

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy

(229103)



**Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy
i ochrony środowiska**

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (229103)

**Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy
i ochrony środowiska**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (229103)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [56]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce autorskie wykonane przez Marcina Bęczackiego.



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU.....	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący.....	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	8
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	8
2.7. Zawody pokrewne	9
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Informowanie pracodawcy o zagrożeniach	9
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Pełnienie funkcji doradczej i opiniodawczej w zakresie BHP ...	10
3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Przekazywanie wiedzy z zakresu BHP.....	11
3.5. Kompetencja zawodowa Kz4: Gromadzenie i przetwarzanie informacji	11
3.6. Kompetencje społeczne.....	12
3.7. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	12
3.8. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	13
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO	13
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	13
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	14
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	15
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	16
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	16
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE.....	16
7. SŁOWNIK POJĘĆ	18
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	18
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	20

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy 229103

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Pracownik służby BHP.
- Behapowiec.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2263 Environmental and occupational health and hygiene professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz wyników badań i analiz prowadzonych w projekcie SPO RZL (2006–2007) „Opracowanie i upowszechnianie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w kwietniu 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Piotr Banasiak – Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej, Kętrzyn.
- Andrzej Szczepaniak – TESCO Polska Sp. z o.o., Kraków.
- Karolina Pawłowska-Cyprysiak – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Maria Widerszal-Bazyl – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.
- Maria Konarska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.

Recenzenci:

- Roman Kępiński – Zespół Szkół Rolniczych CKP, Grodków.
- Maciej Puchała – Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy, Katowice.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Elwira Banaszek – Centrum Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Warszawa.
- Grzegorz Łyjak – Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy upoważniony jest do realizowania w imieniu pracodawcy czynności kontrolnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Bierze on udział w budowaniu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Współpracuje z organami nadzoru nad warunkami pracy, bierze udział w planach modernizacyjnych, odbiorach technicznych, opiniuje instrukcje, uczestniczy w ustalaniu okoliczności wypadków przy pracy oraz ocenie ryzyka zawodowego⁵.

Opracowuje analizy stanu bezpieczeństwa¹, na podstawie których przedstawia pracodawcy propozycje rozwiązań organizacyjnych i technicznych mających na celu poprawę warunków pracy.

Prowadzi instruktaż ogólny w ramach szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapoznaje pracowników z istniejącymi regulaminami i zasadami, a następnie kontroluje ich przestrzeganie. Bierze udział w ocenie ryzyka zawodowego na danym stanowisku i na tej podstawie tworzy instrukcje postępowania, które będą minimalizować ryzyko powstania wypadku lub choroby zawodowej.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Zadania **specjalisty bezpieczeństwa i higieny** pracy uwarunkowane są charakterem oraz rodzajem działalności przedsiębiorstwa. Najistotniejsze z nich to przeprowadzanie kontroli warunków pracy, informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach⁸ oraz sporządzanie i przedstawianie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza tym specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz ocenie ryzyka zawodowego. Ważnym elementem pracy specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy jest także pełnienie funkcji doradczej. Opiniuje szczegółowe instrukcje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy czy też doradza w zakresie organizacji i metod pracy oraz stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Poza zadaniami wynikającymi z przepisów prawa specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy posiada uprawnienia do przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników naruszających obowiązujące przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Uprawnieniem specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy jest także wnioskowanie do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w przypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

Specyfika środowiska, w jakim pracuje specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, wymusza na nim ciągłe doskonalenie i zdobywanie dodatkowych uprawnień. Może on kierować wieloosobową komórką organizacyjną do spraw BHP.

