankiety stanu bhp – dokumentu wypełnionego przez upoważnionych do tego pracowników jednostki, a także na podstawie informacji uzyskanych w trakcie wizyt w jednostce

Podstawa prawna:

- art. 207 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2018.108 t.j. z późn. zm.);
- § 2. 1. pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 109, poz. 704 z późn. zm.);
- § 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. 2003 nr 6 poz. 69 z późn. zm., Dz.U. 2018.2140).

Dyrektor Szkoły
mgr Tomasz Król

.....

(pieczęć i podpis Dyrektora)

Spis treści

I. Wstęp 3

II. Analiza pracowników 5

1) Profilaktyczna ochrona zdrowia 5

2) Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kwalifikacje zawodowe 5

3) Ochrona pracy kobiet 6

4) Ochrona pracy młodocianych 6

5) Ochrona pracy osób niepełnosprawnych 7

6) Ochrona uczniów i podopiecznych 7

7) Ochrona pracy praktykantów 8

8) Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy 9

III. Analiza warunków pracy 9

1) Analiza wypadków przy pracy i wypadków uczniowskich 9

2) Analiza chorób zawodowych 10

3) Kontrola techniczna jednostki 10

4) Państwowy nadzór i kontrola nad warunkami pracy 11

5) Kontrola obiektów należących do jednostki pod kątem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z tego obiektu 12

IV. Wnioski końcowe 12

I. Wstęp

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy odnosi się do zbioru zasad dotyczących bezpiecznego świadczenia pracy w higienicznych warunkach. Termin bezpieczeństwo jest różnie rozumiany w praktyce i może dotyczyć utrzymywania zagrożenia pod kontrolą, stanu, w którym ryzyko jest na poziomie możliwym do zaakceptowania lub stanu zgodnego z normą przewidzianą dla bezpieczeństwa. W Polsce instytucją powołaną do kontroli stopnia bezpieczeństwa i warunków panujących w zakładach pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Natomiast wymagania prawne informujące jakie wymagania musi spełniać przedsiębiorstwo lub instytucja zatrudniająca szczegółowo omówione są w Kodeksie Pracy (Dział X).

Obowiązki pracodawcy

Zgodnie z zapisem art. 207 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a na podstawie art. 207 § 2 zobowiązany jest do ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w miejscu pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Należy zwrócić uwagę na sprecyzowanie, że wartością podlegającą ochronie jest zdrowie i życie pracowników a obowiązek ten powinien być realizowany przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. To, czy dany pracodawca, w określonych warunkach, wykorzystał w sposób odpowiedni osiągnięcia nauki, podlega indywidualnej ocenie właściwych organów nadzoru, np. Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub sądu w toku postępowania sądowego.

Obowiązki pracowników

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

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

Jednostki oświatowe należą do specyficznych instytucji, w których oprócz pracowników przebywa i kształci się duża liczba ich podopiecznych. Bezpieczeństwo i zdrowie uczniów i wychowanków jest jednym ze statutowych celów i zadań jednostki. Dyrektor jednostki musi więc zadbać o bezpieczny i zdrowy pobyt oraz o funkcjonowanie co najmniej dwóch kategorii osób: wychowanków i pracowników.

Z przepisów wynika, że dyrektor jednostki organizuje i sprawuje ogólny nadzór nad bezpiecznymi i higienicznymi warunkami nauki i pracy, a w szczególności:

- zapewnia podopiecznym oraz pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i nauki w czasie ich pobytu w szkole, jak również podczas zajęć obowiązkowych i nadobowiązkowych organizowanych przez jednostkę poza jej terenem,
- w tygodniowym rozkładzie zajęć dydaktyczno - wychowawczych równomiernie rozkłada zajęcia w poszczególnych dniach tygodnia, zapewnia różnorodność zajęć w każdym dniu, nie łączy w kilkugodzinne jednostki lekcyjne zajęć tego samego przedmiotu (z wyjątkiem przedmiotów, których program tego wymaga),
- organizuje dla pracowników jednostki różne formy szkolenia w zakresie BHP, zapoznaje ich na bieżąco z nowymi przepisami, instrukcjami i wytycznymi w tym zakresie i sprawuje nadzór nad przestrzeganiem tych przepisów przez osoby prowadzące zajęcia z podopiecznymi.

Znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest warunkiem odpowiedzialnego wypełniania obowiązków przez każdego pracownika jednostki oświatowej, w szczególności znajomość:

- Ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz.U.2018.1457 j.t. z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U.2018.996 j.t. z późn. zm.);
- Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U.2018.967 tj. z późn. zm.);
- Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. 2003 Nr 6 poz. 69 z późn. zm., Dz.U. 2018.2140);
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2018.917 tj. z późn. zm.).

Każdy pracownik jednostki oświatowej musi zapewnić uczniom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz nauki nie tylko w czasie ich pobytu w jednostce, ale także podczas zajęć organizowanych przez jednostkę poza jej terenem.

W zakresie bhp w jednostce można wskazać następujące ogólne obowiązki:

- nie wolno prowadzić jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby,
- miejsca pracy i pomieszczenia, do których wzbroniony jest dostęp osobom nieuprawnionym, muszą być odpowiednio oznakowane oraz zabezpieczone,
- niedopuszczalne jest rozpoczęcie zajęć, jeżeli pomieszczenie lub inne miejsce, w którym mają być prowadzone zajęcia, bądź stan znajdującego się w nim wyposażenia stwarza zagrożenia bezpieczeństwa,
- niezwłocznie należy przerywać zajęcia i wyprowadzać z zagrożonych miejsc osoby powierzone opiece szkoły lub jednostki, jeżeli stan zagrożenia powstanie bądź ujawni się w czasie zajęć (np. pożar, wyciek gazu),
- przerwy w zajęciach podopieczni muszą spędzać pod nadzorem nauczyciela - jeżeli pozwalają na to warunki atmosferyczne, można pozwolić uczniom na przebywanie w czasie takich przerw na świeżym powietrzu,
- udział uczniów w pracach na rzecz jednostki i środowiska może mieć miejsce po zaopatrzeniu ich w odpowiednie do wykonywanych prac urządzenia, sprzęt i środki ochrony indywidualnej oraz zapewnieniu im właściwego nadzoru i bezpiecznych warunków pracy.

II. Analiza pracowników

1) Profilaktyczna ochrona zdrowia

Niezbędnym elementem profilaktycznej ochrony zdrowia jest także konieczność ustalenia, czy pracownik może wykonywać pracę na danym stanowisku i w określonych warunkach, oraz czy wykonywana przez niego praca nie wpłynie na pogorszenie stanu jego zdrowia. O obowiązku tym mówi Kodeks pracy w art. 229 § 4, według tego przepisu pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do jej wykonywania.
Zgodnie z Kodeksem Pracy Dział X „Bezpieczeństwo i higiena pracy":
Rozdział VI „Profilaktyczna ochrona zdrowia"
„Art. 229.§1.Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:
1) osoby przyjmowane do pracy,
2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
§ 1^1. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:
1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. § 1^2. Przepis § 1^1 pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.
§2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
§3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych."

Analiza stanu aktualnego

Pracodawca nie dopuszcza do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Pracownicy podlegają również okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

2) Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kwalifikacje zawodowe

Do obowiązków pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy należy zapewnienie przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie w dziedzinie bhp jest prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe.
Zgodnie z Kodeksem Pracy Dział X „Bezpieczeństwo i higiena pracy" rozdział VIII „Szkolenie"
„Art.237^2. Minister Edukacji Narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej.

Art.237[3].§ 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
§2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.
§3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy."

