KOMPENDIUM BHP

SZKOLENIA BHP, SŁUŻBA BHP I ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY

Portal BHP.pl

TOM 1

Biblioteczka BHP – Twoje centrum wiedzy o bezpieczeństwie!

Zadbaj o bezpieczeństwo pracy z profesjonalnymi publikacjami dla specjalistów BHP!
Praktyczne analizy, eksperckie porady i najnowsze przepisy - wszystko w jednym miejscu.
Sięgnij po sprawdzone źródła
i podnieś standardy bezpieczeństwa!

Sprawdź już dziś!

Portal BHP.pl

Kompendium BHP:

Szkolenia BHP, służba BHP i odpowiedzialność pracodawcy

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2026

Kompendium BHP: Szkolenia BHP, służba BHP i odpowiedzialność pracodawcy

Copyright © Warszawa 2026 by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Autorzy: Józef M. Boguszewski, Mariusz Foremniak, Aneta Mościcka, Jan M. Pióro, Przemysław Ł. Siemiątkowski, Piotr Skura, Robert Widzisz, Jerzy Wroński, Lesław Zieliński, Tomasz Zwolak
Redakcja: Anna Jagodzińska
Redakcja merytoryczna: Agnieszka Gawrońska, Bartosz Łukasiak
Korekta: Zespół
Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski
Koordynator projektów wydawniczych: Anna Jagodzińska
Zastępca dyrektora: Head of B2B Market: Szymon Danowski

Projekt graficzny okładki: Agnieszka Makowska
Zdjęcie na okładce: Freepick
Skład i łamanie: Agnieszka Makowska

Wydanie I
Stan prawny: grudzień 2025r.
ISBN: 978-83-8409-462-4
Kod produktu: UOH79

Wydawca:
Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a
tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10
www.wip.pl

Druk i oprawa: KRM Druk sp. z o.o.

Publikacja uwzględnia stan prawny obowiązujący na dzień 1 grudnia 2025r.

Niniejsza publikacja oraz wszystkie zawarte w niej teksty, grafiki i materiały są chronione prawem autorskim. Żadna część tej książki nie może być reprodukowana, przechowywana w systemach wyszukiwania lub transmitowana w jakiejkolwiek formie i jakimikolwiek środkami – elektronicznymi, mechanicznymi, kopiowania, nagrywania lub innymi – bez uprzedniej pisemnej zgody Redakcji.

Zakaz ten nie dotyczy cytowania ww. materiałów w granicach dozwolonego użytku, z powołaniem się na źródło.

Treści zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie informacyjny i edukacyjny. Publikacja została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności oraz z wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów oraz konsultantów. Niemniej jednak zawiera ona ogólne wskazówki i nie powinna być traktowana jako indywidualna porada prawna, finansowa, medyczna ani żadna inna forma profesjonalnej konsultacji.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie informacji zawartych w tej publikacji. W przypadku potrzeby uzyskania specjalistycznej porady zaleca się konsultację z odpowiednim ekspertem lub specjalistą w danej dziedzinie.

Spis treści

Szkolenia bhp 5

1. Szkolenia wstępne i okresowe bhp 6
2. Nie każde szkolenie bhp można przeprowadzić w formie e-learningu 77
3. Szkolenie bhp w formie e-learningu 84

Służba bhp 89

1. Doradztwo i kontrola w zakresie bhp 90
2. Odpowiedzialność karna służby bhp 109
3. Bezpieczeństwo nie tylko zadaniem dla służb bhp 115
4. Służba bhp z zewnątrz w dużych firmach 118
5. Wynagrodzenie pracownika służby bhp 121
6. Prowadzenie (nie tylko) trudnych rozmów z pracownikami 122
7. Dawanie informacji zwrotnych 126
8. Motywacja do bezpiecznej pracy 132
9. Organizacja pracy 140
10. Szukanie winnego czy osobista odpowiedzialność pracownika 146
11. Coaching w służbie... przełożonego 148
12. Liczy sie efektywna forma szkoleń bhp 151
13. Dobry początek szkolenia a aktywne uczestnictwo 154

