

dr BARBARA KRZYŚKÓW  
 Centralny Instytut Ochrony Pracy  
 – Państwowy Instytut Badawczy  
 Kontakt: bakrz@ciop.pl  
 DOI: 10.5604/01377043.1194347

# Klasyfikacja przepisów bhp w kontekście sporządzenia list kontrolnych przy produkcji wyrobów z drewna

Fot. Zurijeta/Bigstockphoto



W artykule przedstawiono propozycję sporządzenia list kontrolnych, mających na celu możliwość sprawdzenia przez pracodawcę działającego w przemyśle przetwórstwa drewna zgodności jego działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy z wymaganiami zawartymi w przepisach. Listy te zostały uzupełnione o krótki opis wymagań zawartych w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w tej branży, jak też wykaz tych przepisów. Listy sporządzone zostały według przyjętej klasyfikacji przepisów bhp, odnoszących się do prewencji bezpośredniej i pośredniej.

*Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, wymagania prawne, klasyfikacja przepisów bhp, listy kontrolne*

## OSH legal framework in the context of control lists for the wood industry

This article discusses the possibility of preparing control lists to help employers in the wood industry check the compatibility of their actions in the field of occupational safety and health (OSH) with legal requirements. Those lists come with short descriptions of the requirements in OSH regulations relevant to this industry and a list of those regulations. The control lists have been prepared in accordance with the accepted classification of OSH regulations on both direct and indirect prevention methods.

*Keywords: occupational safety and health, legal requirements, OSH legal framework, control lists*

## Wstęp

Prawidłowy stan bhp jest istotnym elementem wpływającym na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa. Zapobieganie wypadkom przy pracy powoduje zmniejszenie strat spowodowanych przestojami, zastępstwami, czy też ewentualnym odszkodowaniem dla poszkodowanych. Służy temu przede wszystkim analiza aktualnego stanu bhp i porównanie go z obowiązującymi wymaganiami. W prowadzeniu prawidłowej polityki prewencji w przedsiębiorstwie istotną rolę spełnia służba bhp, do zadań której należy m.in. przeprowadzanie corocznych analiz stanu bhp. Analizy te powinny zawierać m.in. ocenę dostosowania warunków pracy do wymagań zawartych w przepisach.

Służba bhp jest organem opiniodawczo-doradczym pracodawcy, z tym zastrzeżeniem, że jest on zobowiązany do jej utworzenia wtedy, gdy zatrudnia ponad 100 pracowników. Natomiast pracodawca zatrudniający od 11 do 100 pracowników realizację tych zadań może powierzyć pracownikowi (obok jego innych obowiązków) lub, w przypadku braku osób kompetentnych – jednostkom zewnętrznym.

Pracodawca zatrudniający do 10 pracowników (w przypadku, gdy jest zakwalifikowany do grupy działalności, w odniesieniu do której ustalono nie wyższą niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych do 20 pracowników) może sam realizować zadania służby bhp, po odbyciu odpowiedniego szkolenia. Według danych GUS z 2012 r. mikroprzedsiębiorstwa stanowią 95,9% wszystkich polskich firm [1], ergow ok. 1 mln 700 tys. z nich realizuje się zadania związane z bhp bez pomocy ze strony wyspecjalizowanej służby. Niewystarczający dostęp przedsiębiorców do wiedzy z zakresu bhp, jak też duża liczba aktów prawnych regulujących tę tematykę, a także niedostateczne wykształcenie lub wręcz

jego brak, powodują, że powierzone pracodawcy zadania służby bhp mogą być realizowane niewłaściwie. Niewłaściwa ocena warunków bhp, nietrafna identyfikacja zagrożeń, brak badań i pomiarów środowiska pracy, a przede wszystkim – nieznanostwo przepisów prawnych z zakresu bhp powodują powstawanie sytuacji potencjalnie wypadkowych.

Ze sprawozdania PIP za 2012 r. wynika, że w wyniku kontroli przeprowadzonych w mikroprzedsiębiorstwach (skontrolowano ich 68,9 tys.) stwierdzono, iż pracodawcy bardzo często naruszają przepisy bhp. Wydane w związku z tym decyzje (310 tys.) dotyczyły niewywiązywania się z obowiązku przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia, przydział ŚOI) oraz organizacji stanowisk i procesów pracy. Tak duża liczba nieprawidłowości wynikała przede wszystkim z nieznanostwo wymagań w zakresie bhp przez pracodawców.

