



Usługi BHP24

Podręcznik pracodawcy

**Co koniecznie musisz wiedzieć
o swoich obowiązkach w
zakresie BHP?**

Wstęp: Podstawowe obowiązki pracodawcy w skrócie



Zgodnie z **art. 207 Kodeksu Pracy**, do podstawowych zadań w zakresie BHP każdego polskiego pracodawcy zalicza się:

1. **Organizację prac tak, aby zapewnić bezpieczeństwo i higienę swoim pracownikom,**
2. **Nadzorowanie przestrzegania przepisów BPH w miejscu pracy, a w razie jakichkolwiek uchybień podejmowanie odpowiednich kroków, aby je wyeliminować,**
3. **Stałe dostosowywanie przyjętej polityki i środków bezpieczeństwa, mając na uwadze zmieniających się pracowników, warunki (np. pogodowe), technologie, sprzęt itd.,**
4. **Branie pod uwagę odmiennych (większych) potrzeb niektórych pracowników** (np. kobiety w ciąży, młodociani, osoby niepełnosprawne),
5. **Zapewnienie dostosowywania się na bieżąco do nakazów, zarządzeń czy decyzji** państwowych organów nadzoru na warunkami pracy i społecznego inspektora pracy.

W dalszej części podręcznika rozwiniemy każdy z tych wymogów.

Jeszcze jedno...

Zasady te obowiązują Cię tak samo w przypadku, gdy zatrudniasz w inny sposób niż umowa o pracę (np. umowa-zlecenie, staż, praktyki itd.).

O czym musisz powiedzieć pracownikom

Zespół, za który odpowiadasz, musisz poinformować co najmniej o kilku ważnych kwestiach:

1. O potencjalnych zagrożeniach dla zdrowia i życia, z którymi może się wiązać przebywanie w Twoim zakładzie pracy i na poszczególnych stanowiskach, a także o sposobach postępowania w razie awarii sprzętu,

2. O tym, jakie kroki podjąłeś, aby zapobiec wyżej wymienionym zagrożeniom,

3. O tym, którzy pracownicy zostali przez Ciebie wyznaczeni i przeszkoleni w kierunku udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i koordynowania ewentualnej ewakuacji

Nie możesz też dopuścić pracownika do pracy bez odbytego szkolenia wstępnego/okresowego BHP.



Jeszcze jedno...

Wydatki poniesione przez Ciebie na kwestie związane z kwestiami BHP (szkolenia, zakupy, modernizacje itd.) w żaden sposób nie mogą zostać przerzucone na pracowników.

Co należy uzgodnić z pracownikami

Wszystkie działania czy zmiany, jakie zamierzasz wprowadzić w polityce czy praktykach związanych z szeroko pojętymi kwestiami BHP w Twoim zakładzie pracy, powinieneś konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami.

Szczególną uwagę powinieneś zwrócić na poniższe sprawy:

- **Zmiany w organizacji pracy, stanowisk i sprzętu,**
- **Wprowadzanie nowinek:** nowych zadań, procesów technologicznych, czy chemikaliów, jeżeli mogą one zostać uznane za potencjalnie niebezpieczne,
- **Rzetelna ocena ryzyka zawodowego,** jakie wiąże się z każdą ze stworzonych przez Ciebie posad i sumienne informowanie o nim pracowników,
- **Stworzenie służby BHP** w Twoim zakładzie pracy lub zatrudnienie zewnętrznych ekspertów, a także wyznaczenia osób odpowiedzialnych za pierwszą pomoc,
- **Zapewnianie pracownikom adekwatnych środków ochrony,** odzieży i obuwia roboczego dla prac, przy których są konieczne,
- **Dopilnowanie terminowych szkoleń** z zakresu BHP dla Ciebie i Twoich pracowników.



Jeszcze jedno...

Nie wolno Ci wymagać od pracowników nadgodzin czy innych niedogodności, aby ich przeszkolić czy omówić z nimi kwestie związane z BHP.

Musi się to odbyć w normalnym czasie pracy, a za czas spędzony w ten sposób przysługuje im pełne wynagrodzenie.

Co, gdy pracuję z inną firmą

W przypadku, gdy w tym samym miejscu pracują razem pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców (często zdarza się to np. na budowach), obowiązują Cię dodatkowe zasady, określone w art. 208 Kodeksu Pracy.

Należą do nich:

- **Wyznaczenie koordynatora**, który będzie nadzorował przestrzeganie zasad BHP przez wszystkich pracowników i odpowiadał za bezproblemową współpracę ekip zatrudnionych przez różnych pracodawców. Koordynatora powinno się wyznaczyć jeszcze zanim zaczną się prace, aby zapewnić bezpieczeństwo od samego początku;



- **Wypracowanie wspólnych zasad współpracy** i postępowania w sytuacji, która zagrażałaby życiu i zdrowiu;
- **Sumienne informowanie** wszystkich pracowników - "Twoich" jak i "nie Twoich", o działaniach, jakie podejmujesz w związku z szeroko pojętymi kwestiami BHP i zagrożeń zawodowych

Jeszcze jedno...

