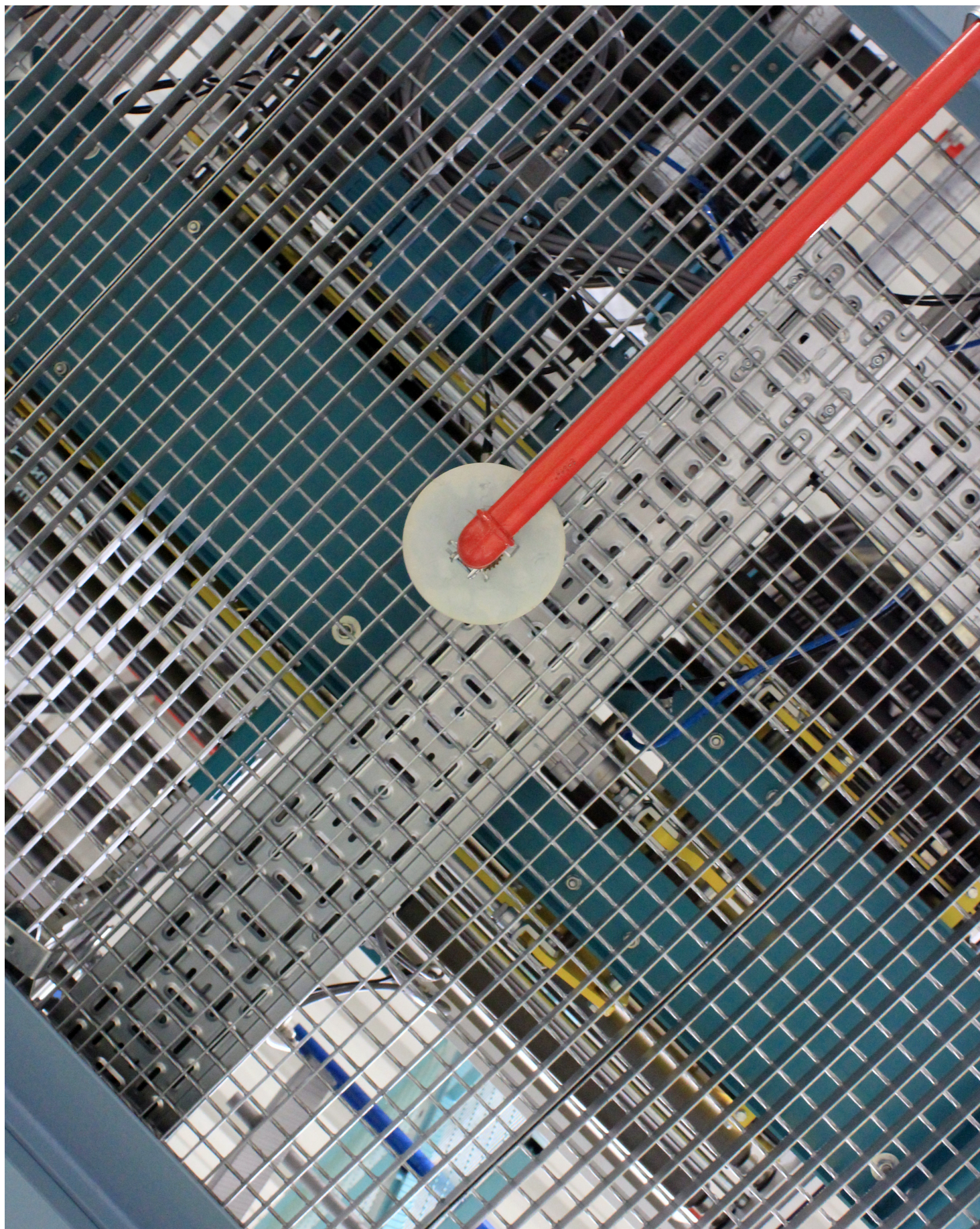


# SEKA

MAGAZYN

numer 3/2014  
listopad-grudzień



## SPIS TREŚCI

---

<b>Gotowi na wszystko</b> – rozmowa Rafałem Garwickim Kierownikiem Działu BHP w BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o. w Łodzi	STRONA: 4
<b>Kariera na kółkach</b>	STRONA: 8
<b>Specjalizacja sukcesu</b> – rozmowa z Michałem Sekundą – Dyrektorem Działu Handlowego SEKA S.A.	STRONA: 10
<b>Human Resources</b>	STRONA: 12
<b>Wydarzyło się</b>	STRONA: 13

---



---

### STOPKA REDAKCYJNA

**Wydawca:** SEKA S.A.

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87

www.seka.pl, seka@seka.pl

**Realizacja:** PURPOSE, redakcja@purpose.com.pl

**Redaktor prowadzący:** Maciej Mazerant

**Współpraca:** Sebastian Fagasiński, SEKA S.A.

**Korekta:** Paulina Lisiecka

**Kontakt z redakcją:** magazynseka@seka.pl

**Okładka:** Wnętrze BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o. w Łodzi

Wszelkie prawa zastrzeżone. Seka S.A.

---



## Szanowni Państwo!

---

„Magazyn SEKA” to kwartalnik, którego ideą jest promowanie wiedzy o najważniejszych trendach w obszarze bezpiecznych warunków pracy, ochrony środowiska i szkoleń w tym zakresie. Trzeci już numer czasopisma poświęciliśmy w większym niż dotychczas stopniu tematyce BHP. Prezentujemy bogate doświadczenia i sukcesy naszych klientów oraz udowadniamy, że formuła outsourcingu tego typu usług może okazać się najbardziej efektywnym rozwiązaniem dla przedsiębiorstw, instytucji i organizacji, a poprzez to dla ich pracowników.