Istotne jest nie tylko dotarcie do tych pracodawców z wiedzą dotyczącą wymagań bhp, ale też pomoc w łatwym i szybkim wyszukiwaniu odpowiednich przepisów.

Sutki niewłaściwie prowadzonej działalności zależą w istotny sposób od sektora, w jakim jest ona prowadzona. Mimo że są to bardzo małe firmy, zatrudniające niewielu pracowników, to zagrożenia w niektórych sektorach działalności są znaczne. Do takich sektorów należy m.in. produkcja mebli i wyrobów z drewna, gdzie w 2013 r. odnotowano 3758 wypadków przy pracy.

Istotne jest więc opracowanie narzędzi wspomagających pracodawców, przede wszystkim tych z mikro- i małych przedsiębiorstw, w realizacji wymagań prawa z zakresu bhp, dzięki którym będą mogli wywiązywać się z nałożonych na nich obowiązków. Pomocne w tym są listy kontrolne, które w istotny sposób ułatwiają pracodawcom realizację, spoczywających na nich zadań. Ważne jest przy tym również, aby listy te sporządzone zostały modułowo, co pozwoli na korzystanie z nich – w zależności od potrzeb – całościowo albo w części. Moduły te powinny bazować na klasyfikacji przepisów zawierających wymagania w zakresie bhp. Istotne jest przyjęcie takiej klasyfikacji, żeby korzystanie z tych list nie sprawiło trudności. Jest to o tyle ważne, że przepisów tych jest dużo, są różnorodne i dotyczą różnych spraw z zakresu techniki, organizacji, jak też obowiązków wobec pracowników.

### Klasyfikacja przepisów bhp w doktrynie

W literaturze prawniczej istnieje wiele propozycji klasyfikacji przepisów bhp. Mimo różnic w kryteriach, wszystkie opierają się przede wszystkim na klasyfikacji nie tyle wymagań, co obowiązków pracodawcy. Jest to pogląd słuszny, gdyż w przepisach polskich obowiązki

z zakresu bhp ciążyą przede wszystkim na pracodawcy.

Opis stosowanych dotychczas kryteriów klasyfikacji przepisów bhp przedstawiła wyczerpująco prof. T. Wyka [2]. Podstawowym kryterium był bezpośredni lub pośredni wpływ uczestników procesu pracy na poziom bezpieczeństwa [3]. Pośredni, obciążający przede wszystkim kadrę kierowniczą, związany jest z planowaniem i organizacją pracy, bezpośredni zaś dotyczy prawidłowego nadzoru nad realizacją pracy.

Innym z kryteriów klasyfikacji był podział na obowiązki obciążające pracowników i kadrę kierowniczą, który, jak wskazała T. Wyka, w zasadzie nie różni się od omówionego wcześniej. Wprawdzie wskazywał on na wielość podmiotów zajmujących się sprawami bhp, jednak z jednej strony nie wyczerpywał wszystkich obowiązków, z drugiej mogły się one pokrywać.

Kryterium przedmiotowe, a nie podmiotowe przyjął do klasyfikacji obowiązków pracodawcy w zakresie bhp W. Szubert, dzieląc je na te o treści majątkowej i organizacyjnej [4]. Do pierwszych zalicza te, które wymagają nakładów finansowych, jak np. środki ochrony indywidualnej, urządzenie stanowisk pracy czy środki ochrony zbiorowej (w obecnym stanie prawnym należałoby również zaliczyć do nich koszty szkoleń, przeprowadzania badań lekarskich itp.). Natomiast do obowiązków organizacyjnych należą te, które można powiązać z prawidłowym planowaniem pracy z zapewnieniem nadzoru nad ich wykonywaniem. Jednak ta klasyfikacja nie jest aktualna w obecnym stanie prawnym, gdyż wiele obowiązków zaliczanych do organizacyjnych pociąga za sobą również ponoszenie kosztów. Dla przykładu, koszty działania obowiązkowo powoływanej komisji bhp, która jest forum dyskusyjnym i konsultacyjnym w sprawach bhp, pokrywa pracodawca.