Podstawa prawna 158

Szkolenia bhp

Szkolenia wstępne i okresowe bhp

Powszechnie akceptowany jest pogląd, że bezpieczeństwo i higiena pracy to zespół warunków i czynników zapewniających wyeliminowanie lub maksymalne ograniczenie ujemnego wpływu środowiska pracy na stan zdrowia pracujących. Szkolenie bhp jest ważnym czynnikiem profilaktyki wypadkowej, ponieważ w szczególności umożliwia zrozumienie zagrożeń związanych z przebiegiem procesu pracy, sprzyja poznaniu sposobów postępowania także w sytuacjach odbiegających od normalnego toku pracy.

Problematykę szkoleń bhp w zakresie dotyczącym ogółu pracowników regulują stosowne przepisy Kodeksu pracy (art. 2373–2375 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz.U.2025.277 t.j. z późn.zm.) oraz rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2024.1327 t.j.). Pierwotny tekst rozporządzenia został znowelizowany przepisami:

- rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z 28 czerwca 2005 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 116, poz. 972 - ogłoszenie tekstu jednolitego 05 września 2024 Dz.U.2024.1327 t.j.),
- rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 9 października 2007 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 196, poz. 1420),
- rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 29 maja 2019 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. poz. 1099).

Unormowania w tym rozporządzeniu oraz jego nowelizacjach są rezultatem wdrożenia dyrektywy Rady (89/391/ EWG) z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. WE L 183 z 29/06/1989 P. 0001–0008), w części dotyczącej kwestii związanych ze szkoleniem pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązki pracodawcy i pracownika

Jednym z obowiązków pracodawcy jest zapewnienie każdemu pracownikowi szkoleń bhp odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy:

- zanim rozpocznie pracę na danym stanowisku:
  - wstępny (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy) przed przystąpieniem do pracy (z wyłączeniem podjęcia przez pracownika pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę), a ponadto instruktaż stanowiskowy w razie :
    - przeniesienia na inne stanowisko robocze,
    - wprowadzenia nowej technologii,
    - wyposażenia miejsca pracy lub jego zmiany;
    - wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia
- okresowych, jeżeli jest to konieczne.

W nierozerwalnym związku z obowiązkiem pracodawcy zapewnienia każdemu pracownikowi szkolenia bhp pozostaje obowiązek pracownika brania udziału w szkoleniu i instruktażu z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym (art. 211 pkt 1 kp Dz.U.2025.277 t.j.).

Obowiązek pracodawcy zapewnienia odpowiedniego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy nie tylko pracowników, lecz również uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, studentów odbywających praktyki studenckie, stażystów (art. 11.1 Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dn.27 lipca 2004 Dz.U. 2024.1327 t.j).

Egzekwowanie odbycia szkolenia, w zakresie określonym przez pracodawcę (w zawartej umowie cywilnoprawnej), ciąży również wobec:

- osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bądź inny podmiot organizujący pracę,
- osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę bądź inny podmiot organizujący pracę.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do wykonywania której nie posiada wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 2373 § 1 kp Dz.U.2025.277 t.j.). Pracownik ma prawo domagać się od pracodawcy (osoby działającej w imieniu pracodawcy) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca niedopełniający tego warunku dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Nieprzestrzeganie przez pracodawcę, inną osobę przepisów lub zasad bhp może stanowić podstawę do pociągnięcia do odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (Art. 283 kp Dz.U.2025.277 t.j).

Powstrzymanie się od wykonywania pracy

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom pracownik (Art. 210 § 1 kp Dz.U.2025.277 t.j.) – z wyłączeniem pracownika, do którego obowiązków należy ratowanie życia ludzkiego lub mienia – ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy.

