



Zarządzanie kryzysowe

Zero wypadków na budowie

SPIS TREŚCI



Wcześniejsze numery magazynu SEKA dostępne są pod linkiem:
www.issuu.com/sekamagazyn

Zarządzanie kryzysowe – rozmowa z dr inż. Klarą Ramm	STRONA: 4
Awaryjne zasilanie nowej generacji	STRONA: 6
Zimno w pracy?	STRONA: 8
Dobry plan(er)	STRONA: 9
Bałyk, integracja i higiena pracy – rozmowa z Ewą Urbanek, SEKA S.A.	STRONA: 10
Współpraca – rozmowa z Małgorzatą Kochańską, SEKA S.A.	STRONA: 12
Zero wypadków – rozmowa z Jackiem Szymankiem, Mostostal Warszawa	STRONA: 14
Outsourcing usług kadrowo-płacowych – rozmowa z Joanną Wąsowską, SEKA S.A.	STRONA: 18
O tym się mówi	STRONA: 20
Wydarzy się / Wydarzyło się / SEKA NEWS	STRONA: 22



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

www.facebook.com/SEKAszkolenia

Realizacja: www.p-content.com

Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant

Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA S.A.

Korekta: Redakcja

Okładka: Materiały prasowe Passion Planner



Szanowni Państwo!

Katastrofy, kataklizmy, klęski żywiołowe to codzienność, o której słyszymy w przekazach medialnych. Wszędzie, gdzie dzieje się coś złego, cierpią ludzie, ale jednocześnie ludzie pomagają sobie wzajemnie – działają. Odpowiednio przygotowana kadra instytucji publicznych oraz służb może, a nawet powinna, stać się nieocenionym wsparciem dla mieszkańców potrzebujących pomocy. Jak jednak się przygotować, aby sprostać wyzwaniom? Niezbędne są odpowiednio przygotowane i utrwalone procedury, według których reaguje się na zagrożenia bądź skutecznie im przeciwdziała.

W aktualnym numerze magazynu SEKA rozmawiamy na tematy dotyczące zagrożeń, jakie mogą pojawić się w obrębie bardzo wrażliwej infrastruktury wodociągowo-kanalizacyjnej. Prezentujemy najlepsze rozwiązania z obszaru bezpieczeństwa w budownictwie. Ponadto poruszamy nurtujące przedstawicieli polskich firm tematy dotyczące segregacji odpadów, właściwości sądów pracy czy outsourcingu kadrowo-płacowego. Pochylamy się również z lekkim przymrużeniem oka nad tematem „higieny pracy”, wykorzystując przykład rozwiązań stosowanych w SEKA S.A.

Życzymy przyjemnej lektury!



Zarządzanie kryzysowe

Każde przedsiębiorstwo powinno być przygotowane na niespodziewane zjawiska, powinno prowadzić analizę ryzyka, wiedzieć jak reagować.

Rozmowa z dr inż. Klarą Ramm.

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: Samara Doole / Unsplash.com

Czym jest zarządzanie kryzysowe i kiedy o nim mówimy w przypadku przedsiębiorstw z branży wodociągowo-kanalizacyjnej?

Przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjne są niestety podatne na sytuacje kryzysowe ze względu na ich istotną dla funkcjonowania społeczeństw infrastrukturę, szczególnie system zaopatrzenia w wodę. Zarządzanie kryzysowe koncentruje się więc głównie na dwóch rodzajach zdarzeń: pierwsza grupa to wszelkie zagrożenia ze strony środowiska naturalnego (susze, powódzie, gwałtowne zjawiska atmosferyczne) oraz innych interesariuszy z tego środowiska korzystających – rolnictwa (zanieczyszczenia wód pestycydami, biocydami), przemysłu (źle oczyszczone ścieki przemysłowe); druga grupa zdarzeń związana jest z działaniem umyślnym człowieka (sabotaż, terroryzm) lub nieumyślnym wynikającym np. z niewiedzy, chociażby złego przygotowania do pracy pracownika wodociągów, który popełnia poważny błąd, zakłócając pracę systemu. Zarzą-

danie kryzysowe polega więc na umiejętności reagowania na takie zdarzenia, które mogą spowodować szkodę dla środowiska i ludzi. Wymaga wiedzy o możliwych zagrożeniach, ale również o ryzyku, tak aby koncentrować się na sytuacjach o najwyższym poziomie niebezpieczeństwa (wysokie prawdopodobieństwo, wysokie szkody).

Kto (wybrana osoba, zespół) z przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjnego powinien być przygotowany do działania w sytuacji kryzysowej i jak?

W przedsiębiorstwach funkcjonują zespoły zarządzania kryzysowego zazwyczaj złożone z przedstawicieli komórek eksploatacyjnych, ale również zarządczych. Na czele takiego zespołu stoi zwykle prezes zarządu, co świadczy o wysokiej randze zagadnienia. W zasadzie szkoleniami i budowaniem świadomości powinni być objęci wszyscy, choć w różnym stopniu. Inny jest bowiem zakres odpowiedzialności osoby pracującej w biurze, która

powinna znać zasady ewakuacji i wiedzieć do kogo zadzwonić, a jeszcze inny pracownika chlorowni, którego wiedza powinna być dużo szersza.

Huragany, powodzie, trzęsienia ziemi, zamachy, awarie – wszystko to może się zdarzyć. Jak dbać o bezpieczeństwo tak ważnej infrastruktury, jaką jest ta wodociągowo-kanalizacyjna?

Każde przedsiębiorstwo powinno być przygotowane na takie niespodziewane zjawiska, prowadzić analizę ryzyka, wiedzieć jak reagować. W praktyce wygląda to niestety różnie, choć rozmawiamy o tym dużo więcej niż przed laty, świadomość rośnie. Duże miasta mają zazwyczaj łatwiejszy dostęp do wiedzy i doświadczonych specjalistów niż małe. Bardzo wiele mówi się obecnie o bezpieczeństwie zdrowotnym wody, mniej o niezawodności infrastruktury w przypadku umyślnego lub losowego uszkodzenia. Coraz częściej wspomina się o tym problemie w Unii Europejskiej, w kontekście terroryzmu, a także gotowości cywilnej.