Analiza stanu aktualnego

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, do której wykonania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia wstępne i okresowe z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzają pracownicy firmy ADRIUM BHP Adrian Robak. Jednostka posiada programy szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3) Ochrona pracy kobiet

Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017.796) - w katalogu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży zamieszczono m.in. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg, prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej (czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po których powinna nastąpić 15-minutowa przerwa), a także prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę (czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy).
W wypadku kobiet karmiących dziecko piersią, do wspomnianego katalogu zakwalifikowane zostały m.in. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg przy pracy stałej i 10 kg przy pracy dorywczej, a także ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m.

Analiza stanu aktualnego

W jednostce przestrzegane są wszystkie przepisy dotyczące zatrudniania kobiet, a także kobiet w ciąży. Pracownice w ciąży i karmiące dziecko piersią nie są zatrudniane na stanowiskach, gdzie występują czynniki szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia.

4) Ochrona pracy młodocianych

Od 1 września 2018 r. wiek osoby, którą można uznać za młodocianą, został obniżony z 16 do 15 lat. Wolno zatrudniać tylko takich młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum oraz posiadają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany, który nie posiada kwalifikacji zawodowych, może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Przepisy szczególne regulują przypadki, kiedy jest możliwe zatrudnienie młodocianych (powyżej lat 16) bez ukończenia gimnazjum, zatrudnienie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum bądź go nie ukończyły. Zgodnie z Kodeksem Pracy Dział IX „Zatrudnianie młodocianych" Rozdział I „Przepisy ogólne"
„Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat z zastrzeżeniem art. 191 § 2^1-2^3.
Art. 191 § 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:
1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. § 2. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
§ 2^1. Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołą podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.
§ 2^2. Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, z wyjątkiem osoby, o której mowa w § 2^1, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.
§ 2^3. Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy.
Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat, chyba że uzyskał on kwalifikacje zawodowe przez naukę w szkole. Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Analiza stanu aktualnego
Jednostka nie zatrudnia pracowników młodocianych.

5) Ochrona pracy osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne są szczególną kategorią pracowników. Ze względu na mniejszą sprawność nie mogą podlegać tym samym rygorom, co pracownicy zdrowi. Dlatego też przepisy prawa odmiennie regulują niektóre ich uprawnienia i obowiązki pracownicze. Podstawą wszystkich regulacji jest posiadanie orzeczenia z ustalonym stopniem niepełnosprawności (znacznym, umiarkowanym lub lekkim). Stopień niepełnosprawności decyduje o wielkości ulg i praw.
Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2018.511 j.t. ze zm.)
„Art. 2a. 1. Osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.
Art. 15. 1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych."

Stosowanie obniżonych norm czasu pracy osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Analiza stanu aktualnego
Jednostka nie zatrudniała pracownika niepełnosprawnego.

6) Ochrona uczniów i podopiecznych

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach Rozdział 1 „Przepisy ogólne":

„§ 2. Dyrektor zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pobytu w szkole lub placówce, a także bezpieczne i higieniczne warunki uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez szkołę lub placówkę poza obiektami należącymi do tych jednostek.
§ 2a. 1. Dyrektor albo upoważniona przez niego osoba prowadzi rejestr wyjść grupowych uczniów, z wyjątkiem wycieczek, o których mowa odpowiednio w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290 i 1669) oraz w przepisach wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 12_ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.
2. Rejestr, o którym mowa w ust. 1, zawiera: datę, miejsce i godzinę wyjścia lub zbiórki uczniów, cel lub program wyjścia, miejsce i godzinę powrotu, imiona i nazwiska opiekunów, liczbę uczniów oraz podpisy opiekunów i dyrektora.
§ 3. 1. Dyrektor, co najmniej raz w roku, dokonuje kontroli zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z obiektów należących do szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, oraz określa kierunki ich poprawy (...). § 4. Plan zajęć dydaktyczno-wychowawczych uwzględnia:
1) równomierne obciążenie uczniów zajęciami w poszczególnych dniach tygodnia;
2) zróżnicowanie zajęć w każdym dniu;
3) możliwości psychofizyczne uczniów podejmowania intensywnego wysiłku umysłowego w ciągu dnia.
§ 4a. Dyrektor zapewnia uczniom w szkole lub placówce miejsce na pozostawienie podręczników i przyborów szkolnych.

