

**mgr inż. Andrzej Federowicz**

*Centrum Szkoleń i Bezpieczeństwa Pracy w Polsce, TÜV AUSTRIA*

## **Wykorzystanie elementów systemu zarządzania wg normy SCC:2011 w budowaniu kultury bhp i zaangażowania w sprawy bhp pracowników polskich przedsiębiorstw**

### **Abstrakt**

System SCC (ang. Safety Checklist for Contractors) to system zarządzania bezpieczeństwem, zdrowiem i środowiskiem, zyskujący w ostatnich latach popularność w Polsce, a jednocześnie jeden z najszerzej stosowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem w Europie. Jednym z czynników mających wpływ na rosnące zainteresowanie systemem SCC, poza jego przejrzystością i dobrym skorelowaniem z krajowymi przepisami bhp, może być jego bezpośrednia przydatność w kreowaniu pozytywnych postaw i zaangażowania pracowników w sprawy bhp przedsiębiorstwa.

W artykule przedstawiono wybrane wymagania normy SCC:2011, stanowiące jednocześnie narzędzia z obszaru edukacji, a służące do właściwego przygotowania pracowników do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Omówiono wymagania dla certyfikacji personalnej, zarówno pracowników operacyjnych, jak i kadry zarządzającej oraz bezpośredniego nadzoru. Przedstawiono przykłady sposobu realizacji szkoleń, instruktarzy i spotkań narzędziowych bhp (safety-tool-box-meeting), zgodnie z normą SCC:2011. W opracowaniu przedstawiona została również idea modyfikacji tradycyjnego modelu realizacji szkoleń okresowych bhp, pozwalająca na zmniejszenie zjawiska oporu i zniechęcenia ze strony uczestników, jak również na uniknięcie powszechnych zjawisk patologicznych w obszarze szkoleń okresowych.

Tezy stawiane w opracowaniu przez autora, audytora wiodącego systemów zarządzania wg normy SCC, poparte zostały analizami i obserwacjami funkcjonujących systemów zarządzania wdrożonych i certyfikowanych w kilkunastu polskich przedsiębiorstwach.

**Słowa kluczowe:** system zarządzania bezpieczeństwem, prace szczególnie niebezpieczne, certyfikacja personalna, pracownicy operacyjni, kadra zarządzająca, bezpośredni nadzór, szkolenia, instruktarz, spotkania narzędziowe BHP

## **The Use of Elements of Management System According to the SCC:2011 Standard for Creating a Safety Culture and Employees' Commitment to the OHS in Polish Enterprises**

### **Abstract**

The SCC (Safety Checklist for Contractors) is a system for managing safety, health and the environment, gaining the popularity in recent years in Poland, and one of the most widely used safety management systems in Europe. One of the factors affecting the growing interest in the SCC system, beyond its transparency and good correlation with national health and safety regulations, may be its direct usefulness in creating the positive attitudes and the involvement of employees in the OHS issues of the company.

The author presents the selected requirements of the SCC: 2011 standard, which are also the tools in the education, and used to prepare employees to perform particularly hazardous works. The paper discusses the requirements for the certification of personnel, both operational staff, management and the direct supervisors. The author shows some examples of the implementation of trainings, instructions and safety meetings according to the SCC: 2011 standard. The paper presents the idea of the traditional model of periodic safety training modification, which allows to reduce the level of resistance and discouragement of participants, as well as gives a chance to avoid widespread pathological phenomena in the area of periodic safety trainings.

The thesis presented by the author – the leading auditor of management systems according to the SCC standard, have been supported by the analysis and observations of the management systems implemented and certified in several Polish companies.

**Keywords:** safety management system, particularly hazardous works, personnel certification, operational staff, management staff, direct supervisors, trainings, instructions, OHS meetings

### **Wprowadzenie**

Powodem powstania systemu była znaczna liczba wypadków przy pracy generowanych przez firmy podwykonawcze na projektach przemysłu petrochemicznego. Dużo łatwiej jest wpływać na zachowania i sposób wykonywania pracy przez pracowników własnych, etatowych, aniżeli na pracow-

ników firm podwykonawczych, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych czy też samozatrudnionych [1]. Systemowe podejście do bezpieczeństwa pozwala na ujednoczenie wymagań oraz koordynację prac zarówno pracowników własnych organizacji, jak i podwykonawców.