Jak powinna wyglądać współpraca pracowników przedsiębiorstw z tej branży ze wszystkimi służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo?

Niektóre kwestie są zdefiniowane, chociażby prawnie, funkcjonują zespoły zarządzania kryzysowego w gminach i bez względu na ich wielkość, przedsiębiorstwa są gotowe do współpracy z władzami samorządów. Żadne regulacje nie zastąpią międzyludzkich kontaktów. Jednocześnie wiedzy wciąż brakuje i takie firmy jak Państwa stają się bardzo ważne w budowaniu świadomości.

W jaki sposób wyszkolić zespół, aby skutecznie reagował w sytuacjach kryzysowych? Jaka wiedza jest niezbędna? Czy możliwe jest uczenie się w praktyce?

Teoria jest potrzebna, ale uważam, że uczenie się w praktyce jest sposobem równie dobrym, gdyż pozostaje w umyśle na dłużej. Myślę, że pracownicy wodociągów na pewno wzięliby udział w studium jakiegoś przypadku czy grze strategicznej.

Czy na świecie funkcjonują modelowe rozwiązania dotyczące tego typu działań, z których można korzystać? Ewentualnie na kim można się wzorować,

Duże miasta mają zazwyczaj łatwiejszy dostęp do wiedzy i doświadczonych specjalistów niż małe. Bardzo wiele mówi się obecnie o bezpieczeństwie zdrowotnym wody, mniej o niezawodności infrastruktury w przypadku umyślnego lub losowego uszkodzenia.

wprowadzając procedury i rozwiązania w tym zakresie w Polsce?

W Polsce członkowie Izby Gospodarczej Wodociągi Polskie znają prawodawstwo, normy, które pomagają nam zrozumieć i wdrożyć pewne rozwiązania. Dzielimy się nimi w międzynarodowej organizacji branżowej, jaką jest EurEau. Podjęła ona już współpracę z NATO w tym zakresie. Dywizja Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego, zajmująca się gotowością cywilną, zaprosiła europejskie organizacje branżowe do współpracy. Pod koniec zeszłego roku dyskutowano zagadnienia związane z odpornością na zdarzenia kryzysowe, szczególnie tych rodzajów systemów, które są najważniejsze w kontekście gotowości obywateli. Tradycyjna współpraca 28 członków NATO opiera się na wojsku, ale w ostatnich 10-15 latach rośnie znaczenie obronności cywilnej.



dr inż. Klara Ramm

Ekspert Izby Gospodarczej Wodociągi Polskie.
Członek Zarządu EurEau (European Federation of National Associations of Water Services) i Przewodnicząca komitetu EurEau ds. ekonomicznych i prawnych sektora.



▲ Helio



Powerleaf+ ▼



Awaryjne zasilanie nowej generacji

Odcięcie dostępu do elektryczności na dłużej niż kilka godzin to w dzisiejszych czasach poważna sytuacja kryzysowa. Jej niebezpieczne skutki można minimalizować, zaopatrując się w awaryjne źródła zasilania.

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe

Naturalne katastrofy i kataklizmy nawiedzające różne zakątki świata – w tym również Polskę – każą nam zastanawiać się nie tylko nad potęgą natury, ale również możliwościami przygotowania się na jej przyszłe ataki i wykorzystania zdobyczy nowoczesnej technologii w czasie kolejnych kryzysów.

Jednym z poruszanych w tym kontekście tematów są możliwości awaryjnego zasilania, którego brak ogranicza mnóstwo codziennych procesów, a przede wszystkim – co jest szczególnie istotne np. w przypadku oddalonych od miasta terenów – łączność ze światem.

Specjaliści, projektanci i inżynierowie nieustannie pracują nad coraz doskonalszymi i wydajniejszymi rozwiązaniami. Na rynku znaleźć dziś można nowoczesne agregaty i powerbanki, takie jak PowerHouse, amerykańskiej firmy Anker, których pojemność może wynosić nawet 120 600 mAh. Dla porównania akumulator w przeciętnym smartfonie ma pojemność ok. 2500 mAh.

Wśród dostępnych opcji znajduje się wiele propozycji bazujących na naturalnych źródłach energii. Na popularności zyskują przenośne generatory energii słonecznej, takie jak KaliPAK, zamknięty w formie wygodnej walizki, czy kompaktowy Powerleaf+, przypominający składaną matę, którą bez trudu można przymocować choćby do plecaka. Producenci oferują również szeroką gamę urządzeń wyposażonych w opcję słonecznego zasilania, takich jak ładowarki do telefonów, słuchawki, lampy czy latarki, które proponuje amerykański projekt Helio.

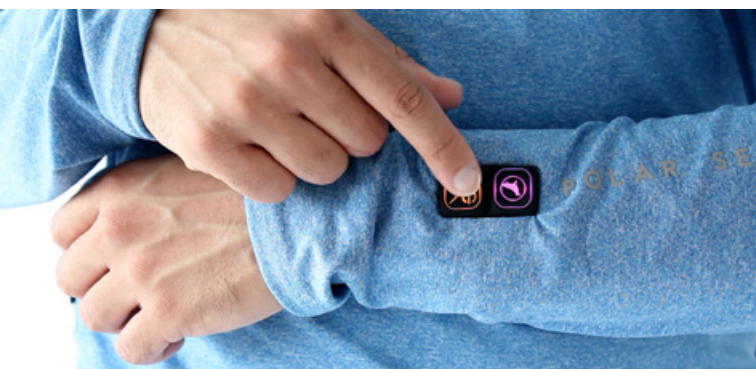
Powerbanki, agregaty czy urządzenia wykorzystujące energię słoneczną to rozwiązania, które świetnie sprawdzają się nie tylko w sytuacjach kryzysowych, ale również podczas dalekich wypraw czy dłuższych wycieczek, gdy dostęp do stałych źródeł energii może być utrudniony.



Zimno w pracy?