Inną propozycją klasyfikacji przepisów dotyczących obowiązków pracodawcy w zakresie bhp jest ich wyliczenie ze względu na wagę, jaką się do nich przywiązuje [5]. Chodzi tu o np. przestrzeganie wymagań prawa odnoszących się do pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych, zapewnienie profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników, szkoleń, obowiązek zaopatrzenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą.

Odmienną klasyfikację przepisów przedstawiła T. Liszcz, która dzieli je na przepisy regulujące obowiązki pracodawcy, obowiązki związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, obowiązki innych podmiotów w zakresie bhp, środki realizacji prawa pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, służbę bhp, udział załogi w rozwiązywaniu spraw z zakresu bhp oraz

obowiązki i prawa w zakresie bhp w związku z wykonywaniem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy [6].

Również T. Wyka przedstawia możliwość stosowania różnych kryteriów i metod klasyfikacji obowiązków pracodawcy w dziedzinie bhp [2]. Może to być podział na obowiązki pracodawcy wobec państwa (PIP, PIS) i wobec pracowników, który pokazuje wielość sankcji, które mogą być stosowane w przypadku naruszenia tych obowiązków. Jest to również podział obowiązków na dotyczący rozpoczęcia działalności i zatrudniania pracowników, który wiąże się z organizacją środowiska pracy, dopuszczeniem pracownika do pracy (badania lekarskie, szkolenia) oraz obowiązki, które pracodawca musi realizować wobec pracownika w trakcie trwania stosunku pracy (odzież ochronna, środki ochrony indywidualnej, posiłki profilaktyczne itp.).

Należy jednak zwrócić uwagę, że ze względu na zmianę przepisów i odstąpienie ustawodawcy od nakładania na pracodawcę obowiązków informacyjnych wobec PIP i PIS przy rozpoczynaniu działalności, podział ten traci uzasadnienie. T. Wyka wyróżnia również obowiązki prewencji pośredniej (odnoszące się do środowiska pracy), jak i bezpośredniej (odnoszące się do pracownika), przy czym stosuje w tym przypadku kryterium wpływu ich realizacji na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników [2]. Obowiązki prewencji bezpośredniej, a właściwie – prawidłowa ich realizacja, wpływają wprost na bezpieczeństwo pracowników, a ich niewykonanie lub nienależyte wykonanie może doprowadzić do powstania szkód dotyczących osoby. Dzielą się na obowiązki dotyczące pracowników jako grupy (np. materialne środowisko pracy) i te, które mają indywidualizowany charakter (dotyczące pracownika). Różnica między nimi dotyczy przede wszystkim sposobu egzekwowania przez pracowników realizacji tych obowiązków: pierwsze z nich (wobec grupy pracowników) mogą być dochodzone w drodze sporu zbiorowego, natomiast obowiązki wobec pracownika mogą być dochodzone w sporze przed sądem.

Obowiązki o charakterze prewencji pośredniej podzielone zostały na obowiązki: edukacyjne, biurokratyczne, organizacyjne.

Po przeanalizowaniu dotychczas przyjętych klasyfikacji przepisów najbardziej wyczerpująca wydaje się ta przedstawiona przez T. Wykę, dzieląca przepisy na określające obowiązki z zakresu prewencji pośredniej i bezpośredniej. Jednak należy stwierdzić, że zastosowanie takiej klasyfikacji wprost może spowodować, że będą one dla mikro- lub małego pracodawcy niezbyt przejrzyste. Dlatego, w celu sporządzenia list kontrolnych, odstąpiono od sztywnego podziału, włączając do grupy przepisów dotyczących obowiązków prewencji





bezpośredniej przepisy prewencji pośredniej, obejmujące przede wszystkim obowiązki biurokratyczne, związane ze sporządzaniem rejestrów, sprawozdań, wykazów itp. Bardziej czytelne wydaje się jednak – zdaniem autorki – włączenie tych przepisów do przepisów prewencji bezpośredniej. Tworzyć to będzie logiczny ciąg postępowania: realizacja określonego obowiązku kończy się działaniem o charakterze biurokratycznym (np. ocena ryzyka zawodowego kończy się sporządzeniem jej dokumentacji).

### Klasyfikacja przepisów bhp dla potrzeb przemysłu przetwórstwa drewna

Przepisy regulujące obowiązki zakwalifikowane do prewencji bezpośredniej można podzielić na odnoszące się do materialnego środowiska pracy i bezpośrednio do pracowników.