W Polsce certyfikowanych wg standardu SCC jest kilkadziesiąt firm. W ostatnich latach najczęściej procedurze certyfikacyjnej poddają się firmy wykonujące prace spawalnicze i montażowe na krajowych i zagranicznych projektach petrochemicznych, rafineryjnych i energetycznych.

## 1. Idea systemu SCC

Ideą powstania na początku lat 90. XX w. systemu SCC było ujednoczenie wiedzy oraz wpływanie na świadomość i sposób zachowania podwykonawców. System stworzony został przez firmy branż wysokiego ryzyka przemysłu petrochemicznego i chemicznego, gdzie najczęściej w tamtych latach angażowano firmy podwykonawcze do realizacji projektów przemysłowych. Od początku miał być to system przystępny i przejrzysty. Cel ten został osiągnięty dzięki zastosowaniu formy listy kontrolnej (SCC Check List), będącej podstawą audytu certyfikacyjnego. Lista zawiera 49 pytań stanowiących podstawę audytu certyfikacyjnego. Co ważne, poza pytaniami, lista zawiera szczegółowo opisane wymagania systemu zarządzania bezpieczeństwem, zdrowiem i środowiskiem.

Lista kontrolna SCC obejmuje pytania z 12 obszarów, są to:

1. Polityka HSE i zaangażowanie kierownictwa.
2. Ocena ryzyka.
3. Szkolenie, informacja i instruktaż.
4. Świadomość w zakresie HSE (ang. Health, Safety, Environment – zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko).
5. Plan projektu w zakresie HSE.
6. Ochrona środowiska.
7. Gotowość na sytuacje awaryjne.
8. Inspekcje HSE.
9. Ochrona zdrowia.
10. Zamawianie i ocena maszyn, urządzeń, narzędzi i materiałów.
11. Zakup usług.
12. Raportowanie i badanie wypadków, incydentów i sytuacji niebezpiecznych.

## 2. Wybrane elementy systemu SCC z obszaru edukacji

### 2.1. Plan szkoleń i certyfikacja personalna

W zakresie budowania kultury bhp i rozwijania zaangażowania pracowników najistotniejszy wydaje się trzeci obszar listy kontrolnej SCC, „Szkolenie, informacja i instruktaż”, który stanowi punkt wyjścia dla działań edukacyjnych. Podstawą wszystkich działań jest wymóg normy, wskazujący konieczność stworzenia szczegółowego planu szkoleń, pozwalającego zapewnić właściwe kwalifikacje do wykonywania wszystkich przewidzianych prac. Plan ten zwykle obejmuje nie mniej niż 12 kolejnych miesięcy, a każde szkolenie, instruktaż czy certyfikacja przypisana jest do konkretnego pracownika.

Kluczowym wyróżnikiem standardu SCC jest fakt, iż każdy pracownik organizacji certyfikowanej wg normy SCC:2011 podlega procedurze certyfikacji personalnej. Nie mniej niż 90% załogi objętej systemem musi zostać poddana certyfikacji nie później, niż trzy miesiące od momentu zatrudnienia [2]. Certyfikacja personalna obejmuje dwie grupy pracowników:

- pracowników operacyjnych (wykonawców) – którzy odbywają szkolenie i zdają egzamin zgodnie z wymaganiami określonymi w normie SCC, w działach oznaczonych jako A16 i A18;
- kierowników operacyjnych (pracowników dozoru) – którzy odbywają szkolenie i zdają egzamin zgodnie z wymaganiami określonymi w dziale (dokumencie) A17 normy SCC.

Odniesienie do oznaczeń (A16 / A18 lub A17) najczęściej spotyka się w specyfikacjach lub planach projektów (np. w zapisach dotyczących wymaganej liczby pracowników nadzorujących pracę na danym odcinku projektu) oraz w wymaganiach stawianych kandydatom do pracy przy certyfikowanym projekcie.