Sposoby wykonywania pracy

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy wykonuje pracę polegającą na:

- systematycznym przeglądzie stanowisk pracy pod względem stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,

- sprawowaniu kontroli nad sposobem wykonywania pracy,
- analizowaniu procesu pracy oraz zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,
- podnoszeniu świadomości pracowników w zakresie bezpiecznych zachowań,
- rozwijaniu kultury bezpieczeństwa i higieny pracy,
- gromadzeniu i przetwarzaniu informacji na temat zastosowania nowych rozwiązań technologicznych mających wpływ na bezpieczeństwo,
- zapewnieniu odpowiedniej komunikacji oraz informacji zwrotnych mających wpływ na rozwój spójnej polityki bezpieczeństwa pomiędzy pracownikami a kierownictwem,
- udzielaniu się w opracowaniu założeń technicznych i organizacyjnych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2, 3.3, 3.4 i 3.5. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Miejszem pracy **specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy** jest:

- wyznaczone stanowisko w pomieszczeniu biurowym,
- cały teren zakładu pracy, np. hale produkcyjne, biura, place budów.

Z uwagi na różnorodność prowadzonej działalności specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy może być narażony na czynniki zagrażające zdrowiu i życiu występujące w środowisku pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

W zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** wykorzystuje się m.in.:

- komputer z dostępem do internetu,
- drukarki, skanery, aparaty fotograficzne,
- telefon,
- bazy danych, programy komputerowe wspomagające pracę,
- środki ochrony zbiorowej i indywidualnej⁷,
- odzież i obuwie robocze wymagane na danym stanowisku,
- samochód osobowy.

Organizacja pracy

Normy i system czasu pracy **specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy** uzależnione są od specyfiki przedsiębiorstwa oraz formy zatrudnienia. Najczęściej jest to osiem godzin, jednak w sytuacjach wyjątkowych, takich jak wypadki, powinien być on dyspozycyjny również w różnych porach doby oraz dni wolne od pracy.

W zależności od wielkości firmy, liczby osób zatrudnionych czy też zagrożeń wynikających ze specyfiki przedsiębiorstwa mogą być tworzone wydziały, sekcje lub zespoły właściwe do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, a także stanowiska samodzielne podległe bezpośrednio pracodawcy lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego. W zależności od wielkości firmy specjalista może zajmować stanowisko samodzielne, a w przypadku wieloosobowych komórek właściwych w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy kierować tą komórką.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Zagrożenia dla **specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy** w znacznym stopniu związane są z charakterem działalności przedsiębiorstwa. Podczas wykonywania pracy może być narażony m.in. na:

- kontakt z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami,
- czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub oddziaływaniu na układ rozrodczy,
- czynniki biologiczne,
- hałas,
- wibracje,
- promieniowanie,
- pola elektromagnetyczne,
- prąd elektryczny,
- pyły,
- wysoką lub/i niską temperaturę,
- czynniki mechaniczne,
- stres psychiczny w pracy, praca pod presją czasową,
- agresję ze strony innych osób.

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z zagrożeniami w miejscu pracy narażony jest m.in. na choroby zakaźne, układu krążenia, układu słuchu, układu nerwowego, układu kostnego.

WAŻNE:

Obecność **specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy** na stanowiskach pracy jest zwykle krótkotrwała, możliwy jest jednak kontakt ze wszystkimi czynnikami szkodliwymi³, uciążliwymi i niebezpiecznymi występującymi na tych stanowiskach. Stopień narażenia zależy od specyfiki przedsiębiorstwa oraz od zastosowanych w nim technologii. Występowanie narażenia na poszczególne czynniki szkodliwe lub czynniki niebezpieczne² uzależnione jest od charakteru i warunków pracy.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- sprawność narządu wzroku i słuchu,
- sprawność układu kostno-stawowego,
- sprawność układu mięśniowego,
- sprawność układu oddechowego,
- sprawność zmysłu węchu,
- sprawność zmysłu dotyku,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość wzroku i słuchu,
- widzenie stereoskopowe,
- zręczność rąk i palców,
- rozróżnianie barw,
- powonienie,
- czucie dotykowe,
- spostrzegawczość,
- zmysł równowagi;

w kategorii sprawności i zdolności

- zdolność kierownicze i organizacyjne,
- zdolności analityczne,
- zdolność koncentracji uwagi,
- rozumowanie logiczne,
- łatwość wypowiadania w mowie i piśmie,
- zdolność argumentowania,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- podzielność uwagi,
- odporność na długotrwały wysiłek fizyczny,
- gotowość do pracy w specyficznych, często niekomfortowych warunkach środowiskowych,
- zdolność do zdobywania, gromadzenia, analizowania i przetwarzania informacji,
- wyobraźnia przestrzenna;