Staramy się również inspirować naszych klientów. Dlatego w tym wydaniu magazynu prezentujemy najnowocześniejsze rozwiązania ukierunkowane na aktywizację pracowników niepełnosprawnych oraz platformę internetową, za pomocą której firmy i ich kadry mogą podnosić swoje umiejętności i kwalifikacje zgodnie ze światowymi trendami.

W minionych miesiącach odbyło się wiele ważnych przedsięwzięć potwierdzających wysoką jakość oraz szerokie spektrum działalności firmy SEKA. Liczne konferencje, spotkania, debaty organizowane przez sieć oddziałów naszej firmy stały się platformą wymiany wiedzy i doświadczeń dla całej branży związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną środowiska oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Liczymy, że wynikiem doświadczeń wyniesionych z obsługi naszych klientów oraz odbytych konferencji, podczas których dzieliliśmy się dobrymi praktykami, będą kolejne sukcesy w zakresie wdrożenia najlepszych rozwiązań organizacyjnych u naszych obecnych i przyszłych klientów w 2015 roku.

---

*Życzymy przyjemnej lektury!*

# Gotowi na wszystko

*„Bezpieczeństwo jest jedną z podstawowych kwestii wpływających na jakość pracy. Nie osiągnęlibyśmy takiego poziomu bez zaangażowania pracowników”*

*– rozmowa z Rafałem Garwickim Kierownikiem Działu BHP w BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o. w Łodzi*

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: redakcja

**BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o. w Łodzi to zespół trzech zakładów produkcyjnych, w tym imponująca powierzchnia magazynowa oraz nowoczesne powierzchnie biurowe. Co Państwa firma produkuje w Łodzi i jak w skrócie można przedstawić ten proces – od pomysłu do gotowego urządzenia?**

BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego to polska spółka córka niemieckiego koncernu BSH Bosch Siemens Hausgeraete. BSH Polska powstała w 1993 r., a produkcja w Łodzi ruszyła w 1994 r. w dawnej fabryce tekstylnej. W 1997 r. BSH otworzyła w Łodzi na ul. Papierniczej nowoczesny zakład produkcyjny, w którym obecnie funkcjonują dwie fabryki – pralek i zmywarek. Przy ulicy Wedmanowej w Łodzi, w ramach inwestycji w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, wybudowano w 2005 r. fabrykę suszarek do ubrań. Rocznie w łódzkich fabrykach BSH powstaje ponad trzy miliony urządzeń.

Do BSH w Łodzi należy również Centrum Badań i Rozwoju suszarek do ubrań, w którym polscy inżynierowie pracują nad nowymi modelami suszarek i rozwiązaniami technologicznymi stosowanymi w tych urządzeniach.

Dodatkowo koncern BSH ulokowała w Łodzi wiele tak zwanych centrów usług wspólnych, obsługują-

cych takie obszary działalności koncernu jak informatyka, zakupy, HR, księgowość, cło i audyt. Przy ul. Papierniczej i w Bukowcu pod Łodzią działają w sumie trzy centra logistyczne. Proces produkcji naszych urządzeń składa się z produkcji wstępnej, montażu i pakowania. Gotowe produkty trafiają do centrum logistycznego, a stamtąd do klientów.

**W tak dużym przedsiębiorstwie, zatrudniającym tysiące osób, niezmiernie ważne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, którzy w procesie produkcji mogą napotkać na różne zdarzenia potencjalnie niebezpieczne dla zdrowia, a nawet życia. Jak na to wyzwanie odpowiada BSH?**

Od wielu lat w firmie działa intranetowy system do zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych. W tym roku uległ on istotnym zmianom. Zmiany te były odpowiedzią na uwagi i sugestie, które zebrano podczas projektu zajmującego się aspektami behawioralnymi w naszych lokalizacjach. W trakcie trwania projektu opracowano wiele materiałów wizualnych, w tym plakaty przedstawiające wybrane zagrożenia, a bohaterami byli nasi pracownicy. Wszystkie te materiały mają za zadanie wspomagać udział pracowników w zapewnianiu bezpiecznych i zdrowych warunków pracy w BSH. Ponadto w dość krótkim czasie napłynęło do nas wiele



*Proces produkcji naszych urządzeń składa się z produkcji wstępnej, montażu i pakowania. Gotowe produkty trafiają do centrum logistycznego, a stamtąd do klientów.*





zgłoszeń zdarzeń potencjalnie wypadkowych, co świadczy o dużym zaangażowaniu pracowników w poprawę warunków pracy. Każde takie zgłoszenie jest skrupulatnie analizowane. Dodatkowo każde zgłoszenie oraz podjęte w związku z nim działania są wysyłane – by dzielić się wiedzą – do innych obszarów, w których podobna sytuacja również może się zdarzyć.