Proces certyfikacji personalnej składa się z dwudniowego szkolenia informacyjnego oraz egzaminu certyfikacyjnego. Szkolenie obejmuje zagadnienia systemu zarządzania bezpieczeństwem, zdrowiem i środowiskiem wg SCC:2011 oraz podstawowe zasady bhp, ze szczególnym uwzględnieniem prac szczególnie niebezpiecznych (np. prace w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych, prace na wysokości, prace niebezpieczne pod względem pożarowym), stosowania środków ochrony indywidualnej, bezpieczeństwa maszyn i urządzeń oraz prac z substancjami niebezpiecznymi. Szkolenie

zakończone jest egzaminem, który w zależności od grupy pracowników poddawanych certyfikacji, składa się z czterdziestu (w przypadku pracowników operacyjnych) lub siedemdziesięciu (w przypadku pracowników dozoru) pytań testowych.

### *2.2. Przygotowanie do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych*

Kolejnym wymogiem normy SCC:2011 jest specjalne przygotowanie pracowników do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Pracownicy mający wykonywać np. prace na wysokości, prace niebezpieczne pod względem pożarowym (w tym prace spawalnicze), prace wykonywane w zbiornikach i innych ograniczonych przestrzeniach, jak również wszystkie uznane przez pracodawcę za stwarzające szczególne zagrożenie, muszą przejść adekwatny instruktaż. Można zauważyć, iż jest to wymóg spójny z krajowymi przepisami, wynikającymi z Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (par. 80. 1.). Norma nie narzuca w żaden sposób programów i zakresów instruktaży. Muszą one jednak spełniać swój główny cel, którym jest właściwe przygotowanie pracowników do wykonywania czynności roboczych.

### *2.3. Coroczne instruktaże specjalne*

Nie rzadziej niż raz w roku wszyscy pracownicy certyfikowanego przedsiębiorstwa muszą odbyć instruktaże HSE (z ang. Health, Safety, Environment – zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko), których program dostosowany jest do okoliczności i zagrożeń, z jakimi wiąże się praca wykonywana przez poszczególne zespoły pracowników. Standard (norma) SCC nie określa czasu trwania instruktaży ani kwalifikacji osób, które powinny je przeprowadzać. Wskazane zostały natomiast kluczowe tematy, które powinny być realizowane. Do preferowanych tematów należy zaliczyć:

- zasady i sposób użycia środków ochrony indywidualnej;
- zasady i sposób udzielania pierwszej pomocy;
- bezpieczne użytkowanie maszyn i urządzeń;
- stosowanie, transportowanie i magazynowanie substancji niebezpiecznych;
- wyniki oceny ryzyka zawodowego oraz oceny ryzyka dla zadań;
- założenia zakładowej Polityki HSE.

W praktyce szkolenia te mają charakter krótkich spotkań realizowanych w formie pokazów lub warsztatów. Grupy pracowników uczestniczących w instruktażach dzielone są według faktycznie realizowanych przez nich zadań czy odcinków projektu, a nie – jak to ma miejsce w przypadku polskich szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – według ogólnej charakterystyki pracy (tj. z podziałem na pracowników na stanowiskach robotniczych, inżyniersko-technicznych, pracowników administracyjno-biurowych czy kadrę kierowniczą i pracodawców). Do realizacji szkoleń dość często angażowane są zewnętrzne podmioty świadczące usługi szkoleniowe, rzadziej (głównie w przypadku omawiania wewnętrznych procedur systemowych) specjaliści wewnątrz organizacji. Często spotykaną praktyką jest też wspólna realizacja instruktaży z pracownikami służby bhp głównego wykonawcy projektu. Można wówczas odbycie przez załogę szkolenia inicjującego (szkolenia realizowanego przed dopuszczeniem do wykonywania czynności i realizacji projektu) uznać za spełnienie wymagania normy SCC w omawianym zakresie.

W przypadku realizacji prac na terenie klienta, u którego występują specyficzne wymagania dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska, jak również procedury wewnętrzne lub zwiększone ryzyko powstawania wypadków, program wcześniej przedstawionych instruktaży musi zostać rozszerzony o uzgodnione z klientem elementy. Wymóg ten realizowany jest przeważnie zgodnie z przepisami Rozporządzenia w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu *bezpieczeństwa i ochrony zdrowia* (BIOZ). Instruktaż zapoznający pracowników z planem BIOZ wymaga jednak czasem rozszerzenia o tematykę z zakresu ochrony środowiska.