Do pierwszej grupy przepisów w zakresie prewencji bezpośredniej zaliczyć należy:

- obowiązki pracodawcy związane z wymaganiami dotyczącymi obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy. Należy wśród nich uwzględnić wymagania przepisów zawierających wymagania dotyczące terenu wokół zakładu, dróg dojazdowych, pomieszczeń pracy, oświetlenia, ogrzewania, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych

- obowiązki związane ze zorganizowaniem i wyposażeniem stanowisk pracy, w tym przede wszystkim przepisy ustanawiające wymagania dotyczące organizacji stanowisk pracy, obsługi i stosowania maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych, minimalnych wymagań dotyczących maszyn i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna, jak też wymagania dotyczące składowania i magazynowania

- obowiązki związane z procesem pracy, w tym stosowaniem materiałów i procesów technologicznych oraz różnych substancji i czynników niebezpiecznych oraz przepisów dotyczące obowiązków związanych ze stosowaniem czynników chemicznych i ich mieszanin (środki konserwujące drewno, kleje,

farby, rozcieńczalniki i lakiery), czynników rakotwórczych (pyły drewna twardego, niektóre składniki farb, lakierów klejów czy rozpuszczalników), czynników biologicznych, które będą występowały przede wszystkim w przypadku przechowywania drewna i jego cieplnej obróbki powodującej rozwój niektórych bakterii, ochrony przed hałasem oraz transportem ręcznym (w zależności od organizacji stanowisk potrzeba takiego transportu może występować zarówno przy obróbce drewna jak i produkcji mebli).

W grupie przepisów dotyczących prewencji bezpośredniej należy uwzględnić również obowiązki:

- przeprowadzenia badań profilaktycznych oraz organizacji i funkcjonowania systemu pierwszej pomocy
- przeprowadzenia szkoleń bhp i wydawania odpowiednich instrukcji
- dostarczenia środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- wydawania profilaktycznych posiłków i napojów.

Odrębną grupę będą stanowią przepisy regulujące obowiązki w zakresie bhp, zakwalifikowane do prewencji pośredniej. Ich realizacja przez pracodawcę nie może być egzekwowana w drodze sądowej. W zdecydowanej większości nie mogą też stanowić przedmiotu sporu zbiorowego. Nadzór nad ich prawidłową realizacją należy do państwa i to ono, za pośrednictwem PIP, dokonuje kontroli i egzekwuje działania. T. Wyka [2] zalicza do prewencji pośredniej przepisy regulujące obowiązki pracodawcy w zakresie edukacji, biurokratyczne i organizacyjne.

Obowiązki edukacyjne pracodawcy polegają przede wszystkim na znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do realizacji wymagań przepisów bhp. Wiedza ta nie ogranicza się do odbycia przez pracodawcę szkolenia z zakresu bhp. Wśród obowiązków edukacyjnych należy uwzględnić kwestie związane z rozpoznaniem zagrożeń w środowisku pracy. Do najważniejszych z nich należy ocena

ryzyka zawodowego. Pracodawca powinien zidentyfikować zagrożenia występujące w jego zakładzie, uwzględniając wszystkie czynniki występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby ich wykonywania.

W celu uzyskania informacji o poziomie zagrożeń występujących przy wykonywanych pracach, pracodawca musi dokonać pomiarów stężenia i/lub natężenia czynników, szczególnie w przypadku stosowania w produkcji czynników chemicznych i ich mieszanin (farby, lakiery, kleje używane przede wszystkim przy produkcji mebli) oraz poziomu hałasu.

Uzyskanie przez pracodawcę wiedzy na temat stanu środowiska pracy, w tym przede wszystkim wyników oceny ryzyka zawodowego i identyfikacji zagrożeń jest warunkiem niezbędnym do realizacji obowiązków informacyjnych spoczywających na pracodawcy. Należą do nich przede wszystkim obowiązki informowania pracowników o:

- ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami

- zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy i przy wykonywanych pracach

- podejmowanych działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń.