Jesienne chłody sprawiają, że ruch wokół czajników w pokojach socjalnych powoli wzrasta, maleje liczba papierosowych przerw, a obiady na świeżym powietrzu stają się odległym wspomnieniem lata.

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe



Podczas gdy pracownicy biur i urzędów przyspieszają kroku, by schować się w ciepłe szklane budynki, pracujący w terenie inżynierowie, robotnicy czy operatorzy maszyn zakładają kolejne warstwy ubrań, by chronić się przed mrozem. Jedni i drudzy zasługują jednak na odpowiednią zimową ochronę oraz komfortowe warunki pracy.

Mroźne przepisy

Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy określają dokładnie minimalną temperaturę w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy oraz obowiązki pracodawcy wobec osób pracujących na świeżym – mroźnym – powietrzu.

W myśl tych zasad temperatura w miejscu pracy nie może spadać poniżej 14°C, a w pomieszczeniach biurowych powinna wynosić minimum 18°C. W przypadku pracy w terenie pracownikom powinno się natomiast zapewniać dostęp do pomieszczenia, w którym mogliby się ogrzać w czasie przerwy lub zmienić mokrą odzież. Mają również prawo do ciepłych napojów, a w zależności od rodzaju obciążenia oraz długości zmian również do regeneracyjnych posiłków.



Odpowiedni outfit

Przepisy nie uwzględniają niestety zasad dotyczących odpowiedniego stroju pracowników wykonujących swoje obowiązki na otwartej przestrzeni. Oczywiście mogą oni radzić sobie za pomocą tradycyjnych sposobów (np. ubierając się „na cebulę”), jednak korzystając z osiągnięć nowoczesnej technologii, warto sięgnąć po nieco bardziej zaawansowane metody, takie jak specjalistyczna bielizna termiczna. O komfort walczących z mrozem pracowników dbają też projektanci i inżynierowie, proponując innowacyjne rozwiązania takie jak termiczna bluza Polar Seal. Wyposażona jest ona w specjalny „system grzewczy”, który pozwala na wybór preferowanej temperatury ogrzewania – od 40 do 50°C – i może zapewniać ciepło nawet przez 8 godzin pracy.

Na razie zziębnięci pracownicy mogą liczyć jedynie na kubek gorącej herbaty i przerwę w ciepłym pomieszczeniu, ale kto wie, może niedługo termiczne bluzy, takie jak Polar Seal, staną się standardowym elementem roboczej garderoby?

Dobry plan(er)



Nowa pasja, rozwój firmy, kurs francuskiego, a może powrót do sportowej formy? Masz tysiąc pomysłów na minutę, ale większość z nich ucieka ci w codziennym biegu? Złap je i dokładnie nakreśl – najlepiej na papierze.

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe

Choć elektroniczne formy zapisu zdecydowanie dominują dziś nad analogowymi notatkami, ostatni papierniczy trend dowodzi, że pewne rzeczy warto mieć na piśmie. Jak zapewniają specjaliści, zapisane na papierze sprawy łatwiej nam wziąć w swoje ręce – dosłownie i w przenośni.

Modne od kilku sezonów planery to więcej niż tradycyjne książkowe kalendarze, które już dawno wyparte zostały przez mobilne aplikacje. Planer to – jak sama nazwa wskazuje – organizator naszych planów, miejsce na projekty, notatki i zapiski naszych postępów. To proste narzędzie pracy nad sobą, pomoc w realizacji zawodowych postanowień i górnołotnych marzeń.

Co zatem kryje się w tych designerskich notesach? Oprócz standardowego terminarza, planery, takie jak zaprojektowany przez amerykańkę Angelię Trinidad Passion Planner, zawierają mnóstwo dodatkowej przestrzeni na osobiste zapiski, listy zadań i schematy realizacji celów. Co istotne, kalendarz pełen jest również wskazówek oraz inspirujących cytatów, które motywują do działania oraz podpowiadają, co warto zapisać i... przemyśleć. *Jakie są trzy najważniejsze lekcje, które dostałeś w ciągu ostatniego miesiąca? Jakie są trzy rzeczy, nad którymi mógłbyś popracować? Komu i za co, co wydarzyło się w ciągu ostatniego miesiąca, jesteś szczególnie wdzięczny?* – to tylko niektóre ze ścieżek, którymi autorka Passion Plannera prowadzi nasze myśli.

Systematyczne notatki pozwalają nie tylko na monitorowanie naszych postępów, ale również weryfikację celów, ich uzupełnianie i modyfikacje. Przed wszystkim jednak skrupulatnie prowadzony dziennik może pomóc nam w lepszym poznaniu samych siebie, naszych marzeń, ambicji, talentów i słabości. Może zatem warto odłożyć na chwilę elektroniczne gadżety i sięgnąć po papier i ołówek?

Polskie planery dostępne są w księgarniach i sklepach internetowych. Ich tematyczne odsłony – planery treningowe, żywieniowe itp. – znaleźć można również w wersji elektronicznej na wielu blogach i portalach, które umożliwiają bezpłatne pobieranie przeznaczonych do druku plików.

Bałytk, integracja i higiena pracy

Pracownik, którego życie zawodowe skupia się tylko i wyłącznie na realizowaniu planu, to już przeszłość. W dzisiejszej rzeczywistości, aby pracownik czuł się szczęśliwy i spełniony dzięki swojej pracy, musi mieć możliwość aktywnego uczestnictwa w życiu firmy, która mu tę pracę daje. Jednym z ważnych elementów polityki dotyczącej higieny pracy jest redukcja stresu – wyjazd integracyjny i związane z tym relaks, pogłębienie wiedzy, polepszenie stosunków ze współpracownikami lub też wysiłek fizyczny mogą mieć znaczenie w jego minimalizowaniu. SEKA S.A. idąc tym tropem, organizuje dla swoich pracowników cykliczne spotkania wyjazdowe, dzięki którym higiena pracy pracowników w firmie wkracza na zupełnie inny poziom.