w kategorii cech osobowościowych

- samodzielność.
- sumienność,
- poczucie odpowiedzialności,
- łatwość nawiązywania kontaktów,
- wytrwałość i cierpliwość w stosunku do innych,
- samokontrola,
- dokładność, rzetelność,
- wysoka kultura osobista,
- gotowość pracy w zespole,
- odporność emocjonalna,
- radzenie sobie ze stresem,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.6. Kompetencje społeczne; 3.7. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Przeciwwskazaniami do wykonywania zawodu **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** są znacznego stopnia niesprawności kończyn górnych i dolnych, a także wady wzroku, których nie można skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi zwłaszcza w zakresie percepcji kształtów, rozróżniania barw i widzenia stereoskopowego oraz dysfunkcje słuchu w stopniu znacznym niemożliwa do skorygowania aparatem słuchowym.

W zależności od specyfiki przedsiębiorstwa może być również konieczne pozytywne orzeczenie lekarskie w zakresie wykonywania pracy na wysokości, pod ziemią, w warunkach zagrożenia chemicznego lub biologicznego.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Specjalistą bezpieczeństwa i higieny pracy powinna być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo ukończone studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie BHP⁶, a także inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy, który był zatrudniony na stanowisku przez okres co najmniej pięciu lat.

WAŻNE:

Rok stażu pracy w służbie BHP nie oznacza stażu zawodowego ogólnie, a jedynie staż w służbie BHP, który zgodnie z ustawą Kodeksu Pracy, pracodawca ma obowiązek utworzyć w przypadku zatrudnienia powyżej 100 pracowników.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** preferowane jest posiadanie:

- świadectw potwierdzających udział w szkoleniach, np. z pierwszej pomocy, audytu systemu zarządzania BHP,
- prawa jazdy.

Podjęcie pracy w zawodzie ułatwia posiadanie świadectw, certyfikatów ukończonych kursów i szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowym atutem mogą być różnego rodzaju uprawnienia.

WAŻNE:

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązany jest do udziału w szkoleniach okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy w zależności od stażu pracy w służbie BHP może awansować na stanowisko:

- starszego specjalisty,
- głównego specjalisty,
- kierownika wieloosobowej komórki do spraw BHP.

Rozwój zawodowy specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy związany jest z udziałem w szkoleniach specjalistycznych, seminariach, konferencjach, targach oraz warsztatach organizowanych przez uczelnie wyższe, organy nadzoru nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego), instytucje naukowo-badawcze (np. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera), stowarzyszenia zajmujące się tematyką bezpieczeństwa w pracy (np. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP).

Możliwości potwierdzania kompetencji

Obecnie (2018 r.) jedynie posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych lub studiów podyplomowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaświadczenia ukończenia

specjalistycznych szkoleń, udziału w seminariach, konferencjach lub warsztatach może być potwierdzeniem kompetencji zawodowych dla **specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy** w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	229102
Rzecznik do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	229106
Audyt / Kontroler	242204
Inspektor Pracy	242214

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Przeprowadzanie kontroli warunków pracy.
- Z2 Uczestniczenie w pracach zespołu powypadkowego w celu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.
- Z3 Uczestniczenie w ocenie ryzyka zawodowego.
- Z4 Prowadzenie instruktaży ogólnych w ramach szkoleń wstępnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Z5 Sporządzanie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa.
- Z6 Opiniowanie instrukcji oraz procedur BHP.
- Z7 Prowadzenie doradztwa w planach modernizacji i rozwoju zakładu pracy.
- Z8 Prowadzenie doradztwa w zakresie organizacji i metod pracy oraz konsultacje z wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi i instytucjami zewnętrznymi w zakresie bezpieczeństwa pracy.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Informowanie pracodawcy o zagrożeniach