Jednostka oświatowa to miejsce w którym przebywają najczęściej dzieci i młodzież. Niezbędne jest zatem przestrzeganie zasad BHP przede wszystkim przez kadrę nauczycielską, która na czas zajęć odpowiedzialna jest za podopiecznych. Nadzór nad wychowankami w czasie przerw międzylekcyjnych, a także przed i po zajęciach określa regulamin dyżurów. Regulamin jest załącznikiem do regulaminu pracy.

Analiza stanu aktualnego
Pod opieką jednostki znajduje się uczniów. Jednostka sprawuje opiekę nad wychowankami, dostosowując metody i sposoby oddziaływań do ich wieku i możliwości rozwojowych, potrzeb środowiska z uwzględnieniem istniejących warunków lokalowych, a w szczególności zapewnia bezpośrednią i stałą opiekę nad podopiecznymi w czasie pobytu w jednostce oraz w trakcie zajęć poza jej terenem. Jednostka zapewnia podopiecznym pełne poczucie bezpieczeństwa zarówno pod względem fizycznym, jak i psychicznym. Podopieczni są objęci ciągłym dozorem i opieką, nie są pozostawieni bez opieki dorosłych.

7) Ochrona pracy praktykantów

Pracodawca musi zapewnić praktykantom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, czyli:
- przeszkolić ich w zakresie bhp,
- zapewnić im - jeśli taka potrzeba wynika z charakteru czynności wykonywanych w ramach praktyk - odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Zgodnie z ustawą „Kodeks Pracy" Dział XV Art. 304. „§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących jego pracownikami."
Do studentów odbywających praktyki na podstawie skierowania stosuje się odpowiednio przepisy prawa o ochronie pracy kobiet i młodocianych, o dyscyplinie pracy oraz o bezpieczeństwie i higieny pracy.

Analiza stanu aktualnego
W analizowanym okresie, jednostka nie przyjęła na praktykę zawodową studentów.

8)Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy

Zgodnie z art. 94 pkt 10 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek wpływać na kształtowanie w zakładzie prac zasad współżycia społecznego. Ponadto, zgodnie z art. 94^3 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing w myśl art. 94^3 § 2 k.p. oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Przeciwdziałanie mobbingowi, do którego zobowiązany jest pracodawca, obejmuje również zapobieganie mobbingowi stosowanemu przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę (np. bezpośrednich przełożonych i współpracowników) oraz osoby trzecie. Pracodawca odpowiada zatem nie tylko za własne działania o charakterze mobbingu, ale również za działania mobbingowe stosowane w środowisku pracy przez zatrudnianych przez niego pracowników. Warto podkreślić, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za ich działania na gruncie art. 94^3 § 3 i 4 k.p. Prawo pracy wprowadza wymóg zapoznania pracownika z całokształtem tych uregulowań. Spełnienie tego obowiązku ciąży na pracodawcy, który powinien udostępnić zatrudnionym tekst przepisów dotyczących wspomnianych zagadnień w formie pisemnej informacji (art. 94^1 K.p.). Kodeks pracy wymaga, aby wspomniana informacja została rozpowszechniona na terenie zakładu pracy lub zapewniono dostęp do niej w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

III. Analiza warunków pracy

1) Analiza wypadków przy pracy i wypadków uczniowskich

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

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

Postępowanie powypadkowe (dochodzenie powypadkowe) obejmuje czynności, których celem jest:

- dokonanie kwalifikacji prawnej zdarzenia – ustalenie, czy zdarzenie ma cechy wypadku związanego z pracą: „wypadku przy pracy", „wypadku traktowanego na równi z wypadkiem przy pracy", „wypadku w okresie ubezpieczenia wypadkowego – innego wypadku przy pracy" itp.;
- ustalenie, czy istnieją okoliczności wyłączające uprawnienia poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych;
- określenie środków i wniosków prewencyjnych, tj. przedsięwzięć mających na celu niedopuszczenie do podobnych zdarzeń wypadkowych w przyszłości.