Obowiązki biurokratyczne odnoszą się do obowiązków związanych z prowadzeniem przez pracodawcę spisów, rejestrów, wykazów itp. Należą do nich:

- prowadzenie spisu stosowanej w produkcji substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenia lub mieszaniny stwarzającej zagrożenia

- rejestrowanie wszystkich rodzajów prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym

- rejestrowanie pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagenym

- rejestrowanie prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych

- rejestrowanie pracowników zatrudnionych przy pracach narażających ich na działanie szkodliwych czynników biologicznych

- sporządzenie wykazu prac, przy wykonywaniu których istnieje konieczność zatrudnienia dwóch pracowników w celu asekuracji

- dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego rejestrowanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia

- prowadzenie rejestru wypadków przy pracy

– prowadzenie rejestru stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.  
Obowiązki organizacyjne odnoszą się do wyrażonych *expressis verbis* w przepisach określających podstawowe obowiązki pracodawcy, jak też związanych z powoływaniem odpowiednich służb i zespołów do działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do tych pierwszych z nich należą obowiązki wymienione w art. 207 § 2 Kodeksu pracy<sup>1</sup>. Druga grupa to obowiązki:

– wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników

– wyznaczenia koordynatora w razie wykonywania w tym samym miejscu prac przez pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców

– organizacji służby bhp

– powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy

– organizacji konsultacji w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, w których nie działają komisje bhp (zatrudniających do 250 pracowników)

– powoływania zespołów powypadkowych.

Na podstawie przedstawionej klasyfikacji przepisów w CIOP-PIB opracowano modułowe listy kontrolne. W prawie polskim wymagania odnoszące się do sektora produkcji mebli i wyrobów z drewna zawarte są w 20 aktach prawnych rangi ustawy i rozporządzeń. Przepisy te zostały zakwalifikowane do 9 modułów odpowiadających przeprowadzonej klasyfikacji, do każdego z nich zaproponowano pytania

<sup>1</sup> Te obowiązki z uwagi na ich ogólny charakter nie będą uwzględnione w listach kontrolnych. Trudno bowiem pytać pracodawcę, czy zapewnia przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów bhp.

kontrolne. Z uwagi na bardzo szczegółowe przepisy z zakresu prewencji bezpośredniej, odnoszącej się do materialnego środowiska pracy, moduły podzielone zostały dodatkowo na grupy – stąd więcej grup pytań kontrolnych.

Pytania kontrolne zawierają odniesienie do aktów normatywnych, będących podstawą ich ustalenia. Dodatkowo listy kontrolne uzupełnione zostały materiałami informacyjnymi, zawierającymi opis przepisów będących podstawą wymagań, które należy zrealizować w zakresie danego modułu. Pozwoli to w razie wątpliwości na uzupełnienie wiedzy na podstawie materiałów informacyjnych lub sięgnięcie bezpośrednio do regulujących określone w pytaniu wymagania aktów prawnych. Opracowane w ten sposób pytania kontrolne i materiały informacyjne znajdują się na stronach internetowych [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl) w zakładce Bhp dla Mikroprzedsiębiorstw/Bhp w przemyśle meblarskim.

## Podsumowanie

Opracowane pytania kontrolne dla pracodawców stanowią pomoc w samokontroli zgodności z prawem ich działań w zakresie bhp. Ponieważ prawo to często zmienia się, przede wszystkim z uwagi na szybki postęp techniczny, ale też działalność normotwórczą Unii Europejskiej, pytania zostały pogrupowane w ten sposób, aby zmiana przepisów nie powodowała konieczności zmiany całości pytań kontrolnych. Jednocześnie szczegółowe omówienie przepisów, jakie pracodawca musi stosować w przypadku prowadzenia działalności w zakresie przetwórstwa drewna spowodowało kilka spostrzeżeń dotyczących samego systemu prawa bhp w Polsce.

Przede wszystkim prawo to jest bardzo rozbudowane a w niektórych przypadkach wręcz kazuistyczne. Niektóre wymagania, szczególnie dotyczące materialnego środowiska pracy są wielokrotnie przywoływane w różnych aktach prawnych. Zdarza się, że są one ze sobą sprzeczne, ale też wielokrotnie są powtarzane w innym ujęciu oraz innym brzmieniu, co powoduje trudności interpretacyjne. Trudności w interpretacji tych wymagań mają zarówno prawnicy, gdyż niejednokrotnie potrzebna jest do tego szeroka wiedza techniczna, ale przede wszystkim pracodawcy, którzy te przepisy muszą stosować. Trudno bowiem wymagać od pracodawcy prowadzącego mały warsztat stolarski szczególnej wiedzy technicznej niezbędnej do zrozumienia, a tym bardziej prawidłowej interpretacji przepisów.