Rozmowa z Ewą Urbanek, SEKA S.A.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ILUSTRACJA: Tomasz Kaczowski

Podczas ostatniego spotkania pani Ewa Urbanek została uhonorowana czapką kapitańską i epoletami z okazji 15 lat pracy w SEKA S.A. przez inspektorów szczecińskiego oddziału firmy.



Spotkanie pracowników i współpracowników firmy w ramach „szkolenia wewnętrznego” o tematyce „Bezpieczeństwo i higiena pracy na jednostkach żeglugi śródlądowej” to pomysł na...?

Szkolenia wewnętrzne o tematyce „Bezpieczeństwo i higiena pracy na jednostkach żeglugi śródlądowej” (i podobnej) to pomysł na spotkanie wszystkich pracowników i współpracowników (inspektorów) Oddziału w Szczecinie – taki był pierwszy zamysł na spędzenie czasu w sympatycznym miejscu, na łonie przyrody, poza murami oddziału. Już podczas organizacji pierwszego spotkania pojawił się pomysł na zaproszenie innych oddziałów i w efekcie – w pierwszym „Szkoleniu wewnętrznym 2008” organizowanym we wrześniu tamtego roku, wzięli udział przedstawiciele oddziałów z Poznania, Gdańska, Gorzowa i Szczecina.

Jako SEKA organizują Państwo tego typu spotkania nie po raz pierwszy, jaka jest historia tej inicjatywy?

Pomysłodawcą miejsca spotkań jest mieszkaniec Rogowa – Andrzej Baniak, który od 2005 r. współpracuje z Oddziałem w Szczecinie. Od początku polubiliśmy to miejsce – Rogowo, ośrodek WIKTORIA i piękną plażę nad Bałtykiem.

W ramach trzech kolejnych spotkań udało się zorganizować – jako główną atrakcję – rejs po bałtyckich wodach połączony z połowem dorszy. Dobre, świeżo złowione ryby były przyrządzane według sprawdzonych przepisów Państwa Sylwii i Grzegorza Klimaszewskich – właścicieli Ośrodka Wypoczynkowego WIKTORIA.

W kolejnych latach szkolenie organizowane było w czerwcu, a że coraz mniej było chętnych na połowy dorszy (odważnych albo odpornych na chorobę morską), dlatego główną atrakcją spotkań stały się spływy kajakowe małowniczą Regą.

Jakie korzyści dla pracowników i współpracowników wynikają z tego typu wydarzeń?

Każdy spływ staramy się organizować na różnych trasach. Tegoroczny był planowany na Parsęcie z metą w Kołobrzegu. Spływ poprzedzony jest obowiązkowym szkoleniem BHP obejmującym m.in. temat: „ocena ryzyka zawodowego na małych jednostkach żeglugi śródlądowej ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń wynikających z nagłych zmian kierunku płynięcia w zmiennych warunkach atmosferycznych”.

Spotkania rozpoczynają się szkoleniem tematycznie związanym z obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzonym przez zaproszonych ekspertów. Jak to bywa w gronie przedstawicieli tej samej branży – tematy BHP powracają przy każdej okazji – nawet zachód słońca nad brzegiem Bałtyku stanowi pretekst... Przy okazji jubileuszowego „X Szkolenia wewnętrznego” warto wspomnieć o uczestnikach, których grono powiększało się o małżonków, dzieci, przyjaciół. W 2014 r. ważnym wydarzeniem było uroczyste pożegnanie odchodzącej na emeryturę Alicji Joachimiak – długoletniego pracownika Oddziału w Szczecinie. Po raz pierwszy mieliśmy wtedy przyjemność gościć pana prezesa Macieja Sekundę, który chyba polubił to miejsce, bo włączył Rogowo do trasy corocznych, letnich odwiedzin oddziałów.

Czy macie już Państwo plan szkolenia na rok przyszły? Jak i przez kogo jest on przygotowywany?

Plany kolejnych spotkań powstają na początku każdego roku, a w marcu zaproszenie jest wysyłane do wszystkich pracowników oraz inspektorów. Trzecia dekada czerwca jest sprawdzonym terminem i zwykle dopisywała nam pogoda. W tym roku po raz pierwszy, ze względu na niesprzyjającą pogodę, odwołany został spływ kajakowy i jak się okazało później – całe tegoroczne lato było kapryśne. Niezależnie od tego, spotkanie było niezwykle udane – oprócz wymiany doświadczeń, a czasem nawet burzliwych dyskusji w tematyce bezpieczeństwa i higieny pracy, odbyły się rozgrywki w nieskomplikowanych konkurencjach sportowych, dekoracje zwycięzców medalami i wręczenie pucharów.

”

Inicjatywa organizowania spotkań w Rogowie, której inicjatorką jest pani Ewa Urbanek, to ważny element integrujący pracowników naszej firmy. Obok wypoczynku i rekreacji stanowi szansę na wymianę opinii i doświadczeń zawodowych. Rogowo i podobne projekty mogą stanowić element budowania więzi między pracownikami różnych szczebli. Spotkania w Rogowie są udane przede wszystkim dlatego, że są dobrze przygotowane, biorąc pod uwagę program pobytu uczestników. Jest to praca, która trwa kilka miesięcy, uwzględniając opinie i propozycje naszych pracowników. Program ten jest przestrzegany przez organizatorów przy aktywnym zaangażowaniu uczestników, co stanowi źródło sukcesu Rogowa i gwarancję ponownego uczestnictwa w tym firmowym przedsięwzięciu.

”

Maciej Sekunda, Prezes Zarządu SEKA S.A.

Współpraca

Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem to tak naprawdę mnożenie tej wiedzy, weryfikacja dotychczasowych działań i ciągłe doskonalenie.

Rozmowa z Małgorzatą Kochońską, SEKA S.A. Gdańsk

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant



**Porozumienie
dla Bezpieczeństwa
w Budownictwie**

Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – komu jest ono potrzebne?

Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie jest inicjatywą 13 generalnych wykonawców – 12 sygnatariuszy i jednej firmy zrzeszonej w Porozumieniu – mającą na celu poprawę bezpieczeństwa na polskich budowach. Zakłada ona zrealizowanie szeregu projektów wprowadzających rozwiązania systemowe z dziedziny BHP, m.in.: wspólne wzory dokumentów, model potwierdzania kwalifikacji zawodowych pracowników budowlanych czy szkolenia okresowe. Porozumienie ma propagować kulturę bezpieczeństwa, uświadamiać zagrożenia płynące z pracy na budowie i w konsekwencji eliminować ryzyko¹.

To cytuję ze strony internetowej Porozumienia, który oddaje istotę tej inicjatywy. Głównym celem działań Porozumienia na rzecz środowiska budowlanego jest „Zero wypadków”. W mojej ocenie brzmienie tego hasła jest symbolem dążenia do minimalizacji, ograniczenia i w konsekwencji eliminacji zdarzeń nie tylko wypadkowych, ale także tzw. incydentów wypadkowych, czyli „prawie wypadków”.

Proszę zauważyć, że Porozumienie tworzą przedsiębiorstwa, które uczestniczą w przetargach, których przedmiotem są usługi budowlane, a więc stoją w opozycji do siebie! Jednak obszar poprawy bezpieczeństwa w inwestycjach budowlanych połączył konkurujące ze sobą podmioty gospodarcze.

Na jednym ze spotkań Porozumienia wygłosiłam taką tezę, że tak jak na drogach są ustawiane tablice z czarnymi punktami i informacjami, ile osób zginęło lub uległo wypadkowi w danym miejscu, to analogicznie można by oznakować powstające i istniejące obiekty. Miałoby to nie tylko uzmysłowić użytkownikom skalę problemu, ale przede wszystkim pokazać, że bezpieczeństwo to stan umysłu. Był taki okres, kiedy na krajowych budowach co 15 minut dochodziło do wypadku!

Aktualnie, śledząc dane Głównego Urzędu Statystycznego, branża budowlana nie jest już na pierwszym miejscu odnotowywanych zdarzeń wypadkowych. Najwięcej notuje się ich w... handlu.

Oczywiście, że malkontenci obruszają się i znajdują argumenty, że w ostatnich latach był zastój w inwestycjach, że „wypadki” są nieujawniane, że to głównie podwykonawcy, którzy są często „przyuczani” do zadań i poza strukturami generalnego wykonawcy. I tak, i nie.

Niemniej budowy objęte Porozumieniem po pierwsze wiadać (wizualizacja dla obszaru bezpieczeństwa), a po drugie rzeczywiście odnotowuje się obniżenie liczby wypadków.

Jaką rolę odgrywają poszczególni partnerzy tego przedsięwzięcia?

Partnerami Porozumienia są innowacyjne firmy z branży szkoleniowo-doradczej, które nie boją się podzielić swo-

im doświadczeniem i wiedzą w zakresie tworzenia kultury bezpieczeństwa, w tym przypadku kultury bezpieczeństwa w obszarze budownictwa. Stworzona siatka instytucji szkoleniowych idealnie wpisuje się w cele i misję Porozumienia. Na co dzień konkurencja, tutaj – partnerzy we wspólnym działaniu. Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem to tak naprawdę mnożenie tej wiedzy, weryfikacja dotychczasowych działań i ciągłe doskonalenie.

W efekcie powstaje produkt szkoleniowy dopasowany do potrzeb branży i uwzględniający jej specyfikę. Produkt niezwykle, niepowielający dotychczasowych schematów. Narzędzie inspirujące zarówno uczestników szkoleń, jak i trenerów. To oznacza, że osoby je realizujące muszą mieć ponadstandardowe kompetencje i umiejętności interpersonalne, trenerskie. Sama wiedza o branży i doświadczenie „z budowy” nie jest wystarczające. Historycznie patrząc, aktualna „ekipa” tworząca tzw. siatkę szkoleniową, jest inna niż ta z początku działania Porozumienia.

Proszę pamiętać, że jest to działanie *pro publico bono*. Nikt przedstawicielom tych firm nie płaci za pracę na rzecz wypracowywania nowych standardów szkoleniowych. Łączą ich pasja do tego, co robią, czyli edukacji na rzecz bezpieczeństwa i chęć doskonalenia.

Wypracowany wspólnie (każdy z partnerów opracowuje odpowiedni moduł szkoleniowy) jest testowany w naturalnych warunkach, czyli w grupach szkoleniowych rekrutowanych z pracowników generalnych wykonawców.

Opinia jest ciągle ta sama: tak, o to chodzi, o tego typu i w taki sposób podawane zagadnienia ze sfery bezpieczeństwa pracy na budowie.

Na budowach w Polsce dochodzi średnio rocznie do 120 wypadków śmiertelnych. Szkolenia BHP to nie wszystko?

Liczba wypadków śmiertelnych w budownictwie spadła już ze 120 do 57 – według statystyk Państwowej Inspekcji Pracy. Budowa – czy to kubaturowa, czy liniowa – to proces ciągły, dynamiczny. Wiele procesów dzieje się równocześnie. To takie mrowisko, w którym przypadkowy obserwator widzi, że panuje tam chaos, zgiełk, ludzie, maszyny – ruch. Tak jak w mrowisku, tak i tutaj, prace (na budowach Porozumienia) prowadzone są według ustalonych, i co najważniejsze, zaakceptowanych procedur. Wszyscy pracownicy, bez względu na zajmowane stanowisko, bezpieczeństwo traktują jako swój priorytet.

Bezpieczeństwo i ergonomia zaczyna się w głowie każdego z nas. To, w jaki sposób podchodzimy do tych zagadnień, tak później odczuwamy skutki zaniechania czy to w postaci urazu, czy dolegliwości, które uaktywniają się po jakimś czasie.

Szkolenia w nowym rozdaniu to tylko podtrzymanie tego ciągłego procesu uświadamiania sobie potrzeby bezpie-

czeństwa i ergonomii. Wzmocnieniem są inne formy wpływające na człowieka, ponadstandardowe szkolenia (pre-starty, szkolenia informacyjne), tablice informacyjne itd. Odsyłam na stronę internetową Porozumienia.