Za wypadek uczniowski uważa się nagłe zdarzenie powodujące uraz lub śmierć, wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w związku z pobytem ucznia pod opieką placówki.
Uczniowie i wszyscy pracownicy jednostki są obowiązani do natychmiastowego informowania nauczyciela prowadzącego zajęcia, albo dyżurnego na przerwie, o każdym zaistniałym lub zauważonym wypadku.

Nauczyciel powinien:

- Udzielić podopiecznemu, który uległ wypadkowi pierwszej pomocy. Zgłosić wypadek dyrektorowi jednostki.
- W przypadku przebywania poza terenem jednostki zapewnić podopiecznemu pomoc medyczną najczęściej poprzez wezwanie pogotowia ratunkowego (w jednostce jest to obowiązek dyrektora).
- Przebywając poza jednostką niezwłocznie zawiadomić o wypadku rodziców (prawnych opiekunów) poszkodowanego lub osobę sprawującą nad nim opiekę (w jednostce jest to obowiązek dyrektora).
- Zabezpieczyć miejsce wypadku, nie dokonywać w tym miejscu żadnych zmian.
- Postępować zgodnie z dalszymi ustaleniami dyrektora jednostki lub osoby przez niego wyznaczonej.
- Złożyć szczegółowe wyjaśnienia zespołowi prowadzącemu postępowanie dotyczące ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach:

„§ 41. 1. O każdym wypadku zawiadamia się niezwłocznie:

1) rodziców (opiekunów) poszkodowanego;

2) pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) społecznego inspektora pracy;

4) organ prowadzący szkołę lub placówkę; 5) radę rodziców.

2. O wypadku śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym zawiadamia się niezwłocznie prokuratora i organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

3. O wypadku, do którego doszło w wyniku zatrucia, zawiadamia się niezwłocznie państwowego inspektora sanitarnego."

Analiza stanu aktualnego

W analizowanym okresie, w jednostce odnotowano jeden wypadek przy pracy, nie było wypadków w drodze do pracy, oraz nie było wypadków uczniowskich, wydarzeneim powodującym wypadki uczniowskie było Uderzenie stopą o podłogę podczas zajęć tanecznych.

2) Analiza chorób zawodowych

Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych „narażeniem zawodowym".

Aby zatem można było uznać chorobę za chorobę zawodową, muszą wystąpić łącznie dwie przesłanki:

- choroba ta występuje w urzędowym (ustalonym prawem) wykazie chorób zawodowych,
- choroba została wywołana czynnikami szkodliwymi dla zdrowia występującymi w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy.

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Analiza stanu aktualnego

W jednostce w analizowanym okresie nie odnotowano wystąpienia choroby zawodowej.

3) Kontrola techniczna jednostki

Przepisy prawa budowlanego odnoszą się do kontroli obiektów budowlanych, zalecając aby w czasie ich użytkowania były poddawane przez właściciela lub zarządcę:

- okresowej kontroli, co najmniej raz w roku, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznej sprawności, w tym:
  - o elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania czynników występujących podczas użytkowania obiektu,
  - o instalacji urządzeń służących ochronie środowiska,
  - o instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych),
- okresowej kontroli, co najmniej raz na 5 lat, polegającej na sprawdzeniu stanu sprawności technicznej i wartości użytkowej całego obiektu budowlanego, estetyki obiektu i jego otoczenia; kontrolą powinno być objęte również badanie instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, sprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów.

Kontrole stanu budynków powinny być dokonywane przez osoby posiadające uprawnienia budowlane w odpowiedniej specjalności. Kontrolę stanu technicznego instalacji elektrycznych piorunochronnych oraz gazowych powinny przeprowadzać osoby legitymujące się kwalifikacjami wymaganymi przy wykonywaniu dozoru lub usług w zakresie naprawy lub konserwacji odpowiednich urządzeń energetycznych lub gazowych. Kontrolę stanu technicznego przewodów powinny być przeprowadzone przez kominiarzy posiadających tytuł mistrzowski – w odniesieniu do kominów spalinowych i wentylacyjnych oraz osoby posiadające kwalifikacje budowlane – w odniesieniu do przewodów kominowych przemysłowych, wolnostojących, a także kominów lub przewodów kominowych, w których ciąg kominowy jest wymuszony pracą urządzeń mechanicznych.