Wydaje się zatem wskazane podjęcie prac nad ujednoczeniem i uproszczeniem przepisów zawierających wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy tak, aby do ich stosowania nie była potrzebna specjalistyczna wiedza. Dotyczy to nie tylko legislacji krajowej, ale także działalności normotwórczej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Unii Europejskiej, która w efekcie obowiązku harmonizacji prawa krajowego z prawem unijnym ma również istotny wpływ na jego treść.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] <http://www.parp.gov.pl/files/74/81/626/18355.pdf> (dostęp: 9.07.2015)
- [2] Wyka T. *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003
- [3] Święcicki M. *Prawo dnia powszedniego*, Warszawa 1971 r.
- [4] Szubert W. *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa, 1966 r.
- [5] Zieliński T. *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. III*, Warszawa – Kraków 1986 r.
- [6] Liszcz T. *Prawo pracy*, Warszawa, 2009 r.

## Fragment pytań kontrolnych

### 1.1.2. Wyposażenie stanowisk pracy\*

Lp.	Treść pytań	Tak	Nie	Nie dotyczy
1.	Czy maszyny w jakie wyposażone jest stanowisko pracy spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności (posiadają znak CE i deklarację zgodności)? [1] **			
2.	Czy maszyny wyprodukowane przed 1 stycznia 2003 r., a będące wyposażeniem stanowiska pracy posiadają udokumentowane wyniki sprawdzenia ich zgodności z minimalnymi wymaganiami? [5]			
3.	Czy elementy ruchome maszyn znajdujące się na wysokości do 2,5 m są zabezpieczone przed zagrożeniami spowodowanymi ich ruchem? [2]			
4.	Czy łańcuchy, pasy, taśmy, koła zębate i inne elementy układów napędowych znajdujące się powyżej 2,5 m od podłogi stanowiska pracy i znajdujące się nad stanowiskiem lub przejściem są osłonięte od dołu? [2]			
5.	Czy osłony i urządzenia ochronne zamontowane na maszynach spełniają wymagania ustalone w rozporządzeniu w sprawie minimalnych wymagań dot. bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas prac? [5]			
6.	Czy tam gdzie istnieje możliwość zetknięcia się operatora obrabiarki z narzędziami tnącymi zastosowane zostały osłony lub inne urządzenia ochronne? [6]			
7.	Czy stosowane pilarki tarczowe są wyposażone w osłony piły? [6]			
8.	Czy zostały zastosowane nastawne kliny rozszczepiające w przypadku wzdłużnego cięcia pilarkami tarczowymi drewna lub płyty? [6]			
9.	Czy w przypadku stosowania traków wszystkie mechanizmy napędowe w hali traków i podtraczu zostały osłonięte w sposób uniemożliwiający dostęp do nich podczas ruchu? [6]			
10.	Czy strugarki grubiarki są wyposażone w osłonę wału nożowego? [6]			
11.	Czy frezarki pionowe dwuwrzecionowe posiadają osłony zakrywające niepracującą część narzędzia tnącego? [6]			
12.	Czy frezarki górnwzrecionowe są wyposażone w osłonę zakrywającą uchwyt i część narzędzia tnącego? [6]			