Powołanie koordynatora nie oznacza, że spada z Ciebie odpowiedzialność. To nadal Ty jesteś finalnie odpowiedzialny za to, aby Twoim pracownikom nie stała się żadna krzywda podczas pracy.

Pierwsza pomoc

W zakresie pierwszej pomocy wymaga się od Ciebie trzech najważniejszych kwestii:



- **Zapewnienie odpowiedniego wyposażenia miejsca pracy, aby było przygotowane na sytuacje awaryjne.** Podstawą takiego wyposażenia będą: apteczki, gaśnice i czytelne dróg ewakuacyjnych, jednak różne miejsca pracy będą wymagać różnego wyposażenia.
- **Wyznaczenie i odpowiednie przeszkolenie pracowników,** którzy w nagłych wypadkach będą w stanie udzielić pierwszej pomocy, zapobiec pożarowi i skoordynować ewakuację;
- **Dopilnowanie, aby z miejsca pracy zawsze było można skontaktować się ze służbami** (pogotowie, policja, straż pożarna, pogotowie elektryczna, gazowe itd.). Zwykle oznacza to po prostu zapewnienie połączenia telefonicznego.

Jeszcze jedno...

Czynności, jakie podejmiesz, muszą być dostosowane do Twojej firmy i miejsca pracy.

Na przykład tym, którzy zajmują się materiałami łatwopalnymi potrzebne będą bardziej skomplikowane systemy przeciwpożarowe. Natomiast jeśli w jednym miejscu zatrudniasz kilkadziesiąt osób, trzeba będzie wyznaczyć więcej niż jednego pracownika odpowiedzialnego za ewakuację i pierwszą pomoc.

Niebezpieczna sytuacja

Przygotowując się na potencjalny wypadek wystąpienia zagrażający zdrowiu i życiu swoich pracowników, masz względem nich dwa najważniejsze obowiązki:

- **Dokładnego wyjaśnienia** tego, z jakimi zagrożeniami mogą spotkać się wykonując powierzone im zadania i jakie działania podejmujesz, aby jak najbardziej je zminimalizować.;
- **Opracowania i dostarczenia pracownikom instrukcji** tego, jak powinni się zachować w przypadku wystąpienia zagrożenia (tzn. jak bezpiecznie przerwać pracę i udać się w bezpieczne miejsce)



Natomiast jeśli dojdzie to **niebezpiecznej sytuacji**, wymaga się od Ciebie:

- **Polecenia pracownikom** przzerwania pracy i udania się w bezpieczne miejsce;
- **Nie wznowiania pracy** dopóki zagrożenie nie zostanie w pełni usunięte;
- **Umożliwienia zespołowi** podjęcia działań koniecznych do zapewnienia; **sobie bezpieczeństwa** (np. otwarcia drzwi, które podczas normalnej pracy powinny zostawać zamknięte).

Jeszcze jedno...

Nie możesz wymagać od pracowników, aby to oni "poradzili sobie" z niebezpieczeństwem (np. sami naprawili szwankujący ekwipunek).

Nie wolno Ci też wymierzać żadnych negatywnych konsekwencji pracownikom, którzy podjęli działania w celu uniknięcia zagrożenia (np. przzerwali pracę, czy w inny sposób naruszyli zasady).

Co z gośćmi?

Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny nie ogranicza się tylko do zatrudnionych przez nas pracowników. Uważać musisz też na inne osoby, które mogą się znaleźć w naszym zakładzie pracy.



- Zakład pracy mogą odwiedzić na przykład uczniowie czy studenci, przychodząc na wycieczkę czy w ramach zajęć. **Twoim obowiązkiem jest zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków.** To samo tyczy się wszelkich innych osób, które mogą pojawić się na terenie prac, a nie są Twoimi pracownikami.
- Co jakiś czas zapewne odwiedzą Cię różnego rodzaju inspektorzy. Im też musisz zapewnić bezpieczeństwo, a także **mieć naszykowane dodatkowe komplety odzieży ochronnej**, którą udostępnisz im jeśli ich zwykłe ubrania mogą się zabrudzić albo zniszczyć.

Bezpieczeństwo budynku

Ustawodawca stawia przed Tobą szereg wymagań dotyczących budynków, w których pracować będzie Twój zespół, a także ewentualnych przebudów, remontów, czy modernizacji tychże budynków.