#### *2.4. Spotkania narzędziowe w zakresie bhp*

Elementy, których celem jest budowanie świadomości pracowników i zaangażowania w sprawy bhp organizacji, zawarte są w czwartym obszarze tematycznym listy kontrolnej SCC. Wymogiem bezwarunkowym jest organizowanie przez firmę comiesięcznych, krótkich spotkań narzędziowych bhp (safety-toolbox-meetings) z zespołami pracowników, którzy realizują poszczególne odcinki projektu. Spotkania te powinny mieć charakter jak najbardziej praktyczny, tj. odnosić się do aktualnej sytuacji i prac, które

wykonywane są przez uczestników. Trwają zazwyczaj od 30 do 60 minut i obejmują następujące zagadnienia:

- środki ochrony zbiorowej i indywidualnej;
- wypadki, incydenty oraz sytuacje niebezpieczne zgłoszone i przeanalizowane w ostatnim czasie;
- alarmowanie i reagowanie w przypadku wystąpienia zagrożenia lub awarii;
- bezpieczne stosowanie narzędzi, maszyn i urządzeń;
- praca z substancjami niebezpiecznymi;
- prace w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych;
- ład i porządek w miejscu pracy.

W programie takiego spotkania pozostawia się czas na dyskusję i analizowanie zagadnień zaproponowanych przez uczestników. Zadaniem spotkań narzędziowych bhp (safety-toolbox-meetings) jest bowiem również danie przestrzeni do rozważań i aktywnej partycypacji pracowników w sprawach bhp.

Prowadzącymi spotkania powinny być osoby, które posiadają szczególną wiedzę na temat procesów pracy i problemów wynikających z ich realizacji, jak również osoby posiadające wiedzę i doświadczenie w zakresie organizowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Są to zatem zwykle zespoły złożone z osoby kierującej danym zespołem pracowników (np. brygadzista) oraz pracownik służby bhp.

### *2.5. Raportowanie, rejestrowanie i analiza incydentów*

Kodeksowy wymóg niezwłocznego zgłaszania wypadku przez pracownika poszkodowanego lub świadka zdarzenia jest w systemie SCC znacząco rozszerzony. Zgłoszeniom, rejestracji, dokumentowaniu i późniejszej analizie podlegają nie tylko zdarzenia definiowane jako wypadki przy pracy, ale również tzw. incydenty, czyli grupa zdarzeń, do której zaliczyć można zdarzenia potencjalnie wypadkowe, zagrożenia lub utrudnienia w pracy mogące mieć wpływ na bezpieczeństwo, ale również niewłaściwe postawy, zachowania lub sposoby wykonywania pracy przez współpracowników. Szczególnie ostatnie z wymienionych elementów budzą początkowy opór u pracowników objętych systemem. Rolą kierownictwa i służby bhp jest stworzenie takich warunków i atmosfery pracy, które sprzyjają postrzeganiu tego obowiązku jako przejawu dbałości o zdrowie i życie własne pozostałych osób w otoczeniu. Praktyka wskazuje, iż już po okresie 6-8 miesięcy, pracownicy odczuwają znacznie

większe zaangażowanie w kwestie bezpiecznego sposobu wykonywania pracy, a omawiane zgłoszenia przestają być postrzegane przez nich jako pewnego rodzaju forma „donosicielstwa”. Głównym czynnikiem przyspieszającym przyzwyczajenie pracowników do nowych wymogów jest uwidocznienie im korzyści płynących z ich zaangażowania oraz niedopuszczenie do sytuacji, w której którekolwiek ze zgłoszeń pozostanie bez odzewu.

### *2.6. Działania zwiększające świadomość pracowników w zakresie HSE*

Działania mające na celu zwiększenie świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska oraz zwiększenia ich zaangażowania w kwestie bhp organizacji, realizowane są nie tylko z użyciem szkoleń i instruktaży, ale też innych narzędzi, które dalej można przypisać do kategorii „edukacja”. Jednym z ciekawych wymogów, związanych z wdrożeniem systemu zarządzania wg normy SCC:2011 (aczkolwiek obowiązkowym wyłącznie dla najwyższego poziomu certyfikacji SCC<sup>petro</sup> – dla przemysłu rafineryjnego), jest konieczność zorganizowania nie rzadziej niż raz w roku wydarzeń specjalnych, zgodnych z realizowanymi przez firmę celami w obszarze bhp. Zróżnicowanie działań podejmowanych przez polskie przedsiębiorstwa w tym zakresie jest ogromne. Począwszy od prostych kampanii informacyjnych i uświadamiających, np. w postaci plakatów tematycznych czy projekcji filmów, kończąc na szkoleniowo-integracyjnych wyjazdach, podczas których realizowane są rozbudowane scenariusze i symulacje wypadków oraz akcji ratowniczych w terenie.

