

Legis

Kancelaria Doradztwa Podatkowego

BHP

Szanowni Państwo,

Miło nam poinformować Państwa, o rozszerzeniu naszej dotychczasowej oferty o usługę wirtualnego biura oraz świadczenie usług z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zapraszamy do zapoznania się z ofertą

Dla Klientów LEGIS rabat - 25%

PAKIER RYCZAŁTOWY na stałą obsługę BHP. Dzięki pakietowi uzyskujecie Państwo możliwość konsultacji ze specjalistą ds. BHP, stałą kontrolę nad ważnością szkoleń pracowników, terminowe przeprowadzanie szkoleń wstępnych oraz okresowych, szkolenia pracodawców i osób kierujących pracownikami w zamian za comiesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej stosownie do ilości zatrudnionych pracowników.

Liczba pracowników		Klient LEGIS
1-5	125 netto	100 netto
6-15	250 netto	200 netto
16-29	375 netto	300 netto
30-49	562 netto	450 netto
powyżej 50	cena ustalana indywidualnie	

Analiza akt osobowych pracowników (BHP) to jednorazowe wynagrodzenie w wysokości 50% wybranego pakietu.

Możliwość przeprowadzania szkoleń w siedzibie Kancelarii bądź też w siedzibie pracodawcy (w przypadku wybrania pakietu ryczałtowego wizyta raz w miesiącu w siedzibie pracodawcy w cenie).

DODATKOWE USŁUGI

<u>CENY USŁUG:</u>		Klient LEGIS
szkolenie dla pracodawców/ osób kierujących pracownikami:	70 zł netto/ pracodawca	52 zł netto

opracowanie oceny ryzyka zawodowego danego stanowiska:	120 zł netto	90 zł netto
sporządzenie dokumentacji powypadkowej:	170 zł netto	127 zł netto
analiza akt osobowych (BHP)	20 zł netto/ pracownika	10 zł netto/ pracownika
możliwy dojazd do Klienta	0,80 zł/ km	

W przypadku zainteresowania naszą ofertą współpracy zapraszamy do kontaktu.

Agata Lademann – Stawińska 506 211 570/ 58 760 78 05 wew. 106

agata@legis.com.pl

Zapraszamy do zapoznania się z poniższymi informacjami:

Czy szkolenia BHP są obowiązkowe?

Nie wolno pracodawcy 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. Przejawem tego obowiązku jest zapewnienie przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Czy osoby zatrudnione na umowę zlecenie powinny przejść szkolenie BHP?

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p., **osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę**, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W związku powyższym decyzja zleceniodawcy powinna być uzależniona od rodzaju wykonywanej pracy i okoliczności danego stanu faktycznego.

Co oferujemy ?

BADANIE WSTĘPNE I OKRESOWE

Przepisy prawa pracy rozróżniają dwa rodzaje szkoleń BHP - wstępne oraz okresowe. Pierwsze z nich pracodawca ma obowiązek przeprowadzić tuż przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania jakichkolwiek czynności. Podczas instruktażu ogólnego zatrudniony zapoznaje się z przepisami BHP zamieszczonymi w Kodeksie pracy oraz regulaminie pracy pod warunkiem, że pracodawca takim dysponuje.

Podobnie wygląda kwestia szkolenia okresowego, które przeprowadza się już w trakcie trwania zatrudnienia. Jest ono niezbędne do dalszego wykonywania przez pracownika obowiązków na obejmowanym przez siebie stanowisku. W obydwu przypadkach zatrudniony powinien otrzymać zaświadczenia informujące o ich ukończeniu.

podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (1) (Dz.U.2016.1666 j.t. z dnia 2016.10.12) Art. 237³. [Obligatoryjne przeszkolenie z BHP], Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) art. 6, art. 9, art. 12.

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO (DLA KAŻDEGO STANOWISKA PRACY ODDZIELNIE)