Lp.	Treść pytań	Tak	Nie	Nie dotyczy
13.	Czy dłutarka łańcuskowa jest wyposażona w osłonę zakrywającą koło napędowe i niepracującą część dłuta łańcuskowego? [6]			
14.	Czy dłutarka łańcuskowa ma zamontowane urządzenie zabezpieczające przed przypadkowym uruchomieniem dłuta w czasie ruchu suportu? [6]			
15.	Czy obrabiarki do drewna są wyposażone we właściwie zamontowane urządzenia zaciskowe i dociskowe? [6]			
16.	Czy zostało zapewnione, aby pracownicy obsługujący obrabiarki, w których może nastąpić odrzucenie lub wyrzucenie obrabianego materiału wykonywali pracę poza strefą zagrożoną odrzutem lub wyrzutem? [6]			
17.	Czy przy obsłudze pilarek tarczowych przy ręcznym posuwie materiału są zastosowane prowadnice? [6]			
18.	Czy przy obsłudze pilarek tarczowych przy zmechanizowanym posuwie materiału są zastosowane urządzenia podające i odbierające? [6]			
19.	Czy przy cięciu pilarką taśmową materiałów o małych rozmiarach zostały zastosowane urządzenia pozwalające na bezpieczne przesuwanie ich do piły? [6]			
20.	Czy zamocowanie obrabianego materiału pilarkami taśmowymi jest stabilne zarówno przy ruchu roboczym jak i przy ruchu powrotnym piły? [6]			
21.	Czy pilarki tarczowe wzdłużne z posuwem zmechanizowanym posiadają dwa rzędy zapadek przeciwozrutowych? [6]			
22.	Czy pilarki tarczowe wzdłużne z posuwem zmechanizowanym mają osłony służące do wychwytywania odpadów [6]			
23.	Czy są opracowane w instrukcji bhp sygnały, jakie powinny być używane przy uruchomieniu traków i wyjaśnione jest pracownikom ich znaczenie? [6]			
24.	Czy elementy sterownicze maszyn są widoczne, odpowiednio oznakowane i możliwe do zidentyfikowania? [5]			
25.	Czy maszyna jest wyposażona w element sterowniczy służący do jej całkowitego zatrzymania? [5]			
26.	Czy układ służący do zatrzymania maszyny ma pierwszeństwo przed układem służącym do jej uruchomienia? [5]			
27.	Czy urządzenie do hamowania w obrabiarkach do drzewa jest zablokowane z napędem tak, aby uniemożliwić hamowanie przy włączonym napędzie? [6]			
28.	Czy stosowane w produkcji maszyny oraz ich urządzenia ochronne są utrzymywane w stanie sprawności technicznej i czystości? [6]			
29.	Czy zostało ustalone, które z używanych maszyn wymagają stałej obsługi? [6]			
30.	Czy pracownicy obsługujący obrabiarki stosują nakrycie głowy zakrywające całkowicie włosy? [6]			
31.	Czy pracownicy obsługujący obrabiarki mają ubrania robocze, które nie mają elementów odstających lub luźno zwisających? [6]			
32.	Czy przy obsłudze traków pracownicy hali traków i podtraczy mają zapewnioną dwustronną łączność? [6]			
33.	Czy rodzaj i znaczenie używanych w trakcie łączności sygnałów zostały określone w instrukcji bhp? [6]			
34.	Czy drzwi podtracza są zamknięte na klucz w trakcie pracy traka? [6]			
35.	Czy zapewnione jest, że otwarcie drzwi podtracza powoduje wstrzymanie pracy traka? [6]			
36.	Czy przeprowadzono niezbędne kontrole (wstępne i okresowe) użytkowanych maszyn? [5]			
37.	Czy pracodawca rejestruje przeprowadzone kontrole i przechowuje przez okres co najmniej 5 lat dokumenty z tych kontroli? [5]			

\*Wzór książki oraz sposób jej prowadzenia określone zostały w rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie książki obiektu budowlanego (Dz.U. Nr 120, poz. 1134)  
 \*\* Cyfry w nawiasach [...] odnoszą się do przepisów z poniższego wykazu

### Wykaz przepisów, które pracodawca prowadzący działalność w przetwórstwie drewna i produkcji mebli musi znać i stosować

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) [1]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.) [2]
- ustawa z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane (t. j. Dz.U. z 2010 r. Nr 243, poz. 1623 ze zm.) [3]
- rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 75, poz. 690 ze zm.) [4]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zakreślenie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy Dz.U. Nr 191, poz. 1596) [5]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 14 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek dokrewna (Dz.U. Nr 36, poz. 409) [6]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz.U. Nr 11, poz. 86) [7]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 sierpnia 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. poz. 890) [8]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. Nr 81, poz. 716) [9]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. Nr 56, poz. 462 ze zm.) [10]

- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. Nr 157, poz. 1318) [11]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332, ze zm.) [12]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.) [13]
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279) [14]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833 ze zm.) [15]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 33, poz. 166) [16]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakresu tych badań (Dz.U. Nr 101, poz. 473) [17]
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, ze zm.) [18]
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870) [19]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. Nr 138, poz. 931) [20].