Kompetencja zawodowa Kz1: Informowanie pracodawcy o zagrożeniach obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z3, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Kontrola warunków pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Przepisy oraz zasady dotyczące bezpieczeństwa pracy; - Procedury BHP obowiązujące w danym sektorze; - Odpowiedzialność za naruszenie przepisów BHP; - Zasadność przeprowadzania kontroli warunków pracy.	- Oceniać i identyfikować zagrożenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ich źródła; - Wskazywać sposoby zapobiegania zagrożeniom lub ich ograniczania; - Formułować wnioski i zalecenia pokontrolne; - Sporządzać dokumentację z przeprowadzonej kontroli;

	Reagować w sytuacji naruszenia przepisów BHP.
--	---

Z3 Uczestniczenie w ocenie ryzyka zawodowego

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Niezbędne informacje do szacowania ryzyka; - Metody oceny ryzyka zawodowego; - Sposoby identyfikacji zagrożeń występujących na stanowisku pracy; - Sposoby informowania o wyniku oceny ryzyka zawodowego; - Procedury reagowania na zagrożenia.	- Analizować i oceniać zgromadzone dane do oszacowania ryzyka; - Identyfikować zagrożenia; - Wykorzystywać dane uzyskane w toku prowadzonej oceny ryzyka zawodowego; - Przekazywać pracownikom i pracodawcy wynik oceny ryzyka zawodowego; - Proponować działania korygujące i naprawcze.

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Pełnienie funkcji doradczej i opiniodawczej w zakresie BHP

Kompetencja zawodowa Kz2: Pełnienie funkcji doradczej i opiniodawczej w zakresie BHP obejmuje zestaw zadań zawodowych Z6, Z7, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z6 Opiniowanie instrukcji oraz procedur BHP

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady sporządzania instrukcji BHP; - Przepisy prawa pracy niezbędne do opiniowania instrukcji oraz procedur BHP; - Zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia na stanowisku lub stanowiskach objętych instrukcją; - Sposoby eliminowania lub ograniczania zagrożeń na stanowisku pracy; - Procesy pracy (technologia, środowisko pracy, sposób wykonywania pracy, itd.); - Zasady reagowania na sytuacje stwarzające zagrożenie dla życia i zdrowia.	- Oceniać zgodność instrukcji z przepisami i zasadami BHP; - Wskazywać nieprawidłowości w opiniowanej instrukcji lub procedurze; - Wskazywać stanowiska pracy oraz procesy pracy, dla których powinny być sporządzone instrukcje lub procedury; - Uzyskiwać informacje istotne dla zrozumienia procesów pracy objętych instrukcją; - Proponować lepsze i bardziej efektywne rozwiązania poprawiające warunki pracy; - Konsultować i walidować poprawność instrukcji BHP z pracownikami, których ona dotyczy.

Z7 Prowadzenie doradztwa w planach modernizacji i rozwoju zakładu pracy

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Potrzeby pracowników w zakresie BHP; - Przepisy prawne w zakresie warunków technicznych i stosowanych technologii; - Rozwiązania techniczne powodujące wzrost innowacyjności i bezpieczeństwa.	- Uwzględniać rozwiązania techniczne, biorąc pod uwagę potrzeby pracowników w zakresie BHP; - Przestrzegać przepisy prawne w zakresie warunków technicznych i stosowanych technologii; - Przekonywać do proponowanych rozwiązań technicznych, odpowiednio je uzasadniając.

3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Przekazywanie wiedzy z zakresu BHP

Kompetencja zawodowa Kz3: Przekazywanie wiedzy z zakresu BHP obejmuje zestaw zadań zawodowych Z4, Z8, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z4 Prowadzenie instruktaży ogólnych w ramach szkoleń wstępnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Sposoby i metody prowadzenia szkoleń w zakresie BHP; - Zasady nauczania (poglądowość, przystępność, systematyczność, trwałość wiedzy, wiązanie teorii z praktyką); - Programy szkoleń z zakresu BHP; - Sposoby i metody organizacji szkoleń w dziedzinie BHP; - Środki techniczne i organizacyjne niezbędne do przeprowadzenia szkolenia.	- Dobierać odpowiednie środki techniczne i organizacyjne do przeprowadzenia szkoleń w dziedzinie BHP; - Określać cele ogólne i szczegółowe szkoleń; - Uzyskiwać założony efekt prowadzonego szkolenia; - Przekazywać wiedzę z zakresu BHP; - Aktywizować uczestników szkolenia;