Siłą tego projektu jest skupienie się w jednym celu tylu podmiotów chcących działać na rzecz poprawy bezpieczeństwa w środowisku budowlanym.

Czym jest kultura bezpieczeństwa?

Kultura bezpieczeństwa, według Pidgeona, stanowi system znaczeń, poprzez który określona grupa ludzi rozumie zagrożenia na świecie. System ten zawiera również wyjaśnienia związane z wypadkami – dlaczego i jak powstają. Kultura bezpieczeństwa jest wyrazem tego, jaki jest stosunek danej społeczności do ryzyka, zagrożeń i bezpieczeństwa oraz jakie wartości w tym zakresie uważane są za istotne. Wysoka kultura bezpieczeństwa jest związana z wysoką wartością przykładaną zdrowiu i życiu ludzkiemu oraz utrzymywaniem granicy między niezbędnym ryzykiem, które jest nieodłącznym elementem życia i rozwoju, a zapewnieniem bezpieczeństwa i ochrony przed zagrożeniami¹.

W roku 2008 na zakończenie studiów podyplomowych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie, napisałam pracę na temat kultury bezpieczeństwa w środowisku placówek oświatowych i opiekuńczo-wychowawczych województwa pomorskiego.

Wszystkie działania Porozumienia doskonale wpisują się w charakter systemowego podejścia do bezpieczeństwa z definicji powyżej.

Przedsiębiorstwa określane mianem turkusowych (niebieskich) charakteryzują się m.in.: takim stosunkiem do minimalizowania skutków zidentyfikowanych zagrożeń i wdrażania wartości istotnych dla zdrowia i życia ludzkiego.

Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa, które budują u siebie, a także wśród interesariuszy zewnętrznych, kulturę bezpieczeństwa pokazują, że ograniczana jest liczba zdarzeń wypadkowych, minimalizuje się absencja chorobowa związana z urazami. Innymi słowy, wzrasta świadomość bycia bezpiecznym i oddziaływanie na innych.

W jaki sposób SEKA S.A. włącza się w działania „Porozumienia dla Bezpieczeństwa”?

Nasz udział, tak jak i innych przedstawicieli siatki szkoleniowej, polega na opracowywaniu przydzielonych modułów szkoleniowych, ich prezentacji, realizacji szkoleń pilotażowych.

¹ http://www.porozumieniedlabezpieczenstwa.pl/o_nas.html

² Za https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_page-Label=P12000173911342605544018&html_tresc_root_id=1413006&html_tresc_id=1413003&html_klucz=1413006&html_klucz_spis=1413006



Mostostal
WARSZAWA

„Zero wypadków”

*Działamy w grupie firm, które chcą zmienić panujące realia, dlatego wspólnie wprowadzamy różnorodne rozwiązania systemowe i technologiczne.
Rozmowa z Jackiem Szymankiem, Członkiem Zarządu ds. Zarządzania i Administracji, Mostostal Warszawa.*

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIA: dzięki uprzejmości Mostostal Warszawa



Porozumienie
dla Bezpieczeństwa
w Budownictwie



◀ Kwadranse BHP, pogadanki – budowa w Tychach

▲ Pokazy i próby ratownictwa wysokościowego

„Zero wypadków” na budowach to hasło przewodnie stowarzyszenia „Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”, ale również motto przewodnie Państwa działalności jako firmy budowlanej. Jakie działania podejmuje Państwo, aby to hasło stało się rzeczywistością?

Cel jest bardzo ambitny i myślimy o nim w szerszym kontekście, mając na uwadze nie tylko budowy Mostostalu Warszawa, ale całą branżę budowlaną. Działamy w grupie firm, które chcą zmienić panujące realia, dlatego wspólnie wprowadzamy różnorodne rozwiązania systemowe i technologiczne. W naszej firmie obowiązują podwyższone standardy bezpieczeństwa, jednolite dla wszystkich członków Porozumienia. W budżecie każdego projektu są przewidziane środki na zabezpieczenia i organizację bezpiecznego miejsca pracy. Prowadzimy ścisły nadzór nad ich wydatkowaniem. Edukujemy także naszych pracowników oraz podwykonawców w zakresie polityki bezpieczeństwa. W tym celu organizujemy okresowe szkolenia BHP czy też prze-

prowadzamy *tool box talk*, czyli krótkie pogadanki z zespołami na budowach.

Jednym z narzędzi w procesie eliminacji wypadków na budowach jest Państwa Dział Badań i Rozwoju. Czym zajmuje się ten dział i z pracowników jakich profesji składa się zespół?

Na co dzień ten dział prowadzi projekty badawczo-rozwojowe, z reguły o międzynarodowym charakterze i wysokim poziomie zaawansowania technologicznego. W dziale badań pracują inżynierowie zajmujący się m.in. obszarem energii, infrastruktury i technologii informacyjnych. Dział R&D prowadzi również projekty, w których na szeroką skalę wykorzystywana jest technologia BIM. Chcemy wykorzystać te doświadczenia na naszych budowach w niestandardowy sposób. W tej chwili trwają prace nad tym, jak spożytkować to narzędzie pod kątem bezpieczeństwa na budowach. Modele 3D mogą posłużyć np. do wyznaczania bezpiecznych ciągów komunikacyjnych na budowie, optymalnych dróg



▲ Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy / Gabinet okulistyczny – specjalistyczne badania wzroku dla pracowników



▲ Dzień Zdrowia – masaże, wykłady i porady dietetyczne, interaktywne ćwiczenia ruchowe

ewakuacji, identyfikowania potencjalnych zagrożeń, a także do rozmieszczania zabezpieczeń i zaplanowania poszczególnych zabezpieczeń. Możliwości są bardzo obiecujące, bo możemy rozpatrywać różne scenariusze w zależności od stanu zaawansowania prac na budowie.

Zwiększanie poziomu kultury BHP w firmie to odpowiedzialność wszystkich. Jak przekonują Państwo pracowników na różnych szczeblach do przestrzegania standardów i procedur?

