

Pytanie:

1. Jak sformułować umowę o pracę dla pracownika budowlanego pracującego na wysokościach?
2. Czy treść umowy wymaga jakiś szczególnych klauzuli odpowiadających tego typu stanowiskom czy jest to standardowa umowa o pracę?
3. Jakie badania profilaktyczne musi przejść i szkolenie bhp?

W odpowiedzi na zadane pytanie informuję, że:

Ad. 1 i 2.

Zgodnie z art. 29 Kodeksu Pracy, umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie.

Z treści **umowy o pracę** powinno wynikać jakiego rodzaju umowę strony zawarły.

Należy także określić warunki, na jakich została zawarta a w szczególności:

- miejsce pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy
- wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy

Są to warunki obligatoryjne (obowiązkowe), które muszą być w każdej umowie określone.

Rodzaj pracy to typ czynności składających się na umówioną pracę. Jego określenie w umowie o pracę może nastąpić przez wskazanie jednego z następujących parametrów:

- stanowisko pracy lub pełnionej funkcji, jeżeli są one wyodrębniane w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (w jego regulaminie organizacyjnym)
- wykonywanego przez pracownika zawodu lub posiadanej specjalności
- opisanie czynności faktycznych objętych zakresem posiadanej specjalności

ad 3.

Zgodnie z art. 229 § 4 Kodeksu Pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych precyzują wskazówki metodyczne stanowiące załącznik Nr 1 do rozporządzenia, które w szczególności określają dla danego czynnika szkodliwego lub uciążliwego rodzaj badań wstępnych i okresowych, oraz częstotliwość tych ostatnich (ROZPORZĄDZENIE MINISTER ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm. oraz z 2001 r. Nr 37, poz. 451).

Skierowanie takie powinno zawierać (§ 4 rozporządzenia):

- określenie rodzaju badania profilaktycznego,
- stanowisko, na którym pracownik jest lub ma być zatrudniony, z możliwością podania kilku wariantów stanowisk,
- informację o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

W załączeniu przesyłam wzór takiego skierowania.

Zgodnie z art. 237³ Kodeksu Pracy nie wolno 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.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI I PRACY z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860; z późn. zm.)

Szukolenie wstepne				
Forma	Cel	Kto podlega	Kto prowadzi	Czas trwania
instruktaż ogólny (szukolenie wstepne ogólne)	zapoznanie się z: - podstawowymi przepisami bhp zawartymi w kodeksie pracy, ukladach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy - przepisami bhp obowiazujacymi w zakladzie pracy - zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku	- nowo zatrudnieni pracownicy - studenci odbywajacy u pracodawcy praktyke studencka - uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu	- pracownik służby bhp lub - osoba wykonujaca u pracodawcy zadania tej służby albo - pracownik wyznaczony przez pracodawce majacy wiedze i umiejetnosci zapewniajace wlasciwa realizacje programu instruktażu	minimum 3 godziny
Instruktaż stanowiskowy (szukolenie wstepne na stanowisku pracy)	zapoznanie z: - czynnikami srodowiska pracy i ryzykiem zawodowym wystepujacymi na danym stanowisku pracy - sposobami ochrony przed zagrozeniami, jakie moga powodowac te czynniki - metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach	- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych oraz innych, na których wystepuje narazenie na dzialanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych - pracownicy przenoszeni na stanowiska opisane wyzej - uczniowie odbywajacy praktyczna nauke zawodu - studenci odbywajacy praktyke studencka Uwaga! Pracownik, który wykonuje prace na kilku stanowiskach, powinien na każdym z nich odbyc instruktaż.	- wyznaczona przez pracodawce osoba kierujaca pracownikami lub pracodawca - jezeli maja odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego	powinien zalezec od: - przygotowania zawodowego pracownika - dotychczasowego stazu pracy - rodzaju pracy i zagrozeń wystepujacych na stanowisku, na którym ma być zatrudniony pracownik Uwaga! Instruktaż stanowiskowy musi zakonczyc się sprawdzianem wiedzy i umiejetnosci z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp. Dopiero po nim wolno dopuscic pracownika do wykonywania pracy na tym stanowisku

Szukolenie okresowe				
Cel	Kto podlega	Forma	Częstotliwość	Kiedy pierwsze szkolenie
aktualizacja oraz ugruntowanie wiedzy i umiejetnosci w dziedzinie bhp oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie	pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych	instruktaż	nie rzadziej niż raz na 3 lata Uwaga! Jezeli na stanowiskach wystepuja szczególnie duze zagrozenia bezpieczenstwa lub zdrowia pracowników, to nie rzadziej niż raz w roku.	w okresie 12 miesiacy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku, natomiast pracodawcy oraz inne osoby kierujace pracownikami (w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści) w ciągu 6 miesiacy od zatrudnienia na danym stanowisku
	- pracodawcy oraz inne osoby kierujace pracownikami (w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści) - pracownicy inzynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urzadzzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji - pracownicy służby bhp i inne osoby wykonujace zadania tej służby - pracownicy administracyjno-biurowi oraz inni pracownicy, których charakter pracy wiąże się z narazeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp	kurs, seminarium lub samokształcenie kierowane	nie rzadziej niż raz na 5 lat, a dla pracowników administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat	

Jeżeli pracownik ma być zatrudniony przy pracach na wysokości powinno się wydłużyć się czas szkolenia instruktazowego do momentu opanowania przez niego niezbędnej wiedzy i umiejętności (8 godzin instruktazu to minimum). Można w tym celu dodatkowo „zafundować” mu szkolenie tzw. z technik alpinistycznych czy też z bezpiecznego używania sprzętu chroniącego przed upadkiem. Oczywiście są to ponad standartowe szkolenia ale zaznaczam, że część tych tematów powinna być omówiona w instruktazu stanowiskowym.

Inne szkolenia (uprawnienia) jakie pracownik budowlany powinien posiadać są uzależnione od czynności jakie wykonuje i będą one wynikać z:

- 1) ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz. U. Nr 118, poz. 1263),
- 2) ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828 z późn. zm.)

z poważaniem:

Andrzej Dziedzic

w przypadku wątpliwości podaje kontakt:

Biuro Doradczo-Uslugowe BHP Andrzej Dziedzic
ul. Zazamcze 24; 33-200 Dąbrowa Tarnowska
tel. / fax.: 014 – 642-26-37, tel. kom.: 0-603-93-93-15
e-mail: bhp.andrzej@wp.pl
www: www.bhpdziedzic.pl