O przyczynie powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik jest obowiązany powiadomić przełożonego (Art. 210 § 2 kp Dz.U.2025.277 t.j.). Przepisy prawa pracy nie definiują pojęcia „bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia". W piśmiennictwie za taki stan uznaje się sytuację, w której może nastąpić znaczne prawdopodobieństwo wystąpienia szkody. Co prawda jeszcze nie nastąpiła, jednak możliwość jej nastąpienia jest znaczna. Bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia powinno być realne i rzeczywiste. Oceny takiej dokonuje pracownik we własnym zakresie. **Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca niebezpieczeństwa, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.**

Decyzja pracownika o powstrzymaniu się od wykonywania pracy powinna być podjęta z należytą rozwagą, bo powstrzymanie się od pracy w okolicznościach nieuzasadnionych, wynikających z błędnej oceny stanu zagrożenia życia i zdrowia powoduje, że za czas nieświadczenia pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

Sprostanie przez pracodawcę (osobę fizyczną będącą pracodawcą, osobę fizyczną działającą w imieniu pracodawcy) obowiązkowi zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki wymaga, aby pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami znali, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym dotyczące zasad bhp (art. 207 § 2 i § 3 kp Dz.U.2025.277 t.j.).Rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U.2024.1327 t.j..

Zakres przedmiotowy rozporządzenia

§ 1.

Rozporządzenie określa:

1. szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanego dalej „szkoleniem",
2. zakres szkolenia,
3. wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia,
4. sposób dokumentowania szkolenia,
5. przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Na podstawie art. 2375 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U.2025.277 t.j.) zarządza się, co następuje:

1. Upoważnienie ustawowe Kodeksu pracy (art. 2375 kp) obliguje ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia:

- szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- jego zakresu,
- wymagań dotyczących treści i realizacji programów szkolenia,
- sposobu dokumentowania szkolenia oraz przypadków, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

2. Sposób sformułowania delegacji ustawowej nie jest w pełni precyzyjny, ponieważ:

- zawiera zwrot „określi szczegółowe zasady...", co w świetle § 65 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej" (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 283) jest ogólnikowe,
- nie zawiera wytycznych dotyczących treści rozporządzenia, w szczególności wymagań, jakim mają odpowiadać rozwiązania przyjęte w rozporządzeniu, oraz celów, jakie mają zostać przez nie osiągnięte.

Zakres przedmiotowy regulacji zawartych w rozporządzeniu jest powtórzeniem delegacji ustawowej.

Definicje

§ 1a.

Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1. instruktażu – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;

2. jednostce organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – rozumie się przez to:
a) placówkę kształcenia ustawicznego i centrum kształcenia zawodowego;
b)szkołę ponadpodstawową;
c) podmiot wchodzący w skład systemu szkolnictwa wyższego i nauki, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.);
d) stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy;
e) przedsiębiorcę prowadzącego działalność oświatową na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222)
– jeżeli prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

3. kursie – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składającego się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

4. przygotowaniu dydaktycznym – rozumie się przez to ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych;

5. samokształceniu kierowanym – rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, Internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców;

6. seminarium – rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowym celem zamieszczenia objaśnienia pojęć występujących w rozporządzeniu jest ułatwienie stosowania przepisów i rozumienia kontekstu uregulowań prawnych zawartych w akcie normatywnym. Zakres słowniczka nie obejmuje wszystkich pojęć, sprowadza się jedynie do wyjaśnienia:

- jednostki organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bhp,

- form szkolenia,
- przygotowania dydaktycznego.

Są to pojęcia, które pojawiają się w różnych przepisach w niejednakowych kontekstach językowych. Pomimo zdefiniowania pojęcia przygotowania dydaktycznego (z greckiego: *didaktikós* – zdolny do nauczania, nauczający) najczęściej formułowanym pytaniem jest: ukończenie, jakiego kształcenia lub szkolenia przygotowuje do prowadzenia szkolenia bhp w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem, odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych?

Na tak postawione pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Powszechnie akceptowany jest pogląd, że za wystarczające uznaje się legitymowanie się wykładowcy co najmniej ukończonym szkoleniem okresowym w dziedzinie bhp, w którego programie uwzględnione zostały elementy organizacji oraz metodyki przeprowadzania szkoleń bhp, potwierdzone świadectwem ukończenia szkolenia.

Słowniczek nie obejmuje wielu innych pojęć zawartych w przepisach rozporządzenia. Rozumienie niektórych wyjaśnimy w dalszej treści komentarza.