Analiza stanu aktualnego

Przedmiot kontroli	Data ostatniej kontroli	Stwierdzone nieprawidłowości i uwagi	Czy nieprawidłowości zostały wyeliminowane? (Jeśli nie – to dlaczego i kiedy zostaną usunięte?)
Instalacja gazowa			
Instalacja elektryczna			
Instalacja piorunochronna			
Instalacja grzewcza i wentylacyjna			
Instalacja wodno-kanalizacyjna			
Zabezpieczenia przeciwpożarowe (gaśnice, hydranty itp.)			

5) Państwowy nadzór i kontrola nad warunkami pracy

System organizacyjny ochrony pracy w Polsce wskazuje na organy i organizacje uczestniczące w kształtowaniu i realizowaniu zadań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Organy nadzoru i kontroli, do których należą przede wszystkim: Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz sądy i prokuratura (również pozostałe organy nadzoru i kontroli w zakresie swojego działania w każdym przypadku, jeżeli dotyczy ono zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia) powołane zostały do nadzoru i kontroli - w imieniu państwa - realizacji przez pracodawców obowiązków nałożonych na nich przez prawo. W celu realizacji swoich uprawnień oraz przymuszania pracodawców do wykonywania swoich obowiązków, organy te dysponują możliwością ukarania mandatem karnym, bądź wydania nakazu lub decyzji, łącznie z nakazaniem w określonych przypadkach zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności określonego rodzaju.

Zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy Rozdział 1 „Organizacja Państwowej Inspekcji Pracy" (Dz.U.2018.623 j.t. z późn. zm.)

„Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie."

Zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej Rozdział 1 Zadania i zakres działania Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U.2019.59 j.t. z późn. zm.)

„Art. 1. Państwowa Inspekcja Sanitarna jest powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

1) higieny środowiska,
2) higieny pracy w zakładach pracy,
3) higieny radiacyjnej,
4) higieny procesów nauczania i wychowania,
5) higieny wypoczynku i rekreacji,
61) zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku,
62) zdrowotnymi żywności, żywienia i produktów kosmetycznych,
7) higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne

- w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych."

<u>Analiza stanu aktualnego</u>

- w analizowanym okresie nie było kontroli zewnętrznych.

5) Kontrola obiektów należących do jednostki pod kątem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z tego obiektu

Dyrektor, co najmniej raz w roku, dokonuje kontroli zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z obiektów należących do szkoły lub placówki, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, oraz określa kierunki ich poprawy.

Analiza stanu aktualnego

Data i rodzaj kontroli	Stwierdzone nieprawidłowości i uwagi
Kontrola budynku pod kątem BHP	

IV. Wnioski końcowe

Na podstawie przeprowadzonej analizy stanu bhp w jednostce stwierdzono, że Dyrekcja realizuje podstawowe obowiązki w stosunku do pracowników - przestrzegane są przepisy Prawa Pracy i innych aktów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednostka dba o bezpieczeństwo swoich pracowników oraz podopiecznych m.in. poprzez: informowanie pracowników o zagrożeniach, przeprowadzanie szkoleń bhp, kontrolę sposobu wykonywania zadań na stanowiskach pracy, rejestrowanie wypadków. W bieżącym roku zostanie zaktualizowana ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Analizę wykonał na podstawie ankiety, która stanowi załącznik do analizy:

Główny Specjalista ds. BHP – Adrian Robak w dniu 16.03.2022r.

Główny Specjalista d/s BHP
Inżynier Bezpieczeństwa Pożarowego
Adrian Robak