Narzędziem, które sprzyja włączeniu pracowników do codziennych działań w zakresie bhp jest również tzw. LMRA (z ang. Last Minute Risk Analysis), czyli bardzo prosta ocena ryzyka realizowana przez pracowników na początku każdego dnia roboczego lub przy zmianie charakteru wykonywanych prac w trakcie dnia. Ocena ta stanowi ostateczną weryfikację bezpieczeństwa na stanowisku pracy tuż przed rozpoczęciem wykonywania czynności roboczych. Najczęściej przyjmuje formę krótkiej listy kontrolnej z pytaniami odnoszącymi się do występowania osłon i środków ochronnych, stosowania środków ochrony indywidualnej, znajomości przebiegu dróg ewakuacyjnych i rozlokowania sprzętu gaśniczego itd. Lista ta stanowi odrębny formularz wypełniany przez wyznaczonego lidera grupy pracowników. Często spotykanym rozwiązaniem jest umiejscowienie listy kontrolnej na



odwrocie identyfikatora (jeśli są stosowane) lub też na laminowanej karcie lub dyskietce, którą pracownicy zawsze mają przy sobie.

### **3. Zmodyfikowany sposób realizacji szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Szczegółową regulację dotyczącą szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera Kodeks pracy (art. 237<sup>2</sup> – 237<sup>5</sup>Kp) oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 27 lipca 2004 r. (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późniejszymi zmianami). W świetle tych przepisów szkolenia bhp muszą być cyklicznie ponawiane, a forma szkolenia oraz jego częstotliwość zależna jest od ogólnej charakterystyki stanowiska pracy.

Szkolenie okresowe pracowników na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż na raz na 3 lata, a w przypadku stanowisk, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku.

Praktyka audytorska wielokrotnie ujawniła w przeszłości przypadki, w których ze względu na trudności organizacyjne wynikające z konieczności oderwania zespołu pracowników od pracy na czas całej dniówki, szkolenia okresowe realizowane były w sposób rażąco odbiegający od wskazanego w rozporządzeniu. Niejednokrotnie spotyka się również zjawisko oporu i zniechęcenie ze strony pracowników, którzy przy ogólnej liczbie instruktaży w ciągu roku, odczuwają przesyt ilościowy w tym zakresie. Takie zjawisko dla świadomej i dążącej do budowania silnej kultury bhp organizacji jest niezwykle niekorzystne.

Przepisy nie wymagają, aby szkolenie odbyło się w sposób nieprzerwany w ciągu jednego dnia. Co więcej, w przypadku niektórych grup zawodowych (np. osób kierujących pracownikami) byłoby to niemożliwe, ze względu na wyznaczony w przepisach rozporządzenia czas ich trwania. Nie ma zatem przeciwwskazań, aby szkolenie okresowe podzielić na części, które będą przypadać na różne dni. Przepisy nie określają również maksymalnej liczby części, na które może zostać podzielone szkolenie okresowe. Najistotniejsze jest, aby spełniło ono swój cel, którym jest aktualizacja i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp oraz zapoznanie pracowników z rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Podczas podzielonego na części szkolenia powinna zostać omówiona kompletna problematyka przewidziana programem szkolenia dedykowanego dla danej grupy pracowników.

Wobec powyższego, sugerowanym przeze mnie sposobem przeprowadzania szkoleń okresowych bhp dla pracowników wykonujących prace fizyczne na certyfikowanych projektach, jest uznanie comiesięcznych spotkań narzędziowych bhp (safety-toolbox-meetings) oraz corocznego instruktażu specjalnego jako wycinków całości szkolenia, realizowanego w ciągu całego roku. Należy zwrócić uwagę, aby czas trwania wszystkich części łącznie nie był krótszy niż przewidziany w ramowym programie wskazanym w załączniku do rozporządzenia. Spotkania powinny zostać zorganizowane w adekwatnej formie, tj. w tym wypadku w formie instruktażu. Konieczne jest również dopilnowanie, aby ostatnia część, zamykająca cały cykl podzielonego na części szkolenia okresowego, zakończyła się przed terminem ważności poprzedniego szkolenia bhp uczestniczącego w nim pracownika.