Obowiązki pracodawcy

§ 2.

1. Pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.
2. W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy – pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.

Przepis uwzględnia obowiązek pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikowi szkolenia bhp, pomija obowiązek pracodawcy (będącego osobą fizyczną) odbycia takiego szkolenia w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków, jeżeli wykonuje je w ramach samozatrudnienia.

Zastosowane w komentowanym przepisie pojęcia „rodzaj wykonywanej pracy", „stanowisko pracy" nie są zdefiniowane w rozporządzeniu. W piśmiennictwie powszechnie akceptowany jest pogląd, że rodzaj wykonywanej pracy może być określony w umowie o pracę poprzez określenie stanowiska, na którym pracownik będzie obo-

wiązany świadczyć pracę, albo wyszczególnienie zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Stanowisko pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w słowniczku rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, to przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę.

Obowiązek zapewnienia pracownikowi odbycia szkolenia odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, a także przekazania pracownikowi informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy należy rozumieć jako zapewnienie instruktażu (ogólnego, stanowiskowego), szkolenia okresowego, przekazania informacji, instrukcji w zakresie umożliwiającym osiągnięcie celów szkolenia. Pracownik jest obowiązany poddać się szkoleniom bhp w terminach wyznaczonych przez pracodawcę.

Jeżeli będąc skierowany na takie szkolenie, nie podda się im, to nie może być dopuszczony do pracy. Za czas niewykonywania pracy z tego powodu może nie przysługiwać mu prawo do wynagrodzenia. Uporczywe uchylanie się od obowiązku poddania się szkoleniu może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, skutkujące szczególnie w uzasadnionych przypadkach możliwością rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (Art. 52 § 1 pkt 1 K.p Dz.U.2025.277 t.j).

Informacje dotyczące zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy powinny dotyczyć w szczególności kwestii:

- usytuowania stanowiska pracy z uwzględnieniem stanowisk sąsiednich,
- wykonywanych zadań na poszczególnych stanowiskach pracy,
- wyposażenia stanowisk pracy, stosowanych materiałów, stosowanych rozwiązań technologicznych,
- rozpoznanych zagrożeń (w tym czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych) występujących na stanowisku pracy,
- możliwych skutków zagrożeń, metod i środków ochrony przed zagrożeniami,
- stosowania środków ochrony zbiorowej, przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- postępowania w razie pożaru i prowadzenia akcji pożarniczej,
- powiadamiania przełożonego o zauważonym w zakładzie wypadku albo zagrożeniu dla zdrowia i życia oraz ostrzegania współpracowników i innych osób znajdujących się w strefie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,

- zaistniałych wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz chorób zawodowych i innych schorzeń związanych z warunkami środowiska pracy,
- udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące w szczególności:

- 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, które pracodawca jest obowiązany udostępniać,

powinny w sposób zwięzły i zrozumiały dla pracowników informować o procedurach poprzedzających rozpoczęcie pracy oraz związanych z wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy.

Powinny także szczegółowo ustalać sposób postępowania, pouczać, dawać wskazówki wymaganych zachowań i w szczególności zawierać:

- informacje pozwalające na ocenę spełnienia podstawowych warunków bezpiecznej pracy na danym stanowisku,
- wymogi dopuszczenia do pracy,
- przeciwwskazania, szkolenia, wyposażenia,
- czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem pracy na danym stanowisku,
- zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy,
- czynności zabronione,
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników oraz
- czynności do wykonania po zakończeniu pracy, a także
- zasady postępowania w razie wypadku.

Ważne

Instrukcje nie mogą być sprzeczne z uregulowaniami zawartymi w przepisach, ale nie ma przeszkód, by były od nich bardziej szczegółowe i rygorystyczne.

Pracodawca, na którego terenie jednocześnie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać innym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników, działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników wyznaczonych do:

- udzielania pierwszej pomocy,
- wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów,
- ewakuacji pracowników.

Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem. Nie ma przeszkód, aby takie informacje przekazywał wyznaczony koordynator sprawujący nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu, jeżeli został wyznaczony.