Masz obowiązek:

- **Zapewnić pracownikom pomieszczenia adekwatne do pracy i ilości personelu** (każdemu człowiekowi ustawowo przysługuje określona ilość m kw.);
- **Utrzymywać budynki i pomieszczenia w stanie technicznym, który gwarantuje bezpieczeństwo i higienę;**
- **Zapewnić dostęp do urządzeń sanitarnych** (po polsku łazienek) i nie zaniedbywać ich wyposażenia (papier toaletowy, mydło itd.)

Natomiast w przypadku ewentualnych prac budowlanych/remontowych, musisz pamiętać o:

- **Zagwarantowaniu zgodności z zasadami BHP podczas tych prac;**
- **Upewnieniu się, że wprowadzone modyfikacje będą zgodne z zasadami BHP**



Przy czym może pracować Twój pracownik

Jako pracodawca masz obowiązek stosować się do szeregu wytycznych odnoszących się do narzędzi i materiałów, z jakimi może kontaktować się Twój pracownik.

Maszyny

- **Musisz zagwarantować, że będą umożliwiały bezpieczną i higieniczną pracę**, zabezpieczając pracownika przed: urazami, działaniem niebezpiecznych środków chemicznych, porażeniem prądem, a także przed nadmiernym hałasem, wstrząsami, wibracjami, czy promieniowaniem;
- **Muszą uwzględniać zasady ergonomii.**

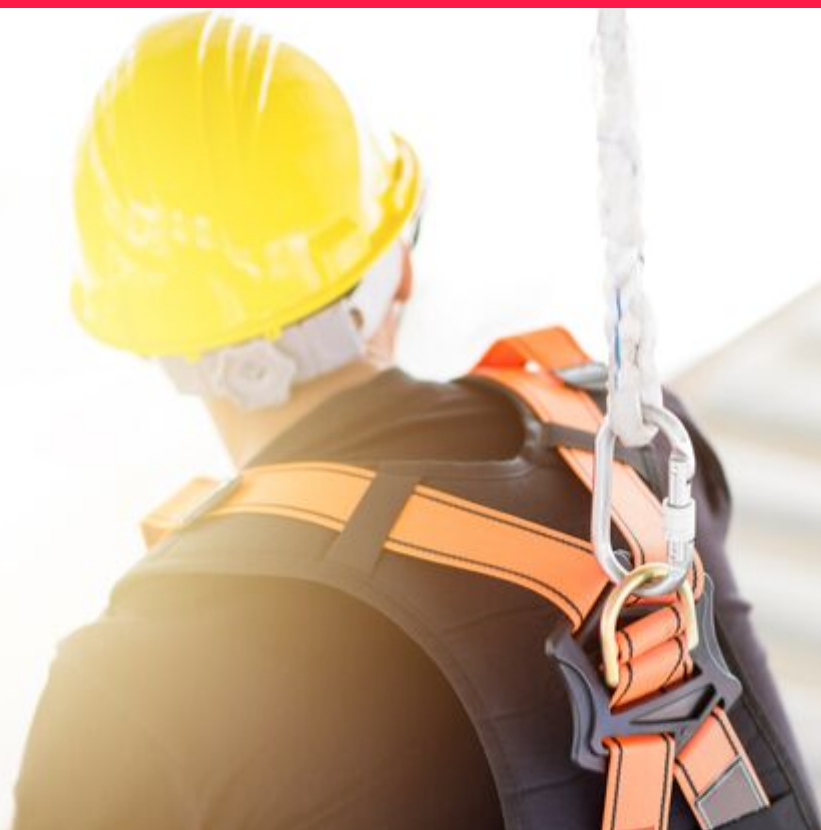
Substancje chemiczne i niebezpieczne

Nie wolno Ci stosować:

- **Procesów technologicznych i materiałów bez ustalenia stopnia ich szkodliwości i podjęcia odpowiednich środków zabezpieczających;**
- **Nieoznakowanych substancji i środków chemicznych;**
- **Niebezpiecznych chemikaliów bez ich aktualnego spisu, kart charakterystyki, i odpowiednich opakowań gwarantujących bezpieczeństwo.**
- **Żadnych substancji rakotwórczych. Jeśli Twój pracownik jest na nie narażony, masz obowiązek zastąpić je bezpieczniejszymi materiałami, bądź zastosować adekwatne środki ochrony ograniczające ryzyko.**



Środki ochronne



Jeśli Twój pracownik wykonuje prace "brudniejsze" niż siedzenie w biurze, ustawodawca nakłada na Ciebie obowiązek:

- **Dostarczenia mu (na Twój koszt) adekwatnych środków ochrony indywidualnej**, które zabezpieczą go przed działaniem czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia. Środki te będą oczywiście zależne od tego, jaką konkretnie pracę wykonuje i z czym może mieć styczność.
- **Dostarczenia (nadal na Twój koszt) roboczego ubrania i odzieży**, gdy wysyłasz go do pracy w warunkach, w których może dojść do zabrudzenia lub zniszczenia jego własnych. Musisz zrobić to też wtedy, gdy np. obsługa danej maszyny wymaga określonego ubioru.