Z8 Prowadzenie doradztwa w zakresie organizacji i metod pracy oraz konsultacje z wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi i instytucjami zewnętrznymi w zakresie bezpieczeństwa pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady wymiany informacji pomiędzy komórkami organizacyjnymi w zakresie BHP; - Przepisy, instrukcje, procedury oraz zasady w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; - Procesy technologiczne w zakładzie pracy; - Maszyny i urządzenia stosowane w zakładzie pracy.	- Proponować odpowiednie środki organizacyjne i techniczne zwiększające <u>bezpieczeństwo i higienę pracy</u>⁴; - Wskazywać odpowiednie metody i techniki bezpiecznego wykonywania pracy; - Prowadzić konsultacje z wewnętrznymi komórkami organizacyjnymi i instytucjami zewnętrznymi w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz angażować inne osoby lub instytucje zewnętrzne do współudziału w szkoleniach w zakresie BHP.

3.5. Kompetencja zawodowa Kz4: Gromadzenie i przetwarzanie informacji

Kompetencja zawodowa Kz2: Gromadzenie i przetwarzanie informacji obejmuje zestaw zadań zawodowych Z2, Z5, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z2 Uczestniczenie w pracach zespołu powypadkowego w celu ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Obowiązujące przepisy, instrukcje, procedury oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy; - Odpowiedzialność osób organizujących pracę; - Sposoby i metody pozyskiwania i przetwarzania informacji w zakresie BHP w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku;	- Sporządzać dokumentację postępowania wyjaśniającego okoliczności i przyczyny wypadków; - Klasyfikować zdarzenie pod względem prawnym; - Wykorzystywać zgromadzone w toku ustalania okoliczności i przyczyn wypadków dane do oceny

• Tryb i sposób przekazywania dokumentacji powypadkowej.	zdarzenia oraz wskazania odpowiednich środków i zaleceń profilaktycznych; • Odnajdywać orzeczenia sądowe w zakresie wypadków przy pracy; • Pozyskiwać opinie lekarzy i biegłych rzeczoznawców.
--	---

Z5 Sporządzanie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Obowiązek prawny obligujący do sporządzenia okresowych analiz bezpieczeństwa i higieny pracy; • Sposoby i metody pozyskiwania i przetwarzania informacji niezbędnych do sporządzenia analizy bezpieczeństwa i higieny pracy; • Zakres informacji zawartych w analizie okresowej w zakresie BHP.	• Przeprowadzać analizę w zakresie BHP; • Formułować wnioski dotyczące poprawy warunków pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; • Dobierać oraz stosować odpowiednie metody pozyskiwania i przetwarzania informacji; • Wykorzystywać informacje zawarte w analizie okresowej w zakresie BHP.