**Jedno z największych zagrożeń spędzających sen z powiek wielu przedsiębiorstwom to ryzyko pożaru. Jakie działania w Państwa opinii są najważniejsze, aby skutecznie mu przeciwdziałać?**

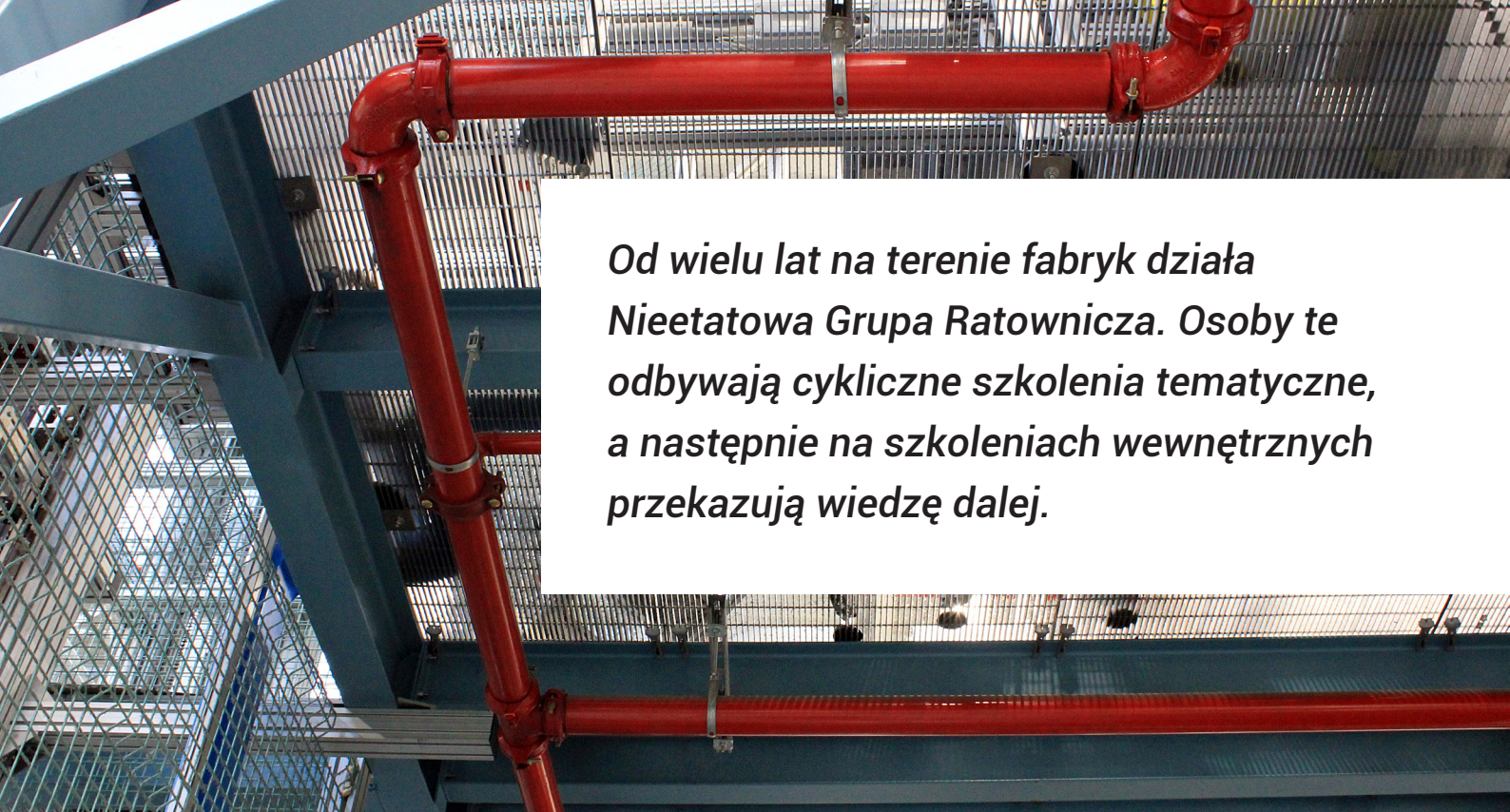
W ramach ochrony przeciwpożarowej ustalony został w BSH standard, pozwalający na wczesne ostrzeżenie i ograniczenie czasu reakcji na wypadek zdarzeń pożarowych. Do systemów detekcji zalicza się wyposażenie pomieszczeń zamkniętych (także biur) w systemy czujników dymu i temperatury, co ma ograniczyć czas powiadomienia właściwych jednostek ratowniczych. Czas ten jest dodatkowo skrócony oraz uodporniony na błędy ludzkie w łańcuchu komunikacji poprzez zastosowane automatyczne połączenie sygnału wychodzącego z centrali ppoż. z jednostką straży pożarnej. Nowoczesne magazyny BSH wyposażone są w systemy aktywne takie jak tryskacze, zaś serwerownie – w stałe, gazowe urządzenia gaśnicze. Podkreślenia wymaga fakt, iż prace pożarowo niebezpieczne objęte są elektronicznym systemem

pozwoleń, gdzie w zależności od ryzyka definiowane są środki profilaktyczne dla wykonującego prace, a całość rejestrowana jest w systemie, który zapewnia obieg informacji między zlecającym a właścicielem obszaru, na którym będą prowadzone prace. Prewencja wymaga także działań ukierunkowanych na stan techniczny instalacji – wczesne wykrywanie problemów gwarantują pomiary IR urządzeń elektrycznych oraz coroczne kontrole przenośnego sprzętu elektrycznego.

**Czy organizują Państwo specjalne działania, aby przygotować pracowników do realizacji działań ratowniczych?**

Od wielu lat na terenie fabryk działa Nieetatowa Grupa Ratownicza. Osoby te odbywają cykliczne szkolenia tematyczne, a następnie na szkoleniach wewnętrznych przekazują wiedzę dalej. Ponadto corocznie przeprowadzamy ćwiczenia ewakuacyjne dla każdej zmiany, w tym również w godzinach nocnych. Termin ćwiczeń jest utrzymywany w tajemnicy. Tylko w sytuacji zaskoczenia pokazujemy „prawdziwe” zachowania, a na nich najbardziej nam zależy.

**Są Państwo laureatem wyróżnienia Top Employers Polska 2014 – nagroda przyznana została za oferowane warunki pracy. Znaczy to, że wyjątkowo dobrze dbają Państwo o standardy zatrudnienia. Jednym z kryteriów jakości pracy, oprócz**



***Od wielu lat na terenie fabryk działa Nieetatowa Grupa Ratownicza. Osoby te odbywają cykliczne szkolenia tematyczne, a następnie na szkoleniach wewnętrznych przekazują wiedzę dalej.***

**kwestii podstawowych takich jak warunki socjalne czy kwestie finansowe, jest z pewnością poczucie bezpieczeństwa.**

Bezpieczeństwo rzeczywiście jest jedną z podstawowych kwestii wpływających na jakość pracy. Nie osiągnęlibyśmy takiego poziomu bez zaangażowania pracowników, które zostało wysoko ocenione w trakcie audytu certyfikującego system OHSAS. Wiele naszych standardów zostało zaproponowanych i wdrożonych właśnie przez pracowników w ramach Systemu Produkcyjnego. Jest to niezwykle ważne, ponieważ czują się oni wtedy odpowiedzialni za dany system i robią wszystko, żeby działał i był dostosowywany do zmieniających się warunków.

Mamy na swoim koncie także wiele innych prestiżowych nagród. W ogłoszonym przez ekspertów instytucji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa pracy ogólnopolskim konkursie „Bezpieczna praca w magazynie” nasza firma zdobyła zaszczytne pierwsze miejsce. Najwyższe standardy bezpieczeństwa BSH zostały nagrodzone tytułem „Lidera bezpiecznej pracy w magazynie”. Każda firma pretendująca do tego zaszczytnego tytułu musiała obowiązkowo odpowiedzieć na szczegółowe pytania obszernej ankiety. Brano pod uwagę między innymi dane o firmie, wymagania ogólne obiektów magazynowych, organizację transportu i dróg komunikacyjnych, a także systemy ochronne i alarmowe. Napływające zgłoszenia oceniała

ekspercka Kapituła Konkursu, którą tworzyli przedstawiciele m.in. Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Inspekcji Pracy czy Politechniki Łódzkiej. BSH może się również poszczycić pierwszym miejscem w województwie łódzkim w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Oceniając kandydatów do nagrody, kapituła konkursu skupiła się na sposobach popularyzacji wiedzy o ochronie pracy, a także udziale pracowników w tworzeniu bezpiecznych, higienicznych i ergonomicznych warunków pracy, które w znaczący sposób wpływają na poczucie bezpieczeństwa.

**Jakie działania chcieliby Państwo jeszcze wdrożyć, aby w najbliższej przyszłości bezpieczeństwo w zakładach BSH osiągnęło jeszcze wyższy poziom?**

W najbliższym czasie planujemy dalszą integrację systemów zarządzania. Nadal będziemy zajmować się aspektami behawioralnymi. Mam już kilka pomysłów, w jaki sposób zaangażować jeszcze większe grono pracowników w poprawę bezpieczeństwa i ergonomii na stanowiskach pracy – nie tylko w obszarach hal produkcyjnych. Duży nacisk kładę na bezpieczeństwo maszyn i urządzeń oraz oczywiście szkolenia tematyczne podnoszące świadomość naszych pracowników.

# Kariera na kółkach

*Nowoczesne wózki inwalidzkie pozbawiają argumentów pracodawców obawiających się zatrudniania osób niepełnosprawnych: otwierają rynek pracy na grupę pomijanych w procesach rekrutacyjnych potencjalnych, często wysoko wykwalifikowanych kandydatów.*

TEKST: Monika Szyszka, ZDJĘCIA: materiały prasowe







Futurystyczne wzornictwo i wytrzymałe materiały; elegancja i ekonomia; niezwykła zwrotność oraz komfort jazdy – to opis zdecydowanie bardziej pasujący do najnowszego modelu samochodu, tymczasem odnosi się on do doskonałego przez lata projektu wózka inwalidzkiego japońskiej marki Whill. Nie jest to jednak porównanie na wyrost, bowiem idea przyświecająca twórcom tego wyjątkowego urządzenia (specjalistom związanym w karierze zawodowej głównie z koncernami motoryzacyjnymi, takimi jak: Toyota, Nissan) ma wiele wspólnego ze strategią marketingową producentów aut, skupionej przede wszystkim wokół kreowania wizerunku produktu.

Bezpośrednią inspiracją projektu był sąsiad jednego z konstruktorów, którego mobilność ograniczały kompleksy natury estetycznej. Whill został zatem stworzony jako odpowiedź na potrzeby chcących zachować niezależność w kwestii poruszania się także w świecie wielkich korporacji. Dopracowany w każdym szczególe wygląd urządzenia sprawia wrażenie odważnego, gotowego na podjęcie nowych wyzwań – urządzenie sterujące wózkiem, przypominające w obsłudze mysz komputerową, „uwalnia” ręce użytkownika, pozwalając na większą swobodę ruchów. Dzięki swej dobrze wyważonej konstrukcji umożliwia szybkie oraz niezwykle zwrotne poruszanie się i w miejskiej dżungli, i – co najważniejsze – w przestrzeni biurowej. Niezwykłą zaletą Whill jest jego kompaktowość, a także... pojemność: wózek zmieści się w samochodzie, zaś sam pomieści, dzięki sprytnie zamontowanym uchwytom, np. plecak. Jednak największą innowacją, którą może pochwalić się japoński projekt, jest system obsługujący wózek, który za pomocą specjalnej aplikacji mobilnej, łatwo zsynchronizować ze smartphonem, tabletem, i w ten sposób kontrolować prędkość i przyspieszenie pojazdu.

Kolejnym przykładem na to, że niepełnosprawny pracownik nie musi oznaczać konieczności kompleksowego przystosowania infrastruktury firmy do jego potrzeb jest urządzenie zaprojektowane z myślą o tych, którzy będą samodzielnie poruszać się po mieście, być może także w poszukiwaniu pracy. Ventus, to propozycja niemieckiej firmy Otto Bock: jej prosta konstrukcja umożliwia pełne dostosowanie urządzenia do potrzeb użytkownika przez wiele lat – Ventus jest więc doskonałym (i ekonomicznym) rozwiązaniem dla osoby rosnącej. René



Boer, menedżer produktu, który od ponad 20 lat korzysta z wózka inwalidzkiego, podkreślając swoje zaangażowanie w projekt, zwraca uwagę na wagę urządzenia: wykonany z lekkiego aluminium wózek ułatwia jego transport, a także wspomaga samodzielne korzystanie z innych środków lokomocji, np. z samochodu. Natomiast lekkość konstrukcji nie wpływa w przypadku Ventusa na stabilność jazdy czy zwrotność pojazdu.

Pomysłodawcy nowatorskich rozwiązań – i tych stricte technicznych, i tych z dziedziny wzornictwa – w branży sprzętu medycznego to coraz częściej laureaci prestiżowych konkursów, takich jak Red Dot Award. Tegoroczną nagrodę w kategorii Design Award otrzymał inny projekt wspomnianej firmy: Voyager Evo.

Dzięki pomysłom projektantów, który traktują wózek inwalidzki z jednej strony z dużą ostrożnością i dokładnością ze względu na szacunek i chęć wyrażenia solidarności z jego użytkownikami, z drugiej zaś, jako jeden z potencjalnych tematów wzornictwa użytkowego, to niezbędne dla wielu urządzeń zezwala na coraz większą niezależność swoich eksploatatorów. Kolejną ważną kwestią jest niewątpliwie komfort – nie tylko ten dotyczący jazdy – jaki zapewnia psychice osoby na wózku świadomości otwierających się przed nią nowych możliwości, w tym przede wszystkim: perspektywy realnej kariery.

# Specjalizacja sukcesu

*„Zapewniamy kompleksową obsługę BHP połączoną bardzo często z prowadzeniem wszystkich szkoleń w tym zakresie. Klientowi pozwala to skoncentrować się na swoim biznesie” – rozmowa z Michałem Sekundą Dyrektorem Działu Handlowego SEKA S.A.*

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant



Michał Sekunda  
Dyrektor Działu Handlowego SEKA S.A.

**W ostatnich latach obserwujemy w Polsce bardzo dynamiczny rozwój usług outsourcingowych. Jakie są źródła i konsekwencje tego zjawiska dla rynku usług BHP?**

Powodem są finanse – dziś każdy pracodawca zwraca uwagę na koszty. Każdy też chce mieć jak najlepszą, fachową obsługę w różnych aspektach działania przedsiębiorstwa. Po co zatrudniać własny serwis sprzątający czy kadry, skoro można skorzystać ze specjalistów spoza firmy, co jest dużo wygodniejsze? Podobnie sytuacja wygląda w kwestii usług BHP. Lepiej jest oddać te zagadnienia w ręce fachowców, którzy zajmują się tą tematyką na co dzień i mają sporą wiedzę oraz doświadczenie.

**Czy na przestrzeni ostatnich lat zmienia się świadomość klientów co do znaczenia profesjonalnej obsługi BHP, a tym samym czy zmieniają się oczekiwania w zakresie takich usług?**

Z roku na rok rośnie świadomość i pracodawców, i pracowników. Co za tym idzie, wymusza to na pracodawcach stałą poprawę warunków pracy – by były bezpieczne i higieniczne. Nie od dziś wiadomo, że profilaktyka jest dużo tańsza i lepsza, niż „leczenie” nieprawidłowych procesów i ich naprawa, a pracownik, któremu tworzy się przyjazne warunki pracy, będzie lepiej i chętniej pracował.

**SEKA S.A. to aktualnie największa w Polsce firma świadcząca usługi BHP dla przedsiębiorców na terenie całego kraju. Co według Pana sprawia, że firmy decydują się na współpracę właśnie z Państwem?**

Jak wspomniałem, przedsiębiorcy chcą mieć profesjonalną obsługę, a widząc listę naszych Klientów, których mamy już ponad 700, oraz blisko 27-letnie doświadczenie SEKA wiedzą, że można nam zaufać. Nie bez znaczenia jest również ogólnopolski zasięg i struktura ponad 180 inspektorów. Nasza propozycja jest szczególnie ciekawa i wygodna dla firm wielooddziałowych.

**Jakie firmy najczęściej zgłaszają się z zapytaniem o współpracę i jakie są powody rozpoczęcia ich współpracy z SEKA? Czy jest to potrzeba wynikająca na przykład z chęci rozwijania firmy, czy może powodem jest większa świadomość na temat znaczenia profesjonalnej obsługi BHP?**

Powodów jest wiele. Czasami wynika to np. z nakazu Państwowego Inspektora Pracy, czasami z dostrzeżenia niedoskonałości bieżącej obsługi czy wręcz jej braku, a innym razem wiąże się z rozszerzeniem działalności na kolejne obszary kraju. Trudno jest generalizować.

**Bezpieczeństwo pracy to specyficzny obszar działalności każdej firmy – chodzi w końcu o zdrowie i życie zatrudnianych pracowników. Czy pracodawca nie ryzykuje zlecając nadzór nad ich bezpieczeństwem firmie zewnętrznej? Czy nie bezpieczniej byłoby zatrudnić inspektora BHP na etat?**

Bezsporną zaletą powierzenia zadań służby BHP firmie zewnętrznej jest m.in. to, że w każdej chwili jest wyznaczane zastępstwo w przypadku choroby czy z powodu innej nieobecności inspektora. W firmach, gdzie służba BHP jest etatowa, często powstaje problem np. z przeszkoleniem nowego pracownika w czasie urlopu pracownika etatowego. Poza tym nam, jako instytucji zewnętrznej, wypada czasem powiedzieć Klientowi więcej niż osobie związanej stosunkiem pracy – możemy zdystansować się do panującej w firmie atmosfery i relacji między pracownikami, co jest dużą zaletą.

**Co firma SEKA S.A. oferuje klientowi, który zdecyduje się przekazać Państwu nadzór nad bezpieczeństwem pracy?**

Zapewniamy kompleksową obsługę BHP połączoną bardzo często z prowadzeniem wszystkich szkoleń w tym zakresie. Klientowi pozwala to skoncentrować się na swoim biznesie, a nie zastanawiać się,

***Sprawną realizację inwestycji zapewnia oczywiście zgrany, oddany i zmotywowany zespół specjalistów, zarówno w terenie, jak i w biurze. Wszyscy bowiem pracujemy na wspólny sukces.***

kiedy i kto ma szkolenie. Firmy doceniają jednakowoż, wysoki standard obsługi we wszystkich swoich placówkach – nie muszą nikogo szukać, wiedząc, że do każdej jego placówki jest przypisany specjalista BHP, a na poziomie centrali pracuje koordynator zarządzający pracą inspektorów i rozliczający się z niej bezpośrednio z Klientem.

**Zbliża się koniec roku. Dla wielu firm jest to czas podsumowań i analizy osiągniętych wyników finansowych, ale i planowania budżetu na rok 2015. Czy dla firm, które planują inwestycje bądź racjonalizację kosztów w nadchodzącym roku, outsourcing takich usług może być ciekawą alternatywą?**

Oczywiście – tym bardziej, że firmy coraz częściej oczekują od swoich dostawców kompleksowych usług w różnych dziedzinach. I tak np. firmy często wiążą się z nami wiedząc, że jesteśmy w stanie zaproponować obsługę w paru obszarach naraz, np. BHP oraz ppoż. BHP, doradztwo z prawa pracy czy nadzór z ochrony środowiska w połączeniu z obsługą BHP.

**Bardzo dziękuję za rozmowę i życzę sukcesów w nadchodzącym 2015 roku.**

Również dziękuję i życzę wszelkiej pomyślności w Nowym Roku!





## SZKOLENIA

# Human Resources

*Czy szef wie o co chodzi w tym Haerze? Szef zdecydowanie powinien wiedzieć nie tylko o co chodzi, ale również umieć zdobytą teorię przełożyć na praktykę.*

*Portal [seka.edu.pl](http://seka.edu.pl) chętnie szefowi pomoże, doradzi i przeszkoli.*

TEKST: Amelia Podsiedlik, ZDJĘCIA: <http://www.seka.edu.pl>

Powyższy termin jest zapożyczeniem angielskiego słowa *Human Resources*, w skrócie HR. W dosłownym tłumaczeniu HR oznacza zarządzanie zasobami ludzkimi. Być może brzmi to dosyć poważnie, jednak z czasem można się oswoić z tym pojęciem, a nawet je polubić. Warto, ponieważ znajomość zasad HR jest gwarancją przyszłego rozwoju. Właśnie w duchu tej idei działa portal Seka, który służy swoją wiedzą i doświadczeniem, zarówno wielkim korporacjom, jak i małym, oraz średnim firmom, ale nie tylko. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klienta, Seka.edu świadczy usługi skierowane, także do osób indywidualnych, dbających o swój rozwój.

Strona internetowa jest przyjazna odbiorcy, przejrzysta, a co za tym idzie, funkcjonalna. Znaleźć na niej można szereg artykułów traktujących o nowoczesnych metodach szkoleniowych, umiejętnym kierowaniu firmą, czy garść porad prawnych m.in. na temat głośnych ostatnimi czasy, praktyk mobbingowych, które choć bezwzględnie krytykowane nadal, są stosowane przez niektórych pracodawców. Platforma oferuje, także szkolenia e-learning, odpowiadające na indywidualne potrzeby klienta. Ponadto, serwis umożliwia tworzenie grup dyskusyjnych i wymianę informacji pomiędzy użytkownikami na forum.

Portal współpracuje z innymi firmami szkoleniowymi, trenerami i konsultantami szukającymi inspiracji. Eksperti w tej branży m.in. Frédéric Williquet – wieloletni menedżer konsultantów HR, czy Joanna Smolinska – profesjonalistka w dziedzinie HR z 10-letnim doświadczeniem, zawsze chętnie pomogą, doradzą i przeszkolą. Firma posiada swój sklep internetowy, w którym można zakupić interesujące nas szkolenie. Dla tych niezdecydowanych Seka przygotowała Skill Pill – 5 darmowych szkoleń e-learning, dostępnych na smartfona lub tableta. Warto przetestować i przekonać się osobiście.

W dobie internetu i nowoczesnych technologii, możemy za pomocą jednego kliknięcia zrobić zakupy, czy zapłacić rachunki, dlaczego nie mielibyśmy edukować się przez internet? Szkolenia e-learning to innowacyjne rozwiązanie dla Twojej firmy, które możesz zrealizować już nie tylko za pomocą komputera, czy laptopa, ale również smartfona. Ponadto rejestrując się na portalu możesz być w stałym kontakcie ze specjalistami w branży, oraz na bieżąco śledzić nowatorskie pomysły. Platforma Seka.edu.pl działa w zgodzie z klientem, dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu, pomaga mu odnaleźć się w ówczesnym, biznesowym świecie.

Ludzie • Praca • Kwalifikacje

## Konferencja „Medycyna Pracy – BHP – Pracodawca”

Druga ogólnopolska Konferencja „Medycyna Pracy – BHP – Pracodawca” zorganizowana przez firmę SEKA S.A. oraz Instytut Medycyny Pracy w Łodzi odbyła się 22 października 2014 r. Głównym celem konferencji była prezentacja obowiązujących przepisów z obszaru kodeksu pracy, bezpieczeństwa oraz medycyny pracy, tak aby ułatwić przedsiębiorstwom efektywne nimi zarządzanie. W tegorocznej edycji wzięło udział ponad 170 osób – przedstawiciele działów kadr oraz komórek BHP z przedsiębiorstw o profilu produkcyjnym oraz usługowym, chociaż wśród zaproszonych gości pojawili się także pracownicy lokalnych urzędów i instytucji o charakterze publicznym. Patronat nad wydarzeniem objęły Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz Prezes Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Współorganizatorami konferencji zostały Społeczna Akademia Nauk oraz firma Oxyline.



Na zdjęciach: zaproszeni goście podczas konferencji

## Nagroda Okręgowego Inspektoratu pracy dla Aunde Polska Sp. z o.o.!



Na zdjęciu od lewej: Andrzej Świdzki – Okręgowy Inspektor Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi; Tomasz Filipowicz – Specjalista ds. bhp SEKA S.A.; Beata Stępień – Dyrektor Personalny Aunde Polska sp. z o.o.; Bruno Marano – Prokurent, Aunde Polska sp. z o.o.

W Sali Konferencyjnej Łódzkiego Parku Naukowo-Technologicznego Sp. z o.o. w Łodzi przy ul. Dubois 114/116 19 listopada 2014 r. odbyło się wręczenie nagród i wyróżnień w tegorocznym konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej”. Konkurs, którego organizatorem jest Państwowa Inspekcja Pracy, zakłada promowanie najlepszych praktyk w zakresie organizacji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również zachęcanie pracodawców do wdrażania skutecznych i efektywnych działań zmierzających do eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy. Wśród tegorocznych laureatów konkursu w kategorii dużych zakładów pracy (powyżej 250 zatrudnionych) znalazła się firma Aunde Polska Sp. z o.o., wieloletni klient naszej firmy, którego sylwetkę prezentowaliśmy w pierwszym numerze „Magazynu SEKA”. Firma Aunde zdobyła II miejsce w konkursie, ustępując jedynie Elektrowni Bełchatów. W imieniu firmy Aunde nagrodę Okręgowego Inspektoratu Pracy odebrali Prokurent – Bruno Marano, Dyrektor Personalny – Beata Stępień oraz inspektor BHP firmy SEKA S.A. – Tomasz Filipowicz. Serdecznie gratulujemy!

## Konferencja podsumowująca projekt UE „Nowe perspektywy i możliwości rozwojowe dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników”

We Wrocławiu 3 grudnia 2014 r. odbyła się konferencja „Nowe perspektywy i możliwości rozwojowe dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników” zorganizowana przez firmy SEKA S.A. oraz Technika i Bezpieczeństwo Sp. z o.o. Celem konferencji była prezentacja nowych możliwości rozwojowych, szkoleniowych, inwestycyjnych i doradczych dla przedstawicieli MŚP z województwa dolnośląskiego. W wydarzeniu wzięło udział ponad 50 osób, w tym przedstawiciele Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Dolnośląskiej Instytucji Pośredniczącej, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Partnerem wydarzenia była firma ATUM Sp. z o.o.

## EKO-Konferencje

IV już edycja EKO-Konferencji, organizowana przez gdański oddział SEKA S.A., odbyła się 28 listopada 2014 r. Konferencja była okazją do spotkań pomorskich przedsiębiorców, studentów i uczniów. Jej celem była wspólna dyskusja dotycząca przygotowania do kontroli WIOS w firmie i sposobów unikania sankcji karnych.

Dzień przed spotkaniem w Gdańsku odbyła się natomiast EKO-konferencja w Lublinie, której organizatorem był tamtejszy oddział firmy SEKA S.A. Jej uczestnicy skupili się na omówieniu zagadnień dotyczących odpadów, raportów KOBIZE i kontroli WIOS w kontekście przeglądu najistotniejszych zmian w przepisach.

## Podsumowanie XV Ogólnopolskiego Forum Prawa Pracy

W Warszawie 3 grudnia 2014 r. odbyło się XV Ogólnopolskie Forum Prawa Pracy, którego organizatorem była firma SEKA S.A. Dyskutowano na temat ostatnich zmian oraz zmianach planowanych w kodeksie pracy, dotyczących rozliczania czasu pracy oraz terminowych umów o pracę. Ważną częścią Forum były dwa panele dyskusyjne z udziałem przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy, ekspertów organizacji związków zawodowych i pracodawców, prawników oraz ekspertów z dziedziny prawa pracy. W pierwszej części Forum skupiono się na ocenie funkcjonowania zmian w kodeksie pracy, dotyczących rozliczania czasu pracy po ostatniej nowelizacji. Od sierpnia 2013 r. obowiązują znowelizowane przepisy umożliwiające pracodawcom między innymi rozliczanie czasu pracy pracowników w okresie nawet 12-miesięcznym. Zgodę na zmianę muszą jednak wyrazić przedstawiciele pracowników albo związki zawodowe. Z ciekawością wysłuchano prezentacji przedstawicielki Państwowej Inspekcji Pracy, która zaprezentowała wyniki kontroli za okres od 23 sierpnia 2013 r. do 4 listopada 2014 r. Kontrole PIP przeprowadzono u 1147 pracodawców<sup>1</sup> (tj. u ok. 0,66% przedsiębiorców w Polsce), którzy wprowadzili dłuższy niż jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Zdecydowana większość skontrolowanych pracodawców wprowadziła wydłużony okres rozliczeń.

Nieprawidłowości wskazane przez kontrole PIP dotyczyły przede wszystkim trybu wprowadzania dłuższych okresów rozliczeniowych, a także wywiązywania się z obowiązku ogłaszania rozkładów czasu pracy (harmonogramy). Stwierdzono również naruszenia dobowego i tygodniowego czasu odpoczynku pracowników.

Dyskusja wskazała na kilka problemów, z jakimi zmagają się pracodawcy – konieczność pisemnego zgłoszenia wniosku o możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy wraz z deklaracją odpracowania tej nieobecności. Zgodnie z obowiązującymi przepisami za formę pisemną uznaje się wniosek, na którym pracownik złoży swój podpis lub wniosek przesłany elektronicznie z podpisem elektronicznym. Dodatkowo wiele zgłoszonych uwag dotyczyło również obecnego sposobu rekompensowania pracy



Na zdjęciu w środku: Pan Maciej Sekunda – Prezes SEKA S.A.

w dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (zwykle chodzi o soboty), zwłaszcza gdy jest to ostatni dzień miesiąca i cyklu rozliczeniowego, co oznacza brak możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy.

Druga część spotkania dotyczyła proponowanej nowelizacji kodeksu pracy w zakresie umów terminowych. Projekt przewiduje, że funkcjonować będą tylko trzy rodzaje umów o pracę, tj. umowy na okres próbny, na czas określony oraz nieokreślony. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony oraz łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a suma tych umów nie będzie mogła być większa niż 3. Dzień po upływie 33 miesięcy, bądź od dnia zawarcia czwartej umowy, pracownik byłby traktowany jak zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Proponowane zmiany przewidują cztery wyjątki – zawarcie umowy na zastępstwo, umowę na prace sezonowe / dorywcze, umowę na czas kadencji oraz umowy ze względu na inne obiektywne przyczyny stojące po stronie pracodawcy, w których zatrudnienie na czas określony jest uzasadnione. Projekt przewiduje uzależnienie długości czasu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas

określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zatem okresy wypowiedzenia byłyby jednolite i miałyby wynosić: 2 tygodnie – w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy, 1 miesiąc – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy, 3 miesiące – w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 3 lat.

Projekt nowelizacji kodeksu pracy uwzględni również zmiany dotyczące możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W praktyce pracodawcy często stosują takie rozwiązanie, a zmiany w przepisach miałyby na celu prawne usankcjonowanie tego stanu rzeczy.

Nowością jest wprowadzenie możliwości ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny w przypadku zmiany rodzaju pracy, która ma być pracownikowi powierzona.

Przypis: <sup>1</sup> W Polsce aktywnych jest ok. 1726 tys. przedsiębiorstw – informacja na podstawie Gardawski, J., Rzemieślnicy i biznesmeni: właściciele małych i średnich przedsiębiorstw, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2013, s. 71.



*Od 26 lat na rynku!*

## Nasze główne obszary działania:

- bezpieczeństwo pracy, ppoż.
- ochrona środowiska,
- doradztwo w zakresie prawa pracy oraz w sprawach personalnych,
- szkolenia.

## Gwarantowana wysoka jakość usług:

- PN-EN ISO 9001:2008
- Certyfikat CIOP-BIP
- Gazeta Biznesu 2003-2009 i 2012



Zapraszamy do współpracy!

- **SEKA S.A.**  
ul. Paca 37  
04-386 Warszawa

Centrala:  
tel.: 22 517 88 88  
fax: 22 517 88 87  
seka@seka.pl

[www.seka.pl](http://www.seka.pl)