Jeszcze jedno...

Jeśli dla danego stanowiska przewidziana jest określona odzież czy środki ochronne, w żadnym wypadku nie możesz dopuścić do pracy pracownika, który wcześniej ich nie założył.

Ryzyko zawodowe

W kwestii ryzyka zawodowego, masz obowiązek:

- **Ocenić i udokumentować potencjalne ryzyka** związane z każdą posadą czy zadaniem;



- **Przeprowadzić konieczne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia**, a następnie udokumentować je, zarchiwizować, i udostępnić do wglądu przez pracowników
- **Zastosować dostępne środki profilaktyczne** w celu zmniejszenia tych ryzyk;
- **Poinformować o nich swoich pracowników.**

Musisz też pamiętać o badaniach lekarskich:

- **Regularnie poddawać swoich pracownikom** wymaganym ustawowo **badaniom** (wstępnym, okresowym, kontrolnym);
- **Bezwzględnie nie dopuszczać do pracy osób, które nie mają ważnego oświadczenia lekarskiego** stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku.

Jeszcze jedno...

Masz obowiązek przekazać swojemu pracownikowi wszystko, co wiesz o zasadach BHP, które wiążą się konkretnie z jego stanowiskiem i z wykonywaną przez niego pracą. Musisz udzielić mu też wszelkich instrukcji i wskazówek jak ma wykonywać swoje zadania w bezpieczny sposób.

Służba i komisja BHP

Niektóre obowiązki w zakresie BHP zależne są od liczby zatrudnianych przez Ciebie pracowników.

Bez względu na ilość zatrudnionych pracowników, w Twoim zakładzie pracy musi funkcjonować Służba BHP, która pełni funkcje kontrole i doradcze.

Jednak:

- **Jeśli zatrudniasz do 10 pracowników,** Ty sam możesz wykonywać te obowiązki pod warunkiem ukończenia specjalnego szkolenia dającego te uprawnienia. Jeżeli Twoja działalność kwalifikuje się nie wyżej niż do 3. grupy ryzyka według art. 2 i 237 Kodeksu Pracy, **limit ten zwiększa się do 20 pracowników.**
- **Gdy zatrudniasz mniej niż 100 pracowników,** możesz powierzyć to zadanie jednemu z Twoich pracowników (o ile ma ukończone wspomniane wyżej szkolenie), lub zewnętrznemu specjalście BHP.
- **Jeśli zatrudniasz ponad 100 pracowników,** masz obowiązek powołania pełnej służby BHP.
- **Natomiast gdy zatrudniasz ponad 250 osób, dodatkowo musisz powołać Komisję BHP,** która będzie Twoim organem doradczym opiniodawczym odnośnie wszystkich kwestii związanych z BHP (art. 237 Kodeksu Pracy).



Jeszcze jedno...

Pamiętaj o Tym, że nawet jeśli nie pełnisz żadnych z opisanych wyżej funkcji, Ty także musisz regularnie odbywać szkolenia wstępne i okresowe.

Pozostałe obowiązki

Poniżej przedstawiamy kilka równie ważnych obowiązków, których nie udało nam się opisać wcześniej:



Prace szkodliwe dla zdrowia, niebezpieczne, lub uciążliwe

- Nie wolno Ci zatrudniać przy tych pracach kobiet w Cięży i karmiących piersią, a także pracowników młodocianych.

Wypadki przy pracy

- Zgodnie z art. 236 Kodeksu Pracy, masz obowiązek wnikliwie przeanalizować każdy wypadek przy pracy i chorobę zawodową w Twoim zakładzie pracy, aby wyciągnąć wnioski i w miarę możliwości lepiej zapobiegać im w przyszłości.

Napoje i posiłki

- Jeżeli zatrudniasz pracowników w warunkach szczególnie uciążliwych, musisz zapewniać im (na Twój koszt) odpowiednia posiłki i napoje.

BHP a sytuacja finansowa

- Argumenty o złej sytuacji finansowej nie są żadnym wytłumaczeniem w oczach państwowych inspekcji. Jeśli z tego powodu zaniedbasz kwestia związane z BHP, zapłacisz za to podwójnie. Grzywny sięgać mogą aż 30 000 PLN!



Usługi BHP24

**Dziękujemy za
lekturę**

**Podręcznika
pracodawcy**



USLUGIBHP-24.PL



KONTAKT@USLUGIBHP-24.PL



66 830 04 55