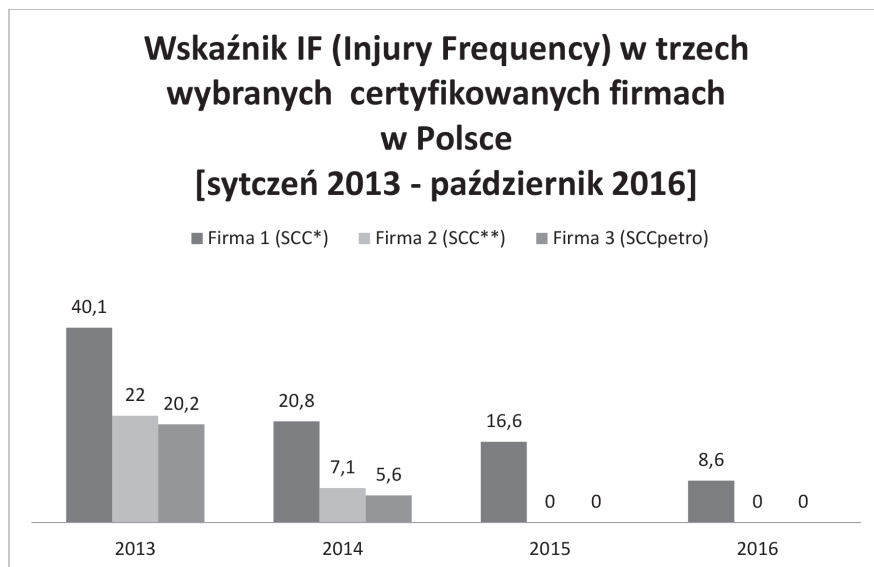
## **Podsumowanie**

Zwiększające się zainteresowanie systemem zarządzania zdrowiem, bezpieczeństwem i środowiskiem wg normy SCC wydaje się być uzasadnione nie tylko jego przejrzystością, łatwością integracji z innymi wdrożonymi systemami czy też dobrym skorelowaniem z lokalnymi przepisami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Analizy prowadzone w polskich przedsiębiorstwach na przełomie ostatnich 4 lat wykazują, iż jest to system skuteczny, pozwalający na znaczącą redukcję zdarzeń powodujących urazy wśród pracowników i podwykonawców.

Dodatkowo szereg wymagań, głównie o charakterze edukacyjnym i uświadamiającym, stanowi zestaw skutecznych narzędzi do angażowania pracowników w sprawy bhp oraz budowania i wzmacniania kultury bhp organizacji. Dobrze zaplanowany i profilowany proces edukacyjny w systemie SCC pozwala również na usprawnienie realizacji podstawowych obowiązków pracodawcy, przy jednoczesnej redukcji zjawiska oporu i zniechęcenia wśród pracowników.

Trzeba jednak podkreślić, iż kluczowe w całym procesie i realizacji działań wynikających z wymagań systemu SCC jest zaangażowanie kierownictwa średniego i wyższego szczebla. Bez wyraźnego współdziałania i uwidocznienia pracownikom wartości i celów, jakie stawia sobie organizacja w zakresie

bhp, żaden, nawet najlepszy system zarządzania nie przyniesie pozytywnych rezultatów.



Rys. 1. Porównanie wartości wskaźnika częstotliwości zdarzeń urazowych (IF) w wybranych trzech certyfikowanych firmach w Polsce w okresie od stycznia 2013 do października 2016 r.

Źródło: dokumentacja audytowa TÜV AUSTRIA

## Literatura

- [1] Karczewski J.T., Karczewska K.W., Zarządzanie bezpieczeństwem pracy, ODDK 2012.
- [2] Norma SCC:2011, SCC Check List Document A03, 2011.
- [3] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844 z późn. zmianami).
- [4] Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 23 czerwca 2003 r. w sprawie informacji dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (Dz.U. 2003 nr 120 poz. 1126).
- [5] Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860 z późniejszymi zmianami).