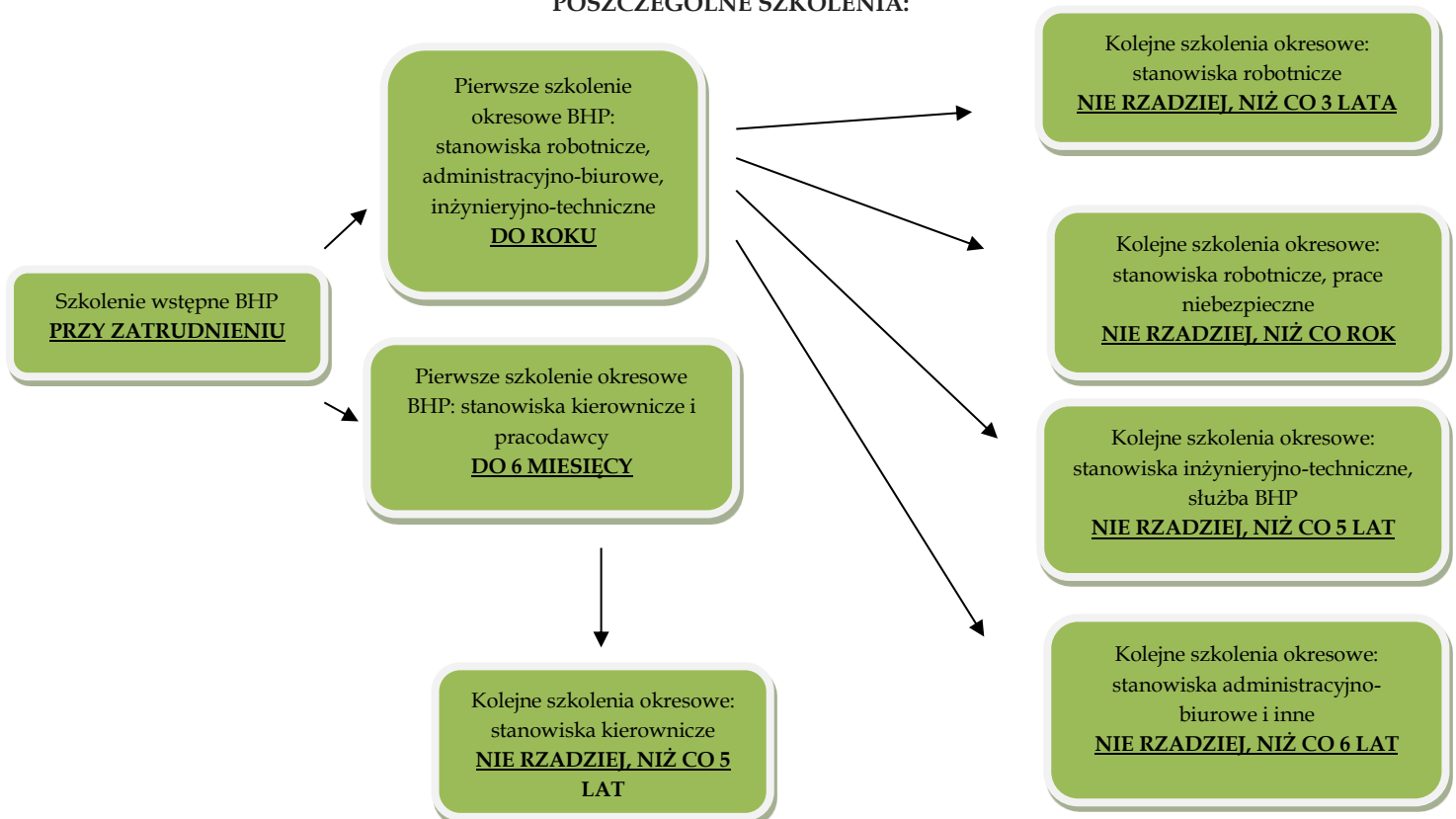
Zgodnie z art. 226 Kodeksu pracy każdy pracodawca jest zobowiązany oceniać i dokumentować ryzyko związane z wykonywaną pracą oraz informować pracowników o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami. Również § 39 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego, występującego przy określonych pracach oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Przepis ten nakłada także na pracodawcę obowiązek zapewnienia organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych.

podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (1) (Dz.U.2016.1666 j.t. z dnia 2016.10.12) Art. 226 [Dokumentacja i informacja o ryzyku zawodowym], Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 j.t.) §39, Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) art. 6, art. 9, art. 12

PROTOKÓŁ POWYPADKOWY

W momencie wystąpienia zdarzenia, które może wskazywać na wypadek przy pracy, automatycznie powstaje na pracodawcy obowiązek zabezpieczenia miejsca gdzie wystąpiło zdarzenie oraz powołania zespołu powypadkowego, który ustali okoliczności i przyczyny zdarzenia, sporządzi dokumentację powypadkową i ustali czy doszło do wypadku.

PONIŻSZY SLAJD UKAZUJE Z JAKĄ CZĘSTOTLIWOŚCIĄ MUSZĄ BYĆ WYKONYWANE POSZCZEGÓLNE SZKOLENIA:



USTAWA
z dnia 26 czerwca 1974 r.
Kodeks pracy
(Dz.U.2016.1666 j.t. z dnia 2016.10.12)

Art. 237³. [Obligatoryjne przeszkolenie z BHP]

§ 1. **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.**

§ 2. **Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.** Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2¹. Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. **Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.**

§ 3. Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Art. 226. [Dokumentacja i informacja o ryzyku zawodowym]

Pracodawca:

- 1) **ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;**
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ
z dnia 26 września 1997 r.
w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
(Dz.U.2003.169.1650 j.t. z dnia 2003.09.29)

§ 39. (7)

1. **Pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.**

2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, powinien być realizowany na podstawie ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, w szczególności przez:

- 1) zapobieganie zagrożeniom;
- 2) **przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone;**
- 3) likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania;
- 4) dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy - z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników;
- 5) stosowanie nowych rozwiązań technicznych;
- 6) zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów - bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi;
- 7) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej;
- 8) instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

DYREKTYWA RADY
z dnia 12 czerwca 1989 r.
w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy
(89/391/EWG)

Art.6 [Ogólne obowiązki pracodawców]

1. W zakresie swojej obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji.

2. Pracodawca powinien wprowadzać w życie przedsięwzięcia określone w akapicie 1 ustęp pierwszy, na zasadzie następujących zasad ogólnych dotyczących zapobiegania:

- a) **zapobieganie zagrożeniom;**

b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone;

- c) zwalczanie źródeł zagrożeń;
- d) adaptacja procesów stosownie do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy i metod produkcji, co ma na celu w szczególności uniknięcie monotonii podczas wykonywania operacji roboczych przy określonej szybkości wykonywania tych czynności, jak również zredukowanie ich niekorzystnego wpływu na stan zdrowia;
- e) dostosowanie do postępu technicznego;
- f) zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub też są mniej niebezpieczne;
- g) odpowiedni rozwój spójnej polityki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, odniesienia socjalne oraz wpływ współczynników odnoszących się do środowiska pracy;
- h) priorytet zbiorowych środków zapobiegawczych nad indywidualnymi środkami zapobiegawczymi;
- i) dostarczanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

3. Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie, pracodawca powinien również uwzględnić w planowanych przedsięwzięciach rodzaj działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa i/lub firmy:

a) Ocena zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy celem wyboru narzędzi i środków pracy, substancji chemicznych lub stosowanych preparatów i wyposażenia miejsc pracy. Stosownie do tej oceny i w takiej rozciągłości, jak to jest konieczne, środki prewencyjne oraz metody produkcji i sposoby pracy stosowane przez pracodawcę powinny:

- zapewnić zwiększenie poziomu ochrony pracowników dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy;
- być zintegrowane w zakres czynności i przedsięwzięć prowadzonych przez przedsiębiorstwo i/lub firmę, zgodnie z ich hierarchią;

b) przy zlecaniu części zadań pracownikom w tym zakresie należy brać pod uwagę ich możliwości odnośnie zdrowia i bezpieczeństwa;

c) zapewnić, aby planowanie i wprowadzanie w życie nowych technologii było przedmiotem konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, jeżeli może to wpływać w konsekwencji na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników i dotyczy wyboru narzędzi, procedur roboczych oraz określa specyfikę miejsca pracy;

d) podejmować odpowiednie czynności, celem zapewnienia, aby jedynie ci pracownicy, którzy zostali odpowiednio poinstruowani, mieli dostęp do miejsc, w których istnieje duży stopień zagrożenia.

4. Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie, przy realizowaniu różnych przedsięwzięć w odniesieniu do określonego miejsca pracy, pracodawca powinien współpracować w zakresie wprowadzania w życie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i, ze względu na rodzaj aktywności zawodowych, powinien koordynować swoje przedsięwzięcia w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym oraz informować o nich odnośnych pracowników i ich przedstawicieli.

5. Przedsięwzięcia odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie powinny w żaden sposób obciążać pracowników kosztami finalnymi.

Art. 9 [Inne zobowiązania pracodawców]

1. Pracodawca powinien:

- a) być w stanie dokonać oceny stopnia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również odnośnie grup pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwa;
- b) decydować w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych i, jeżeli jest to konieczne, odpowiednich urządzeń ochronnych;
- c) prowadzić listę wypadków przy pracy, których wynikiem jest niezdolność do pracy pracownika dłuższa niż 3 dni robocze;
- d) sporządzać na potrzeby odnośnych odpowiedzialnych władz, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy pracowników.

2. Państwa Członkowskie definiują, zgodnie z naturą prowadzonej działalności i rozmiarem przedsiębiorstwa, listę obowiązków, jakie muszą spełniać różne kategorie przedsiębiorstw przy formułowaniu dokumentów z ust.1 (a) i (b) oraz przy sporządzaniu dokumentów określonych w ust. 1 (c) i (d).

Art. 12 [Szkolenie pracowników]

1. **Pracodawca powinien zapewnić, aby każdy pracownik otrzymał odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności w postaci przyswojenia informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności:**

- podczas przyjmowania do pracy;
- w wypadku przeniesienia na inne stanowisko robocze;
- w wypadku wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy;
- w wypadku wprowadzenia nowej technologii.

Szkolenie powinno być:

- dostosowane, z uwzględnieniem charakteru występujących nowych lub zmienionych zagrożeń, oraz
- **powtarzane okresowo, jeżeli jest to konieczne.**

2. Pracodawca powinien zapewnić, aby pracownicy spoza przedsiębiorstwa lub firmy, zaangażowani w wykonywanie czynności zawodowych w jego przedsiębiorstwie lub firmie, zostali zaopatrzeni w odpowiednie

instrukcje dotyczące zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa podczas wykonywania swoich czynności zawodowych w przedsiębiorstwie lub zakładzie.

3. Przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni być upoważnieni do otrzymania odpowiedniego przeszkolenia.

4. Szkolenie określone w ust. 1 i 3 nie powinno obciążać pracowników lub też przedstawicieli pracowników.

Szkolenie opisane w ust. 1 powinno odbywać się podczas godzin pracy.

Szkolenie opisane w ust. 3 powinno odbywać się podczas godzin pracy lub zgodnie z procedurami przyjętymi w danym kraju, w ramach przedsiębiorstwa lub firmy, lub też poza przedsiębiorstwem lub firmą.