Cel szkolenia

§ 3.

Szkolenie zapewnia uczestnikom:

1. zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
2. poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3. nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Określone przepisami cele szkolenia bhp powinny podlegać zróżnicowaniu ze względu na rodzaj szkolenia oraz kategorię pracowników i osób, którzy zostaną nim objęci. Pod pojęciem: „środowisko pracy" rozumie się: ogół warunków, w jakich pracownik wykonuje swoje obowiązki. Warunki środowiska pracy, w szczególności świadczenie pracy w narażeniu na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, jest obciążone wysokim ryzykiem powstania uszczerbku na zdrowiu.

Pracodawca jest obowiązany wskazać czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, a także dokonać rozpoznania źródeł emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń bądź natężeń tych czynników oraz na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników. Czynniki, jakie obejmuje dzielą się na organizacyjne, materialne i psychospołeczne. Badania i pomiary występowania w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia i skali narażenia na ich oddziaływanie, na zlecenie pracodawcy, mogą wykonywać laboratoria, które uzyskały akredytację w tym zakresie na podstawie przepisów ustawy o systemie oceny zgodności. W przypadku braku laboratoriów akredytowanych do badania lub pomiarów określonego czynnika badania i pomiary wykonują laboratoria (Dz.U. 2023 poz. 215):

- szkół wyższych, instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutów badawczych, które prowadzą badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy i mają wdrożony system zapewnienia jakości,
- Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wojskowej Inspekcji Sanitarnej i Państwowej Inspekcji Sanitarnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji – jeżeli mają wdrożony system zapewnienia jakości,
- prowadzone przez jednostki organizacyjne lub osoby fizyczne, które uzyskały certyfikat kompetencji w zakresie wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy na podstawie przepisów ustawy z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności, dysponujące aparaturą do badań i pomiarów tych czynników, która podlega udokumentowanemu nadzorowi metrologicznemu obejmującemu okresowe wzorcowania lub sprawdzania i konserwację.

Definiowanie zagrożeń, w szczególności czynnikami szkodliwymi, uciążliwymi i niebezpiecznymi na poszczególnych stanowiskach, powinno następować zarówno na etapie urządzania stanowiska pracy, jak i w procesie oceny oraz dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, do której pracodawca jest obowiązany. Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach wymaga, aby przystąpienie do prac z tym związanych zostało poprzedzone zebraniem i udokumentowaniem informacji dotyczących w szczególności:

- stanowisk pracy,
- wyposażenia w maszyny i narzędzia wraz z instrukcjami ich użytkowania,
- instrukcji bezpiecznej pracy na stanowiskach pracy,
- stosowanych materiałów i surowców,
- kart charakterystyki materiałów niebezpiecznych,
- stosowanych technologii,

- pracowników i innych osób wykonujących pracę na stanowiskach pracy, z uwzględnieniem płci, wieku, stopnia niepełnosprawności,
- zdefiniowanych na stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych, źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników,
- stosowanych środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej.

Ważne

Rezultatem analizy i oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy powinny być:

- identyfikacja zagrożeń, ocena poziomu zagrożeń, dopuszczalność ryzyka, określenie środków profilaktycznych, utworzenie dokumentacji oceny ryzyka,
- zagwarantowanie organizacji pracy i stanowisk w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia,
- zapewnienie likwidacji bądź ograniczenia zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji niepowodujących zagrożeń,
- akceptacja osiągniętego poziomu i kierunków dalszego działania w celu zastosowania: niezbędnych środków zapobiegawczych, niezbędnych zmian organizacyjnych, materiałowych, technicznych i technologicznych, oceny efektywności kontrolowania ryzyka,
- zdefiniowanie etapów osiągania poprawy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest permanentne informowanie pracowników o zdefiniowanych zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą, występujących w środowisku pracy, o skutkach dla zdrowia i życia, jakie może wywołać praca w kontakcie z tymi zagrożeniami, działaniach ochronnych i zapobiegawczych w celu wyeliminowania lub ograniczenia niebezpieczeństw, o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników.