



Rolls-Royce Poland Zdrowie w wersji biurowej Kompleksowe usługi

SPIS TREŚCI

Wcześniejsze numery magazynu SEKA dostępne są pod linkiem:
<https://www.seka.pl/magazyn-seka>
<https://issuu.com/sekamagazyn>

Rolls-Royce Poland – rozmowa z Adamem Plathem, dyrektorem zakładu, i Michałem Frąckiewiczem, dyrektorem ds. BHP i OŚ Rolls-Royce Polska	STRONA: 4
Zdrowie w wersji biurowej	STRONA: 8
Gadżetowe motywacje	STRONA: 10
BHP a jednoosobowa działalność gospodarcza, część II – rozmowa z Edwardem Majerowskim, głównym specjalistą ds. BHP, inspektorem ochrony ppoż. SEKA SA	STRONA: 12
Kompleksowe usługi – wywiad z Elżbietą Zadrożną, dyrektorem finansową SEKA SA	STRONA: 16
W wydarzy się / Wydarzyło się	STRONA: 19



STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA SA

ul. Paca 37, 04-386 Warszawa

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

www.seka.pl, seka@seka.pl

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Realizacja: www.p-content.com

Wszelkie prawa zastrzeżone. Seka SA

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA SA

Korekta: Justyna Muszyńska-Szkodzik

Karolina Kaźmierska

Kontakt z redakcją: magazynseka@seka.pl

Okładka: Knock Knock, zdjęcie: materiały prasowe



Szanowni Państwo!

Dzisiejsze czasy wymagają od kadry kierowniczej przedsiębiorstw aktywnego i profesjonalnego reagowania na zmiany. Wszystko po to, aby zachować przewagę konkurencyjną, utrzymać rynek, rozwijać się. Najważniejsze w firmie obok kapitału ludzkiego stają się rozwiązania usprawniające podejmowanie decyzji, procesy zarządzania, produkcji, świadczenia usług, czyli działania kreujące rozwój firmy. Pozostaje jednak szereg mniej fascynujących ale niezwykle ważnych obszarów funkcjonowania firmy, w tym: obsługa kadrowo-płacowa, BHP, Ochrona Środowiska, prawo pracy itd. Na wagę złota staje się więc znalezienie partnera, który zajmie się czasochłonnymi obowiązkami, związanymi z obsługą tych właśnie aspektów funkcjonowania firmy.

W najnowszym numerze magazynu SEKA rozmawiamy z Elżbietą Zadrożną – dyrektorką finansową i członkinią zarządu ds. finansowych SEKA SA o wsparciu, na jakie może liczyć przedsiębiorca, który poszukuje zewnętrznej pomocy w optymalizacji zarządzania firmą.

Ponadto prezentujemy dobrą praktykę w obszarze BHP, czyli zakład Rolls-Royce nagrodzony w konkursie „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. W numerze kontynuujemy porady dla przedsiębiorców z obszaru BHP oraz kontaktów z Państwową Inspekcją Pracy.

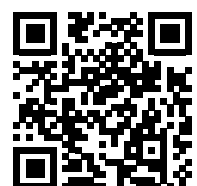
Polecając lekturę magazynu, zachęcamy do skorzystania ze wsparcia SEKA SA w procesie zarządzania przedsiębiorstwem, szkoleń i doradztwa z zakresu BHP czy ochrony środowiska ale również zarządzania finansami, kadrami oraz księgowości. Nasi eksperci są do Państwa dyspozycji.

Życzymy przyjemnej lektury!

Zapisz się do naszej bazy czytelników!

W ramach subskrypcji otrzymasz bieżące informacje o najnowszych zmianach w obszarze BHPi PPOŻ., prawa pracy, kadr i płac, ochrony środowiska, szkoleń i uprawnień zawodowych, agencji pracy i projektów unijnych.

Odwiądź: <http://bonus.seka.pl/subskrypcja/>
bądź zeskanuj QR kod



Rolls-Royce Poland

Zakład Rolls-Royce Poland w Gniewie zajął pierwsze miejsce w ostatniej edycji konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. O tym, jak stworzyć w firmie najwyższą kulturę bezpieczeństwa, a w efekcie zasłużyć na tak ważne wyróżnienie, rozmawiamy z Adamem Plathem, dyrektorem Zakładu, i Michałem Frąckiewiczem, dyrektorem ds. BHP i OŚ.

ROZMAWIAŁA: Marta Knochowska – Koalicja Bezpieczni w Pracy, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Rolls-Royce Poland

Co skłoniło Państwa do wzięcia udziału w konkursie i jak przygotować się do audytu Państwowej Inspekcji Pracy?

Michał Frąckiewicz: Zdecydowaliśmy się na udział w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy, aby uzyskać obiektywną ocenę systemu zarządzania BHP w naszym zakładzie.

Etap przygotowań polegał na wstępnej samoocenie – czy jako zespół jesteśmy gotowi do udziału w tym konkursie. Nasz zamiar został zapisany w planie BHP na rok 2015 i ogłoszony pracownikom. Kolejny etap to przesłanie wszystkich wymaganych w konkursie dokumentów.

W okresie wakacyjnym przeszliśmy czterodniowy audyt, podczas którego inspektor Państwowej Inspekcji Pracy ocenił takie kwestie BHP, jak: zgodność z prawem pracy, ocena ryzyka, stan obiektu, osłony maszyn, zasady transportu i przechowywania, występowanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych, profilaktyka zdrowotna, wdrożony system zarządzania, profilaktyka po wypadkach przy pracy, zaangażowanie kierownictwa, zaangażowanie pracowników w tworzenie dokumentów bezpieczeń-

stwa oraz dodatkowe elementy, takie jak: kampanie bezpieczeństwa, rozwój kultury BHP, wykonanie założeń instytucji zewnętrznych.

Żeby zdecydować się na taki szczegółowy audyt Państwowej Inspekcji Pracy, bezpieczeństwo pracowników musi być wpisane w najwyższe wartości firmy...

Adam Plath: Zgadza się, zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest nadrzędnym celem wpisanym w politykę zarządzania naszego przedsiębiorstwa. Jestem przekonany, że osiągnięcie dobrych wyników biznesowych w zakresie jakości, terminowości i kosztów produkcji jest możliwe wyłącznie w warunkach pracy bezpiecznej. Dlatego w ostatnich kilku latach wdrożyliśmy szereg programów i inwestycji zmierzających do redukcji ryzyka zawodowego.

Jakie były kolejne etapy konkursu i o co walczyli uczestnicy?

A.P.: W początkowym etapie Zakład Rolls-Royce w Gniewie zajął pierwsze miejsce w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w kategorii



pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników. W związku z tym nasza kandydatura została przedstawiona do konkursu ogólnopolskiego.

Na Zamku Królewskim w Warszawie 25 listopada 2015 mieliśmy zaszczyt uczestniczyć w uroczystej gali na Zamku Królewskim w Warszawie, gdzie Główny Inspektor Pracy, Pani Iwona Hickiewicz, wręczyła nam statuetkę „Mecum Tutissimus Ibis”, jako jednemu ze zwycięzców konkursu ogólnopolskiego w wyżej wymienionej kategorii zatrudnienia. W związku z tym Rolls-Royce Polska został wpisany na Złotą Listę Pracodawców PIP. W szranki konkursu Państwowej Inspekcji Pracy stanęło wiele renomowanych firm, dlatego jest nam niezmiernie miło, że to właśnie nasza firma otrzymała tę prestiżową nagrodę.

Ile osób zatrudnia firma Rolls-Royce i jakie zagrożenia dla pracowników zostały zidentyfikowane w Państwa fabryce?

A.P.: W zakładzie w Gniewie pracuje około 150 pracowników, natomiast łącznie w Polsce zatrudniamy ok. 250 osób. Poza fabryką w Gniewie posiadamy też Biuro Zakupowe w Krakowie oraz Zakład Serwisowy w Gdyni.

Nasze wyroby to przede wszystkim urządzenia pokładowe dla statków i okrętów. Produkujemy m.in.:

- różnorodne wciągarki dla statków handlowych i pasażerskich oraz specjalistycznych jednostek typu *off-shore* i rybackich,
- urządzenia bezpiecznej pracy na pokładzie,



- płetwy i hokery sterów oraz agregaty hydrauliczne maszyn sterowych,
- urządzenia przeładunkowe towarów i paliwa dla okrętów.

M.F.: Na terenie zakładu wykonywane są prace montażowe, spawalnicze, obróbki mechanicznej i powierzchniowej (mycie, śrutowanie, malowanie), testy, procesy transportowe, obsługi suwnic i magazynowanie. Zagrożenia mogą stanowić: transportowane pionowo i poziomo elementy wielkogabarytowe, przemieszczające się wózki widłowe, ruchome elementy maszyn, medium pod ciśnieniem oraz prąd elektryczny na stacji testów, a także hałas i zapylenie na wydziale spawalniczym oraz stanowisku śrutowania czy substancje chemiczne wydzielane podczas procesu malowania i cynkowania.

Żeby zdobyć tytuł „Pracodawcy – organizatora pracy bezpiecznej” na pewno nie wystarczyło udziału w konkursie zapisać w planie na rok 2015.

Od 2009 roku współpracujemy z firmą szkoleniową SEKA SA, która zorganizowała dla nas już 51 szkoleń, a wzięło w nich udział aż 348 pracowników. Korzystamy z wiedzy przekazywanej przez specjalistów dotyczącej czasu pracy, ergonomii, pierwszej pomocy, obowiązków sprawozdawczości z zakresu ochrony środowiska, metodyki prowadzenia instruktażu stanowiskowego...

Na zdjęciu: Michał Frąckiewicz,
dyrektor ds. BHP i OŚ Rolls-Royce w Polsce ▼



Jakie najważniejsze inwestycje w BHP realizowali Państwo w ostatnim czasie?

M.F.: W roku 2010 w zakładzie dokonano przebudowy hal i unowocześnienia procesów produkcyjnych. W roku 2011 przeprowadziliśmy program poprawiający bezpieczeństwo obsługi maszyn, polegający na ich ocenie oraz wyposażeniu w dodatkowe osłony i zabezpieczenia. W połowie roku 2012 zakończono projekt modernizacji stacji testów, przy którego przebudowie współpracowano m.in. z Politechniką Gdańską.

W roku 2014 nasz projekt „Poprawa bezpieczeństwa operacji podnoszenia przy pomocy suwnic i żurawików” wygrał korporacyjny konkurs grupy Rolls-Royce na poziomie europejskim, pt. „Zaprojektuj i Wykonaj”. W czasie jego trwania wdrożono wiele działań technicznych i organizacyjnych (m.in. usystematyzowano dodatkowy i pomocniczy sprzęt do podnoszenia, nowe szczegółowe wytyczne BHP oraz przeprowadzono szkolenia).

W ramach poprawy bezpieczeństwa elektrycznego wprowadzono wiele usprawnień, takich jak: naprawa rozdzielni – nowe osłony, opracowanie nowej instrukcji BHP, wyposażenie i przegląd stacji w nowe ochrony indywidualne – dywaniki, buty, rękawice, laski dielektryczne, zakup testera oraz szkolenia dla personelu. Opracowano LOTO – procedurę postępowania w sytuacjach, w których wymagane są bezwzględne odcinanie/blokowanie i oznaczanie miejsc zasilających maszyny lub urządzenia w energię. Zakupiono niezbędny, dodatkowy sprzęt izolacyjny – specjalistyczne kłódki i zabezpieczenia oraz przygotowano wytyczne, jak należy pracować na wszystkich stanowiskach, gdzie istnieje zagrożenie elektryczne.

W roku 2015 postanowiliśmy zrealizować w fabryce projekt usprawniający redukcję ryzyka zawodowego. W wyniku działań liderów i pracowników produkcji zredukowano ryzyko zawodowe na 19 stanowiskach pracy. Wdrożono ok. 30 usprawnień, poprawiających bezpieczeństwo pracy.

Głównym usprawnieniem było m.in. przeprowadzenie certyfikacji niektórych maszyn przez specjalistyczne firmy. Wyznaczono strefę bezpieczeństwa wokół tokarki karuzelowej oraz zaktualizowano oceny ryzyka i instrukcje bezpiecznej obsługi maszyn.

Wdrożono instrukcję prowadzenia prac mechaniczno-elektrycznych LOTO podczas remontów. Dla spawaczy zakupiono obieranie do prac na wysokości. Malarze działu obróbki powierzchni otrzymali nowe maski pełnotwarzowe z nadmuchem powietrza. Na montażu zbudowano oprzyrządowanie do asekuracji operacji podnoszenia silników hydraulicznych. W halach zapewniono większą dostępność ochronników słuchu i rękawice o lepszych parametrach antyprzecięciowych. Do zadań wymagających kontaktu z substancjami i produktami w niskich temperaturach stworzono mobilne centrum pracy.

Kto w Państwa firmie jest odpowiedzialny za wdrażanie najwyższych standardów BHP?

A.P.: Kwestia odpowiedzialności w świetle przepisów i uregulowań prawnych jest bardzo jasna – odpowiedzialność za BHP ciąży na pracodawcy. Nieco bardziej skomplikowana, ale zarazem kluczowa dla osiągnięcia sukcesu, jest kwestia delegowania obowiązków i budowania świadomości załogi.

W naszym zakładzie funkcje doradztwa i kontroli nad bezpieczeństwem pracy pełni dyrektor ds. BHP. Jego praca jest wspierana poprzez szereg procesów koordynowanych przez liderów BHP, społecznych inspektorów pracy oraz nadzoru produkcji. Najważniejszymi z tych procesów są:

- comiesięczne przeglądy Systemu Zarządzania BHP,
- cykliczne oceny ryzyka zawodowego, w których uczestniczy nadzór produkcji i pracownicy,
- audyty wewnętrzne,
- system raportowania i reakcji na zdarzenia potencjalnie wypadkowe i niebezpieczne,
- system szkoleń i kampanii BHP,
- programy inwestycyjne.

Dbłość o bezpieczne środowisko pracy nie jest możliwa bez pełnego zaangażowania ze strony załogi.

Czy w zakresie BHP korzystają Państwo z usług firm zewnętrznych?

Od 2009 roku współpracujemy z firmą szkoleniową SEKA SA, która zorganizowała dla nas już 51 szkoleń, a wzięło w nich udział aż 348 pracowników. Korzystamy z wiedzy przekazywanej przez specjalistów dotyczącej czasu pracy, ergonomii, pierwszej pomocy, obowiązków sprawozdawczości z zakresu ochrony środowiska, metodyki prowadzenia instruktażu stanowiskowego, opracowania pozwolenia na

wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza z zakładu. Oprócz tego na bieżąco korzystamy z kursów specjalistów personalnych i działów kadr, szkoleń okresowych BHP dla wszystkich grup pracowniczych oraz szkoleń z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Jakie rozwiązania dotyczące bezpieczeństwa pracowników najlepiej się sprawdzają.

M.F.: Staramy się nieustannie analizować i doskonalić nasze procesy, na przykład raportowanie sytuacji niebezpiecznych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Angażujemy pracowników w ocenę ryzyka zawodowego i ustalanie zasad bezpiecznej pracy. Audyty wewnętrzne prowadzone są przez uprawnionych i przeszkolonych audytorów. Staramy się bezwzględnie stosować do obowiązujących przepisów BHP, a także do wymagań korporacyjnych grupy RR. Tematy BHP poruszane są na cyklicznych spotkaniach z pracownikami. Wybrani pracownicy są także dodatkowo powoływani na liderów ds. BHP i OŚ w celu lepszej komunikacji i współpracy w zespołach. Opracowaliśmy model, który pomaga nam skutecznie poprawiać aspekty BHP. Każdego roku realizujemy szereg projektów usprawnieniowych i kampanii BHP.

Te elementy przynoszą zamierzone efekty, gdy praca zespołowej towarzyszą konsekwencja, kreatywność, dobra komunikacja oraz wzajemne zaufanie.

▼ Na zdjęciu: Adam Plath,
dyrektor Zakładu Rolls-Royce w Polsce



Kliknij i zobacz film



Prepd Pack
<http://www.getprepd.com>

Zdrowie w wersji biurowej

Osiem godzin za biurkiem, stres, szybkie posiłki to typowy dzień współczesnego pracusia. Choć oczywiście biurowe środowisko nie sprzyja przestrzeganiu zdrowych nawyków, dla wielu z nas warunki pracy stają się wygodną wymówką, którą wytłumaczyć można brak wytrwałości w prozdrowotnych postanowieniach.

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Prepd Pack, Cubii i Darma

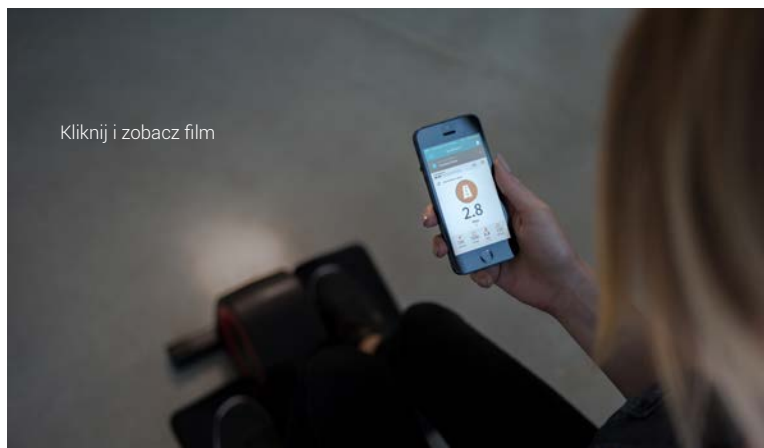
Cubii
<https://mycubii.com> ▶

Dowody na możliwość troski o zdrowie nawet w korporacyjnej atmosferze przedstawiają jednak zarówno lekarze i specjaliści, jak i designerzy.

Bez względu na stanowisko, każdy z pracowników potrzebuje przerwy na pożywny i zdrowy posiłek. Nie trzeba być dietetykiem, by wiedzieć, że najzdrowszym rozwiązaniem jest samodzielne przygotowywanie potraw. Odpowiedzią na wątpliwości wszystkich tych, którym wydaje się to pracochłonne i niewygodne, jest Prepd Pack – elegancki i praktyczny biurowy zestaw lunchowych akcesoriów. Designerski pokrowiec, przypominający raczej etui na tablet lub służbowy organizer, kryje w środku cztery szczelnie zamykane pojemniki różnej wielkości oraz komplet sztućców. Istotny element pakietu Prepd Pack stanowi stworzona przy współpracy specjalistów aplikacja mobilna pełna dietetycznych porad i kulinarnych inspiracji. Jej system umożliwi tworzenie indywidualnych planów żywieniowych dostosowanych do potrzeb użytkowników, ich dietetycznych celów, a nawet ograniczeń czasowych.

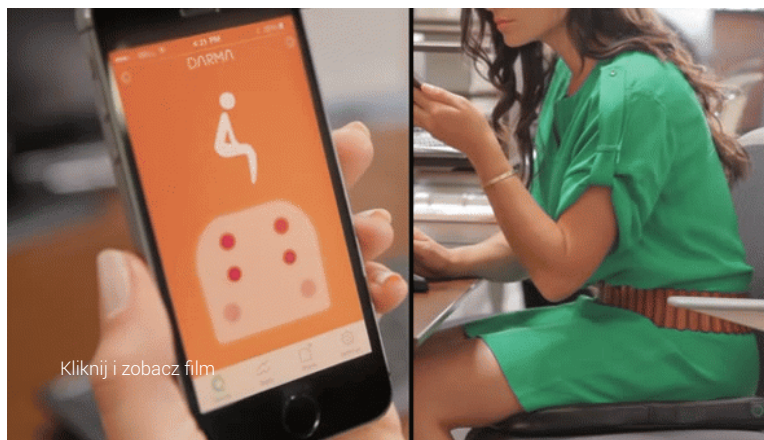
Kolejnym problemem biurowych pracusiów jest brak aktywności fizycznej, na którą po całym dniu służbowych obowiązków często brakuje sił i chęci. Rozwiązanie jest proste: należy ruszać się w czasie pracy! Wielbicieli jednoślądów na pewno ucieszy możliwość rowerowego treningu bez konieczności wstawiania zza biurka. Cubii to zminimalizowana wersja stacjonarnego roweru zaprojektowana właśnie z myślą o pracownikach biurowych. Urządzeniu towarzyszy również specjalna aplikacja mobilna, dzięki której można monitorować swoje treningowe postępy, liczyć przejechane kilometry i spalone kalorie.

Praca za biurkiem wciąż pozostaje jednak... siedzeniem. Dlatego bardzo istotna jest też troska o komfort oraz zachowanie właściwej postawy. Również tutaj na pomoc zasiedziały pracocholikom śpieszy nowoczesna technologia. Inteligentna poduszka Darma monitoruje postawę podczas siedzenia, czas spędzany za biurkiem, mierzy tętno i podsuwa propozycje lekkich ćwiczeń relaksacyjnych. Wszystkie dane są dostępne użytkownikom dzięki łatwej w obsłudze aplikacji.

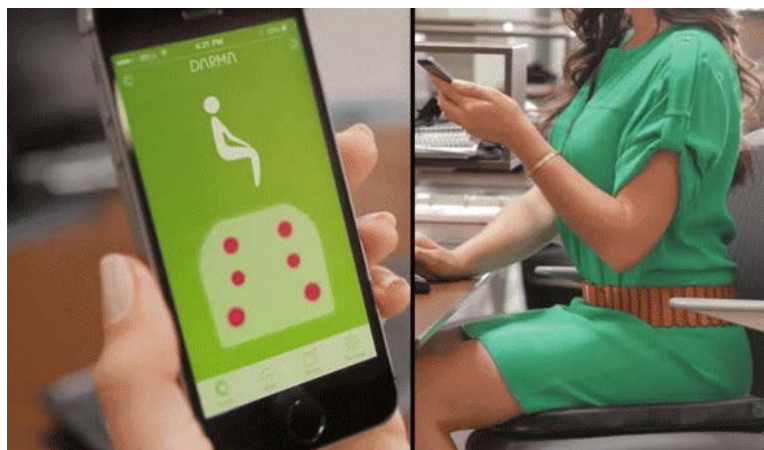


Kliknij i zobacz film

Darma Sit Smart
<http://darma.co>



Kliknij i zobacz film



Gadżetowe motywacje

Motywacja to jeden z najistotniejszych elementów wydajnej, satysfakcjonującej pracy. Ambicja i chęć samorealizacji stanowią oczywiście jej podstawę, często jednak dodatkową porcję energii dają nam małe przyjemności i niepozorne drobiazgi, które w momencie spadku formy stają się nieocenionymi motywatorami.

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Journal Life, Khalil Klouche i Ekster Wallets



◀▶ Knock Knock
<http://www.klouche.com/knock-knock>



Gadżety mogą bezpośrednio pomagać w realizacji planów, umilać czas pracy albo zachęcać do wysiłku obietnicą nagrody.

Plany, marzenia i postanowienia najlepiej zapisać czarno na białym, by móc w każdej chwili wrócić do początkowych przemyśleń, a w razie kryzysu mieć rzeczowy dowód wcześniejszego zobowiązania – choćby wobec samego siebie. Zaprojektowany przez zespół projektantów i trenerów życiowych Journal Life pozwala nie tylko spisywać cele, ale

również kontrolować postępy w ich realizacji. Do praktycznego dziennika dołączony jest zestaw mini-poradników. Ich twórcy podzielili wiedzę potrzebną do świadomego planowania działań na cztery moduły, dotyczące wyznawanych wartości, kreowania własnych wizji, maksymalizacji sił oraz doskonalenia przekonań.

Jakikolwiek nie byłby przedmiot naszego planu, do jego realizacji potrzebne są odpowiednie narzędzia. Przy ich wyborze warto pamiętać również



Journal Life
<http://journal.life> ▶

Kliknij i zobacz film

o aspekcie estetycznym, który może skutecznie umilić czas pracy i wywołać uśmiech na twarzy współpracowników. Takim gadżetem jest z pewnością Knock Knock. Postawiony na biurku sprawia wrażenie drewnianej biurowej ozdoby. Kryje w sobie jednak mechanizm kalkulatora, umożliwiając wykonywanie prostych obliczeń, których wynik „wystukiwany” jest w odpowiedzi przez urządzenie. Knock Knock doskonale sprawdzi się w działach księgowości, pozwalając spojrzeć na nużące ciągi cyferek z przymrużeniem oka.

Motywację do pracy może podnieść również praktyczny i elegancki prezent od pracodawcy. Gadżetem, który od działu kadr i płac powinien otrzymywać każdy pracownik, jest portfel – bezpieczne schronienie dla sumiennie zarobionych pieniędzy. Jedną z bardziej nowoczesnych propozycji jest projekt Ekster Wallets. Skórzane etui wyposażone jest w zaawansowany system ochrony i lokalizacji portfela, obsługiwany za pomocą mobilnej aplikacji. Posiada także możliwość uruchomienia sygnału dźwiękowego, który ułatwia poszukiwania zguby.

Nietypowe gadżety wykorzystywane w codziennej pracy, często niedoceniane i uznawane za zbędne, to prosty sposób na poprawę nastroju i zwiększenie motywacji. Warto więc pamiętać o tych niepozornych szczegółach, które niosąc nam zadowolenie, mogą wpływać na jakość i efektywność podejmowanych przez nas działań.



◆ Ekster Wallets
<http://eksterwallets.com>



Kliknij i zobacz film



BHP a jednoosobowa działalność gospodarcza

część II

Przy zatrudnieniu chociaż jednego pracownika, osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą staje się w rozumieniu prawa pracodawcą, którego będą obowiązywać przepisy BHP wynikające z kodeksu pracy (także z innych ustaw i rozporządzeń).

– rozmowa z Edwardem Majerowskim, głównym specjalistą ds. BHP, inspektorem ochrony ppoż. SEKA SA

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant

7

Co stanie się w przypadku, gdy pracownik ulegnie wypadkowi przy pracy? Co nazywamy „wypadkiem przy pracy”?

Definicja wypadku przy pracy jest zawarta w art. 3 ust. 1, 2 i 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1242,1442). Za wypadek przy pracy uważa się *nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą: podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, podczas lub w związku*

z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ: w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone wyżej, (chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań), podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony, przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego. Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający: dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych, uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane, dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy. Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, określonym w § 4 i 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Udział przedstawiciela służby BHP w postępowaniu powypadkowym gwarantuje profesjonalne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, dokonanie prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz poprawne sporządzenie dokumentacji powypadkowej, co ma istotne znaczenie podczas dochodzenia świadczeń odszkodowawczych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

8

Jaki wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy w mojej firmie ma Państwowa Inspekcja Pracy?

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem sprawującym kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy. Ona nie tylko kontroluje pracodawców, co do wywiązywania się z ciążących na nich obowiązków, ale także pomaga w sprawach dotyczących realizacji zagadnień prawa pracy, w tym obowiązków w zakresie BHP. Realizuje wiele programów przeznaczonych dla pracodawców, prowadzących działalność

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem sprawującym kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy. Ona nie tylko kontroluje pracodawców, co do wywiązywania się z ciążących na nich obowiązków, ale także pomaga w sprawach dotyczących realizacji zagadnień prawa pracy, w tym obowiązków w zakresie BHP. Realizuje wiele programów przeznaczonych dla pracodawców...

gospodarczą, które mają na celu poprawę poziomu bezpieczeństwa i stanu praworządności w stosunkach pracy. Większość programów oparta jest na zasadzie samokontroli, gdzie pracodawca, przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi (np. lista kontrolna) i pomocy inspektora pracy jako eksperta, identyfikuje występujące w swoim zakładzie pracy nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich usunięcia. Udział pracodawcy w takich programach pozwala na poznanie wiedzy z zakresu prawa i ochrony pracy, a wyjaśnienia specjalistów mogą sprzyjać uczynieniu zakładu pracy bardziej bezpiecznym. W PIP pracodawca może uzyskać także fachową pomoc dotyczącą prewencji wypadkowej oraz materiały np. na temat oceny ryzyka zawodowego. Programy, szkolenia, przygotowane materiały informacyjne opracowane przez PIP jako pomoc dydaktyczna na rzecz małych zakładów są z reguły bezpłatne. Ponadto pracodawca ma też możliwość skorzystania w miarę potrzeb z nieodpłatnej konsultacji z inspektorem pracy, który pomoże mu w realizacji obowiązków związanych z ochroną zdrowia i życia pracowników.

Za nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP pracodawca może ponieść odpowiedzialność wykroczeniową (art. 283 k.p.) w postaci kary grzywny. Podlega jej ten, kto będąc odpowiedzialnym za stan BHP w zakładzie pracy albo kierując pracownikami, nie przestrzega przepisów lub zasad BHP, wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania BHP, pozytywnie zaopiniowane przez uprawnionych rzeczoznawców; kto wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; kto wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; kto wbrew obowiązkowi stosuje materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych; kto stosuje substancje i preparaty chemiczne nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację, niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nieposiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem; kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, który może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzania o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób; kto nie wykonuje w wyznaczonym terminie nakazu inspektora pracy, utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

Pracodawca może również ponieść odpowiedzialność karną wynikającą z kodeksu karnego (art. 220 i 221 k.k.). Podlega jej ten, kto będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 220 k.k.), rodzaj kary: jeśli sprawca działał umyślnie – kara pozbawienia wolności do lat 3, jeśli sprawca działał nieumyślnie – grzywna, kara ograniczenia wolności, kara pozbawienia wolności do roku. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Pracodawca może także ponieść odpowiedzialność, jeśli wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza czy nie przedstawia wymaganej dokumentacji (art. 221 k.k.), rodzaj kary – grzywna do 180 stawek dziennych albo kara ograniczenia wolności.

Pracodawca może ponieść też odpowiedzialność cywilną (art. 415 k.c., art. 429 k.c., art. 430 k.c., art. 435 k.c.) w sytuacji, gdy otrzymane na podstawie „ustawy wypadkowej” świadczenia z ZUS nie wyrównują w pełni szkody, będącej następstwem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – poszkodowany pracownik lub w przypadku śmierci pracownika – jego rodzina – mogą dochodzić od pracodawcy odszkodowania wyrównawczego na drodze powództwa cywilnego.



SEKA NEWS

Zapraszamy do śledzenia nowego kanału wideo SEKA SA
Aktualne informacje i porady

OPRACOWANIE: SEKA SA



1

Kliknij i zobacz film

Kadry i płace

Wdrożenie outsourcingu kadrowo-płacowego umożliwi przedsiębiorcy skupienie się wyłącznie na realizacji celów strategicznych firmy.



2

Kliknij i zobacz film

Prawo Pracy – zmiany

W dniu 22 lutego 2016 r. wejdą w życie kolejne bardzo istotne zmiany do Kodeksu pracy.



3

Kliknij i zobacz film

BHP i PPOŻ. – zmiany

Nowe rozporządzenie Rady Ministrów rozszerza katalog prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla kobiet.

Kompleksowe usługi

SEKA SA dynamicznie się rozwija, wspierając klientów w skomplikowanym procesie prowadzenia przedsiębiorstw, instytucji czy organizacji. Oferta firmy jest bardzo szeroka; są w niej, oprócz usług związanych z BHP, ochroną ppoż. czy środowiska, również kompleksowe usługi kadrowo-płacowe, rozmawiamy z Elżbietą Zadrożną, dyrektorką finansową SEKA SA

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: archiwum prywatne



Elżbieta Zadrożna

dyrektorka finansowa
SEKA S.A.

SEKA S.A dynamicznie się rozwija, wspierając klientów w skomplikowanym procesie prowadzenia przedsiębiorstw, instytucji czy organizacji. Oferta firmy jest bardzo szeroka są w niej oprócz usług związanych z BHP, ochroną ppoż czy środowiska, również kompleksowe usługi kadrowo-płacowe.

Obsługą tą zajmują się pracownicy posiadający wieloletnie doświadczenie w tym zakresie. W razie pojawienia się trudności w zakresie stosowania przepisów, co obecnie ma miejsce, biorąc pod uwagę złożoność wielu przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, nasi pracownicy korzystają z merytorycznego wsparcia prawników Działu Prawnego SEKA S.A. Ponadto w razie nowelizacji przepisów osoby te są uczestnikami naszych szkoleń. Warto

zaznaczyć, że SEKA S.A. przeszkoliła dotychczas w Polsce ponad 18 tys. pracowników zajmujących się obsługą HR. Kompleksowość naszych usług polega na tym, że podejmujemy się wspierać naszych klientów, począwszy od zatrudnienia pracownika, a kończąc na jego ewentualnym zwolnieniu. W tym drugim przypadku jesteśmy przygotowani do reprezentacji naszego zleconiodawcy przed sądem w razie pojawienia się sporu wynikającego ze stosunku pracy.

Na czym polega wsparcie w obszarze usług kadrowo-płacowych, które firma SEKA S.A. może realizować na rzecz klientów?

Oferujemy elastyczne rozwiązania, dopasowane do indywidualnych wymogów. Klienci mogą wybrać zintegrowany pakiet usług (pełen outsourcing kadrowo-płacowy) lub indywidualnie wybrać między outsourcingiem funkcji personalnej lub naliczania płac. Oferujemy także pakiet usług dodatkowych. Podstawowe czynności w poszczególnych pakietach to:

- w zakresie administracji kadr:
- kompleksowe prowadzenie dokumentacji kadrowej pracowników klienta,

- przygotowywanie i złożenie wszystkich wymaganych zgłoszeń i dokumentów prawnych, aktualizujących stan zatrudnienia,
- prowadzenie dokumentacji pracowniczej – sporządzanie dokumentów kadrowych dotyczących zatrudnionych i zwolnionych pracowników,,
- rozliczanie czasu pracy i absencji,
- sporządzanie umów cywilnoprawnych,
- reprezentowanie klienta podczas inspekcji i kontroli,
- w zakresie administracji płac:
 - naliczanie płac w pełnym zakresie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami klienta, przygotowywanie przelewów dotyczących wynagrodzeń,
 - przygotowywanie dokumentacji i rozliczeń dla ZUS, GUS, US, PFRON,
 - przygotowywanie raportów na potrzeby rachunkowości i zarządu,
 - wystawianie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu,
 - archiwizacja dokumentacji,
- w zakresie dodatkowych usług kadrowych:
 - audyt, tworzenie oraz modyfikacja wewnątrzorganizacyjnych przepisów prawa pracy,
 - audyt dokumentacji personalnej,
 - sporządzanie korekt dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych do ZUS oraz deklaracji PIT-4R sprzed okresu obowiązywania umowy.

Firma zbudowała swój potencjał w oparciu o usługi dot. BHP, ochrony środowiska i ochrony ppoż. Jakie korzyści będzie odnosił ze współpracy klient, gdy zdecyduje się na wykorzystanie Państwa doświadczenia również w obszarze usług kadrowo-płacowych?

Współpraca z SEKA S.A. pozwala naszym klientom koncentrować się na optymalnym zarządzaniu firmą i przynosi im wymierne korzyści w postaci:

- redukcji kosztów związanych z utrzymaniem dotychczasowych stanowisk pracy,
- redukcji wydatków na kształcenie personelu, oprogramowanie systemów kadrowo-płacowych, porady prawne,
- ochrony przed negatywnymi konsekwencjami nieoczekiwanej absencji personelu,
- gwarancji profesjonalnego oraz efektywnego wykonywania usług,
- zapewnienia ciągłości świadczenia usług na równym poziomie jakościowym,
- korzystania z rozległej wiedzy i bogatego doświadczenia naszych specjalistów z dziedziny prawa pracy, podatków,
- redukcji ryzyka w wyniku przeniesienia odpowiedzialności na SEKA S.A.,
- możliwości skorzystania z internetowego panelu pracowniczego, który umożliwi klientowi stały dostęp do danych pracowników.

Czujemy się odpowiedzialni za biznes naszych klientów. Mamy świadomość, że opóźnienia w przelewach lub niewywiązanie się z powierzonych nam obowiązków, może mieć skutki prawne dla naszych klientów, a dla nas oznacza odpowiedzialność finansową.

Posiadają Państwo zespół doświadczonych specjalistów z zakresu kadr i płac, ale również dział prawny. Czy tego typu interdyscyplinarność obsługi klienta to podstawa sukcesu w dzisiejszym środowisku biznesowym?

W odróżnieniu od oferty innych firm specjalizujących się w obsłudze kadrowo-płacowej posiadamy własny Dział Prawny, który od ponad 18 lat świadczy dla pracodawców z całej Polski doradztwo z zakresu szeroko pojętego prawa pracy, tak aby było ono profesjonalnym wsparciem dla biznesu. W ramach stałego doradztwa prawnego nasz zespół przygotowuje projekty dokumentów, opinie i analizy, a także pomaga w interpretacji przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych.

Przeprowadzamy również na zlecenie klienta audyt prawa pracy, podczas którego dokonujemy kompleksowej oceny stosowania i przestrzegania prawa pracy wraz z wnioskami zmierzającymi do wprowadzenia rozwiązań i regulacji, zgodnych z obowiązującym stanem prawnym i interesem pracodawcy.

Biorąc pod uwagę tak bogate doświadczenie zespołu Działu Prawnego, nasi specjaliści obsługujący danego klienta w zakresie usługi kadrowo-płacowej w każdym momencie mogą zwrócić się do nich z prośbą o wyjaśnienie najmniejszej wątpliwości.

Jakie są trendy w Polsce, Europie czy na świecie dotyczący usług kadrowo-płacowych? Jak firma,

instytucja czy organizacja powinna przygotować się do zmian jakie z pewnością w tym obszarze będą następować?

Usługi kadrowo-płacowe z roku na rok zyskują na popularności. Z pewnością, w porównaniu do krajów Europy Zachodniej i USA, liczba przedsiębiorstw korzystających z outsourcingu jest nadal mniejsza. Można właściwie powiedzieć, że większość firm z kapitałem zagranicznym korzysta z outsourcingu kadrowo-płacowego lub go przynajmniej rozważa. Ale także w Polsce rynek usług outsourcingowych dynamicznie się rozwija. Złożyło się na to wiele czynników. Wśród najważniejszych na pewno należy wymienić coraz większą otwartość polskich przedsiębiorców. Do Polski docierają zachodnie trendy, a przedsiębiorcy coraz śmielej decydują się na korzystanie z tego typu usług oraz darzą firmy świadczące usługi kadrowo-płacowe coraz większym zaufaniem. W dużej mierze to zasługa większej wiedzy o tego typu działaniach oraz pomyślnej ich realizacji. Innym powodem dla którego usługi kadrowo-płacowe zyskują na popularności, jest polskie prawo. Złożoność i częste zmiany przepisów w zakresie prawa pracy przysparzają przedsiębiorcom wielu problemów. Przeniesienie odpowiedzialności na zewnętrznego dostawcę oraz uwolnienie od wysiłku związanego z aktualizacją wiedzy o przepisach często stanowi ważny argument przy podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z takiej usługi. Na stały wzrost zapotrzebowania na tego typu usługi wpływają także docenione już przez klientów korzyści płynące z outsourcingu: redukcja kosztów oraz skupienie się na podstawowej, kluczowej dla klientów działalności.



Przypominamy o sprawozdaniach środowiskowych

Twój biznes ma wpływ na środowisko? Pamiętaj o swoich obowiązkach wobec administracji.

Prowadzisz zakład, który emituje gazy cieplarniane? Musisz złożyć sprawozdanie za zeszły rok dotyczące emisji substancji, które mają wpływ na jakość powietrza. Twój raport musi do 28 lutego trafić do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami.

Jesteś wytwórcą, przetwórcą albo odbiorcą odpadów? Masz czas do 15 marca. Musisz złożyć marszałkowi województwa zbiorcze zestawienie za zeszły rok dotyczące ilości odpadów, gospodarowania oraz urządzeń, które pozwalają Ci je nieszkodliwić.

W swojej działalności korzystasz ze środowiska? Masz czas do 31 marca na wniesienie stosownej opłaty na rachunek urzędu marszałkowskiego.

Jeśli twoja działalność związana jest z produkcją, przetwarzaniem lub obrotem opakowaniami w ramach Unii Europejskiej, musisz do 31 marca złożyć sprawozdanie dotyczące ich masy. Producent opakowań musi złożyć sprawozdanie OPAK I, importer składa OPAK II a eksporter – OPAK III.

Ostatnia grupa – przedsiębiorcy i organizacje odzysku, którzy nie osiągnęli wymaganego poziomu odzysku i recyklingu odpadów. Urząd Marszałkowski czeka na sprawozdanie OŚ-OP1 dotyczące wysokości należnej opłaty do 31 marca.

Masz z tym problem? Chcesz wiedzieć więcej? Zgłoś się do SEKA. Nasi eksperci chętnie odpowiedzą na wszystkie Twoje pytania.

Skontaktuj się z naszym ekspertem:

Aleksander Florek, tel. 503 091 080,

mail: aleksander.florek@seka.pl

Więcej informacji na:

<https://www.seka.pl/ochrona-srodowiska>

Kontakt z Oddziałem w Lublinie

W związku ze zmianą operatora sieci telekomunikacyjnej w Oddziale Lublin, prosimy o kontakt na poniższe numery tel.

515 030 255 – p. Dorota Chiluta

508 010 990 – p. Andżelika Milanowicz

501 976 055 – p. Małgorzata Mosek

Więcej aktualności na: <https://www.seka.pl/>



