

**ZAKRES OBOWIĄZKÓW I UPRAWNIENÍ  
PRACODAWCY, PRACOWNIKÓW  
ORAZ POSZCZEGÓLNYCH JEDNOSTEK  
ORGANIZACYJNYCH ZAKŁADU PRACY**



# Obowiązki pracodawcy

## Podstawowy obowiązek pracodawcy

Pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie

### Ogólne obowiązki pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Oznacza to w szczególności obowiązek:

- organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniania przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń,
- zapewniania wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniania wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

### Szczegółowe obowiązki pracodawcy

Dotyczą:

- rozpoczęcia działalności,
- świadczenia pracy przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców w tym samym miejscu i czasie,
- obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- czynników oraz procesów pracy
- stwarzających szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
- profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników,
- wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- szkoleń bhp,
- środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- służby bhp.

# Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników

## Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie profilaktycznej ochrony zdrowia

**Ocena i dokumentacja ryzyka** zawodowego związanego z wykonywaną pracą i stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko.

**Informowanie pracowników o ryzyku zawodowym** oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

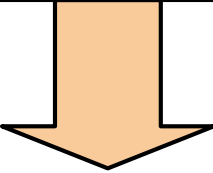
**Przeniesienie do odpowiedniej pracy pracownika**, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy.

**Stosowanie środków zapobiegających chorobom zawodowym** i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- utrzymywanie w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- przeprowadzanie (na swój koszt) badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom.

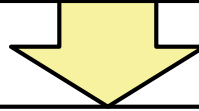
**Nieodpłatne zapewnienie odpowiednich posiłków i napojów** pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

## Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie wypadków przy pracy



- Podjęcie niezbędnych działań zapobiegających zagrożeniom lub eliminujących je, zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosowanie odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom.
- Niezwłoczne zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

## Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie chorób zawodowych



- Obowiązek niezwłocznego zgłoszenia właściwemu organowi PIS i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdego przypadku rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.
- W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej:
  - ustalenie przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakteru i rozmiaru zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem PIS,
  - niezwłoczne przystąpienie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosowanie innych niezbędnych środków zapobiegawczych,
  - zapewnienie realizacji zaleceń lekarskich.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp.

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz do prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie.



# Środki ochrony indywidualnej

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

Do jego obowiązków należy:

- ✓ dostarczenie pracownikowi nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej oraz informowanie go o sposobach posługiwania się tymi środkami,
- ✓ dostarczenie pracownikowi nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego spełniających wymagania określone w Polskich Normach:
  - jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
  - ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✓ wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego,
- ✓ zapewnienie, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

## SŁUŻBA BHP

Pracodawca zatrudniający **więcej niż 100 pracowników** zobowiązany jest utworzyć służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp.

Pracodawca zatrudniający **do 100 pracowników** powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Pracodawca może sam **wykonywać** zadania służby bhp, jeżeli posiada ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań tej służby oraz:

- zatrudnia do 10 pracowników **lub**
- zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka.

W przypadku braku kompetentnych pracowników pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom **spoza zakładu pracy**.



## POWSTRZYMANIE SIĘ OD WYKONYWANIA PRACY...



... 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.

... wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, gdy stan psychofizyczny pracownika nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

**O powstrzymaniu się od wykonywania pracy pracownik ma obowiązek niezwłocznie powiadomić przełożonego!**

## ODDALENIE SIĘ Z MIEJSCA ZAGROŻENIA



Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

**Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Obowiązki szczegółowe:

- **Znajomość przepisów i zasad bhp**, branie udziału w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawanie się wymaganym egzaminom sprawdzającym.
- **Wykonywanie pracy** w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych.
- **Dbanie o należyty stan** maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.
- **Stosowanie środków** ochrony zbiorowej, a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem.
- **Poddawanie** się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarza.
- **Niewłoczne zawiadomienie** przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżenie współpracowników i innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie.
- **Współdziałanie** z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowe obowiązki pracownika dotyczą również osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowa zlecenia) w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.