3.6. Kompetencje społeczne

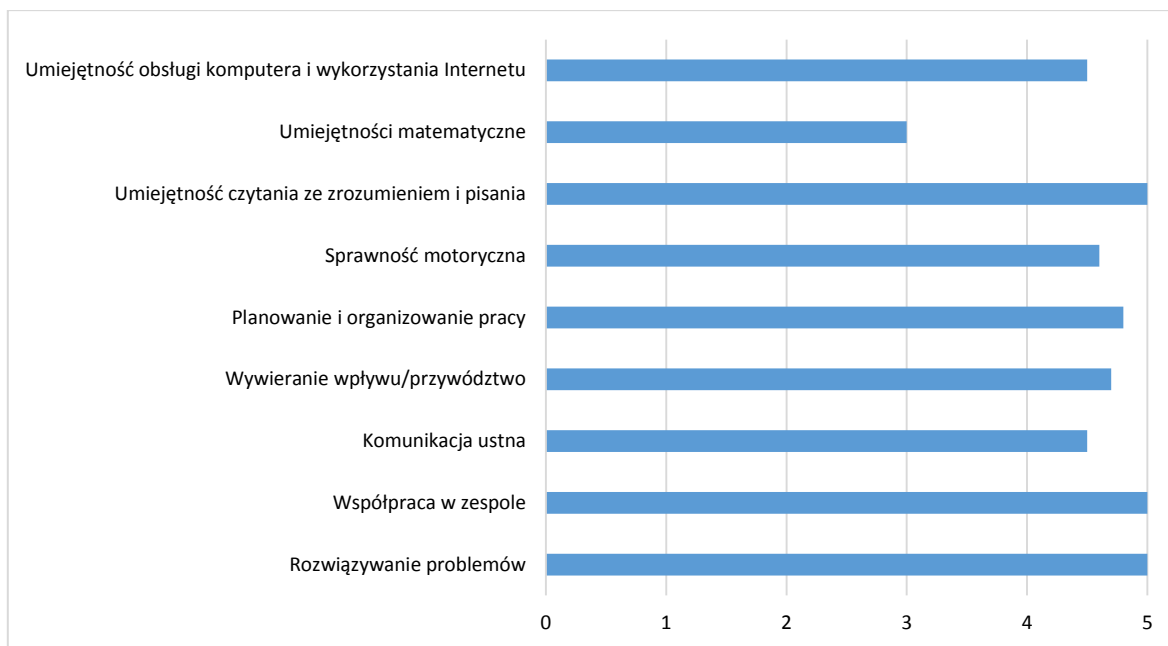
Pracownik w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Podnoszenia kompetencji zawodowych wynikających ze zmian w regulacjach prawnych.
- Oceniania wpływu swoich działań, realizowanych w ramach współpracy zespołowej i ponoszenia odpowiedzialność za ich skutki.
- Nawiązywania kontaktów interpersonalnych.
- Argumentowania, negocjowania, przekonywania do własnych decyzji.
- Dbania o bezpieczeństwo, higienę, zdrowie i ochronę środowiska.
- Przestrzegania norm etycznych i zawodowych, w tym zasad uczciwości, rzetelności i bezpieczeństwa.

3.7. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego wagę kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.8. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy może podjąć pracę w każdym zakładzie pracy, gdzie istnieje konieczność tworzenia służby BHP; między innymi może znaleźć zatrudnienie w:

- przemyśle spożywczym,
- sektorze budowlanym,
- sektorze publicznym,
- sektorze bankowym,
- przemyśle motoryzacyjnym,
- przemyśle metalurgicznym,
- przemyśle chemicznym i wielu innych branżach.

Ponadto specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy może samodzielnie prowadzić działalność gospodarczą i świadczyć usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bазie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzawodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018 r.) aby pracować w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy**, należy ukończyć uczelnię wyższą o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz posiadać co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie

Tematyka szkoleń przydatnych w zawodzie to przykładowo:

- przygotowanie pedagogiczne,
- kwalifikowana pierwsza pomoc,
- audytowanie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- szkolenia specjalistyczne ukierunkowane na obszar działalności zakładu pracy.

Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy musi odbyć szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie to odbywa się co pięć lat.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wybiezstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-zawodowe>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<http://www.zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) miesięczne wynagrodzenie całkowite (mediana) w zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** wynosi 4290 zł brutto. Co drugi specjalista ds. BHP otrzymuje wynagrodzenie w przedziale od 3350 zł do 5770 zł. 25% najgorzej wynagradzanych specjalistów zarabia poniżej 3350 zł brutto. Na zarobki powyżej 5770 zł brutto może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na wysokość wynagrodzenia specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy mają wpływ następujące czynniki:

- wielkość firmy,
- kapitał,
- wykształcenie,
- staż pracy,
- region zatrudnienia.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczeblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy** mogą pracować osoby niepełnosprawne.

Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie oraz pracy na wysokości,
- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności. Warunkiem koniecznym jest posiadanie zdolności chwytania np. poręczy, barier, itp.,
- z wadami i dysfunkcją wzroku (04-O) w przypadku możliwości skorygowania ich szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi;
- z dysfunkcją narządu słuchu (03-L) - pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień 30.06.2018

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk

drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

Literatura branżowa:

- Butlewski M., Tytyk E.: Bezpieczeństwo w technice i organizacji pracy – podręcznik. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011.
- Dołęgowski B., Janczara S.: Praktyczny poradnik dla służb BHP. ODDK, Gdańsk 2008.
- Lis T., Nawrocki K.: Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie przemysłowym. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2005.
- Pawłowska Z.: System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie. CIOP – PIB, Warszawa 2002.
- Podgórski D., Pawłowska Z. (red.): Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. CIOP – PIB, Warszawa 2004.
- Rączkowski B.: BHP w praktyce. ODDK, Gdańsk 2018.
- Spychała M., Łech S.: Analiza kompetencji zawodowych pracowników i jej wpływ na doskonalenie służby BHP. VI Międzynarodowa Konferencja: Systemy wspomagania w zarządzaniu środowiskiem, Witold Biały, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2011.
- Zawieska W.M. (red.): Ryzyko zawodowe: metodyczne podstawy oceny. CIOP – PIB, Warszawa 2007.
- Zieliński L.: 22 zadania służby BHP – standardy działania. Wydawnictwo SIGMA-NOT ATEST, Kraków 2016.

Czasopisma branżowe:

- Miesięcznik ATEST – Ochrona Pracy, Kraków.
- Miesięcznik Przyjaciół przy pracy Agencja BHP – Press Radom.
- Wydawnictwa CIOP – PIB.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy: <https://www.ciop.pl>
- Główny Inspektorat Sanitarny: <https://gis.gov.pl/>
- Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego: <http://www.imp.sosnowiec.pl>
- Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera: <http://www.imp.lodz.pl>
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP: <http://www.ospsbhp.pl>
- Państwowa Inspekcja Pracy: <https://www.pip.gov.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>

- Urząd Dozoru Technicznego: <https://www.udt.gov.pl>
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych: <https://www.zus.pl>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.
Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.
Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Analiza stanu bezpieczeństwa	Szczegółowy opis wszystkich zagadnień związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracownika w pracy z uwzględnieniem wszelkich niezgodności oraz planowanych działań korygujących. Analiza powinna być sporządzona pisemnie, a fakt jej przekazania pracodawcy odpowiednio udokumentowany.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki.
2	Czynniki niebezpieczne	Czynniki, których oddziaływanie może prowadzić do urazu lub innego istotnego natychmiastowego pogorszenia stanu zdrowia człowieka bądź zejścia śmiertelnego.	www.ciop.pl [dostęp: 10.07.2018].
3	Czynniki szkodliwe	Czynniki, których oddziaływanie może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia człowieka	www.ciop.pl [dostęp: 10.07.2018].
4	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	Jest to stan warunków i organizacji pracy oraz zachowań pracowników zapewniający poziom ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.	PN-N-18001/OHSAS 18001 – Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy http://enormy.pl/?m=doc&v=met&nid=PN-13.100.00-00002&key= [dostęp: 10.07.2018]
5	Ocena ryzyka zawodowego	Proces analizowania ryzyka zawodowego i wyznaczania jego dopuszczalności w procesie planowania działań zmierzających do poprawy warunków pracy i zapewnienie bezpieczeństwa.	PN-N 18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego https://www.pkn.pl/polskie-normy [dostęp: 10.07.2018].

6	Służba BHP	Wyodrębniona wieloosobowa lub jednoosobowa komórka organizacyjna podlegająca bezpośrednio pracodawcy, pełniąca funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby/pracy.	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141 http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971090704 [dostęp: 10.07.2018].
7	Środki ochrony zbiorowej i indywidualnej	Środki stosowane w celu ograniczenia ryzyka zawodowego. Wśród środków ochrony wymienia się także środki ochrony zbiorowej lub inne środki (techniczne lub organizacyjne) stosowane w tym samym celu.	PN-N 18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego https://www.pkn.pl/polskie-normy [dostęp: 10.07.2018].
8	Zagrożenie	Stan środowiska służby/pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę.	PN-N 18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego https://www.pkn.pl/polskie-normy [dostęp: 10.07.2018].

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.