Zależy nam oczywiście na tym, aby procedury były przestrzegane, bo te mamy wystarczająco dobre. Jednak równie ważne jest dla nas to, aby ludzie rozumieli zagrożenia i potrafili na nie odpowiednio reagować. Stąd program naszych szkoleń bazuje ściśle na zagadnieniach BHP powiązanych z branżą i opierają się na przykłady z naszych budowli. Takie przypadki budzą zainteresowanie i wpływają mocno na wyobraźnię. Opracowaliśmy także system oceny stanu BHP na budowach, który będzie powiązany z systemem premiowania. W ten sposób postanowiliśmy nagradzać dobre praktyki. Co roku

organizujemy też na naszych budowach Tydzień Bezpieczeństwa. Jest to ogólnopolska akcja edukacyjna, podczas której angażujemy pracowników w organizację wydarzeń o różnorodnym charakterze. Program uwzględnia wiele ciekawych inicjatyw, happeningi, widowiskowe pokazy ratownictwa, konkursy, przeglądy narzędzi, pogadanki BHP. Wówczas kierownictwo spółki wizytuje również budowy. Z własnego doświadczenia wiem, jak ważny dla ludzi jest taki kontakt, szansa na rozmowę, świadomość, że ktoś interesuje się ich sprawami. Dzięki takim po-



▲ Wizyta na budowie Browarów Warszawskich. Na zdjęciu Jacek Szymanek, Członek Zarządu Mostostal Warszawa wraz z Markiem Słowikiem, kierownikiem robót

stawom budujemy poczucie bezpieczeństwa wśród pracowników, a to także ma wpływ na ich dalsze nastawienie i podejście do pracy.

Jakie korzyści przynosi Państwu członkostwo w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie?

Mostostal Warszawa jest jednym z członków założycieli Porozumienia. Działamy w ścisłej czołówce firm, które starają się inicjować zmiany i które biorąc na siebie tę odpowiedzialność, same zmieniały się na plus. Mostostal Warszawa jest w ścisłym kontakcie z generalnymi wykonawcami polskiego rynku budowlanego. Prezentujemy wspólne stanowisko w kwestiach bezpieczeństwa, dzięki czemu nasz głos jest silniejszy i ma większą moc sprawczą. Możliwość wymiany doświadczeń, tworzenie wspólnej bazy wiedzy, ponad podziałami, również odgrywa istotną rolę. Nie chcemy powtarzać błędów, które kosztują czyjeś życie. Podczas cyklicznych spotkań z firmami Porozumienia możemy wspólnie analizować sytuacje wypadkowe. W ślad za tym idą optymalne, sprawdzone rozwiązania, zarówno techniczne, jak i organizacyjne, które działają.

Udziałowcem Państwa firmy jest hiszpański koncern ACCIONA, działający w ponad 30 krajach na świecie. Czy doświadczenia tego partnera są pomocne w kreowaniu polityki bezpieczeństwa i higieny pracy?

Ściśle współpracujemy z Accioną zarówno w zakresie raportowania, jak i wymiany doświadczeń. Staramy się czerpać jak najwięcej z doświadczeń wypracowanych na budowach przez naszego hiszpańskiego udziałowca. Wieloletni *know-how* Accio-

ny wykorzystaliśmy ostatnio w nowo opracowanym systemie oceny budów pod względem BHP. Optymalizacja kryteriów, jasne wskaźniki są również wskazówką dla naszych ludzi, o jakie elementy bezpieczeństwa, czasem oczywiste, należy stale dbać.

Wyzwania przed jakimi stoi Mostostal Warszawa w obszarze BHP w najbliższych latach to?

Na pewno stawiamy na dalszy rozwój polityki bezpieczeństwa. Jest to jedna z fundamentalnych wartości dla naszej spółki. Zależy nam na tym, aby zapewnić optymalny poziom bezpieczeństwa dla wszystkich osób biorących udział w realizacji naszych projektów. Duży nacisk stawiamy na prewencję, wprowadzanie na budowach zmian, które pozwolą zapobiegać zagrożeniom. Jednocześnie bardzo ważny jest rozwój kultury BHP i promocja wartości związanych z ochroną życia i zdrowia w całej branży. Cel „zero wypadków” na budowach pozostaje dla nas wielkim wyzwaniem.

Jacek Szymanek Członek Zarządu ds. Zarządzania i Administracji

ur. 1971 r., jest absolwentem Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie o specjalności trenerskiej oraz studiów Master of Business Administration organizowanych przez Francuski Instytut Zarządzania. Ukończył całą gamę specjalistycznych szkoleń z zakresu zarządzania, finansów oraz zasobów ludzkich. Od wielu lat związany jest z obszarem zarządzania personelem. Specyfikę różnych branż miał okazję poznawać, pracując w globalnych korporacjach. W latach 1995-1999 związany z Pepsico, gdzie był odpowiedzialny za wsparcie HR dla operacyjnej części organizacji. W latach 1999-2004 pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora Personalnego do spraw wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w firmie ubezpieczeniowej Commercial Union (obecnie Aviva). W latach 2004-2005 pracował w Europejskim Funduszu Leasingowym na stanowisku Dyrektora odpowiedzialnego za cały obszar zarządzania personelem. W 2005 r. objął stanowisko Dyrektora Personalnego w międzynarodowej firmie logistycznej FM Polska, gdzie przez sześć lat odpowiadał za rozwój i kształtowanie polityki zarządzania zasobami ludzkimi w ramach Grupy FM Logistic. Od września 2011 r. jest związany z Mostostalem Warszawa SA, gdzie pełnił funkcję Dyrektora Biura Personalnego. Od lutego 2012 r. odpowiada za obszar wsparcia organizacyjnego, nadzorując pracę działów HR, Administracji, IT, BHP, R&D i Systemów Zarządzania. W dniu 3 lutego 2012 r., decyzją Rady Nadzorczej, został powołany w skład Zarządu Mostostalu Warszawa SA, w którym pełni funkcję Członka Zarządu ds. Zarządzania i Administracji. Zasiada również w Radach Nadzorczych spółek zależnych: Mostostal Kielce SA i Mostostal Płock SA oraz Mostostal Power Development.

Outsourcing usług kadrowo-płacowych

Ekspert zewnętrzny jest przydatny na każdym etapie rozwoju firmy. W świetle zmieniających się przepisów nasi specjaliści na bieżąco aktualizują wiedzę, uczestnicząc w szkoleniach. Brak wiedzy i doświadczenia może skutkować karami dla pracodawcy nawet do 30 tys. zł grzywny. Warto zatem oszacować jakie rozwiązania są korzystniejsze dla firmy.

Rozmowa z Joanną Wąsowską – specjalistą ds. kadr SEKA S.A.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant

Czym jest outsourcing usług kadrowo-płacowych? Z jakich elementów obsługi się składa?

Outsourcing usług kadrowo-płacowych jest wydzieleniem działań administracyjno-prawnych związanych z zatrudnianiem pracowników poza strukturę firmy. Polega na kompleksowej obsłudze, począwszy od założenia teczki osobowej pracownika aż do zakończenia współpracy i przekazania dokumentów do archiwizacji. Obszar kadr i płac w obliczu ciągłych zmian przepisów staje się coraz bardziej złożony i skomplikowany, dlatego uważam, że warto zlecić te działania grupie specjalistów, którzy opracują regulaminy: pracy, wynagradzania, ZFŚS dedykowane dla potrzeb konkretnej firmy, a w sytuacjach kryzysowych lub w przypadku kontroli będą reprezentować klienta przed organami kontrolnymi takimi jak US, ZUS, GUS, PRFON oraz przed Sądem Pracy. Outsourcing to nie tylko wypełnianie obowiązku pracodawcy względem pracownika, ale również doradztwo w sprawach prawa pracy.

Dlaczego i kiedy firma potrzebuje eksperta zewnętrznego (firmy zewnętrznej) do obsługi tego typu zagadnień?

Ekspert zewnętrzny jest przydatny na każdym etapie rozwoju firmy. W świetle zmieniających się przepisów nasi specjaliści na bieżąco aktualizują wiedzę, uczestnicząc w szkoleniach. Brak wiedzy i doświadczenia może skutkować karami dla pracodawcy nawet do 30 tys. zł grzywny. Warto zatem oszacować, jakie rozwiązania są korzystniejsze dla firmy.

Co jest najtrudniejsze w obsłudze kadrowo-płacowej firmy? Czy są jakieś branże, w których taka obsługa jest trudniejsza?

Tematem, który stwarza pracodawcom największe problemy, jest prawidłowe rozliczanie czasu pracy. Przy wielości i stopniu skomplikowania składników płacowych rozliczenia z pracownikami stają się o wiele bardziej skomplikowane. Klienci mają pew-



USŁUGI BHP I PPOŻ.

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:

Elżbieta Zadrozna

Dyrektor finansowa

tel.: 22 517 88 23, 22 517 88 48

e-mail: kadryplace@seka.pl



ność, że zostaną prawidłowo poinstruowani jak planować czas pracy, aby wyeliminować ryzyko błędów oraz towarzyszące im konsekwencje. Wiele wątpliwości, bez względu na branżę, towarzyszy zwalnianiu pracowników, przekształcaniu-przejmowaniu firm, reorganizacja przez nowego właściciela. To złożone, kosztowne procesy, okupione negatywnymi emocjami po obu stronach zatrudnienia, często konfliktowe sytuacje. W takich momentach profesjonalna obsługa zewnętrzna pomoże w przeprowadzeniu procesu, wdrożeniu nowych rozwiązań.

Obsługa firmy w tym zakresie to złożony proces, ilu ekspertów pracuje nad obsługą firmy i jakie specjalności reprezentują?

W zależności od poziomu skomplikowania i liczby prowadzonych akt osobowych mamy dwie możliwości. Jedną z nich jest obsługa jednoosobowa – wspólna dla kadr i płac bądź druga – tworzenie zespołów dwuosobowych współpracujących – równoległe z podziałem na kadry i płace. Oba rozwiązania dedykujemy do konkretnych klientów. Nieodzownym atutem naszego outsourcingu jest stała możliwość konsultowania różnych przypadków i poszukiwanie rozwiązań z prawnikami z dziedziny prawa pracy i specjalistami BHP.

Czy firma, decydując się na tego typu współpracę, może z niej zrezygnować i czy to się opłaca?

Obsługa kadrowo-płacowa co do zasady jest długą współpracą, wiąże się z bezpieczeństwem proce-

sów okołozatrudnieniowych. Z klientem zewnętrznym łatwiej wprowadzić nowe procedury postępowania. Zatrudniając pracownika wewnątrz struktury, nie mamy tak kompleksowej obsługi, a pracodawca musi się liczyć z comiesięcznym kosztem utrzymania działu, w tym też licencji oprogramowania systemowego, sprzętu biurowego, specjalnie przystosowanych szaf do przechowywania akt osobowych, a następnie wieloletnie koszty archiwizacji (akta osobowe 50 lat). Opłacalność takiego procesu pozostawiam do indywidualnego rozpatrzenia dla każdego klienta. Rozwiązać taką umowę można w każdej chwili, zachowując ustalony okres wypowiedzenia. Jednak ciężar kosztów i odpowiedzialność za dalsze prowadzenie tego obszaru wraca do klienta.



Joanna Wąsowska

Specjalista ds. kadr SEKA S.A.

UJEDNOLICENIE POLSKIEGO SYSTEMU SEGREGACJI ODPADÓW KOMUNALNYCH

OPRACOWANIE: Katarzyna Oćwieja

Specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem, SEKA S.A. Oddział Warszawa

ILUSTRACJA: naszesmieci.mos.gov.pl

Od 1 lipca br. funkcjonuje nowy system segregacji odpadów komunalnych, który wszedł w życie Rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 29 grudnia 2016 r. w sprawie szczegółowego sposobu selektywnego zbierania wybranych frakcji odpadów (Dz.U. z 2017 r., poz. 19) – dalej r.s.s.z.o., będącym aktem wykonawczym do Ustawy z dnia 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (Dz.U. z 1996 r. Nr 132, poz. 622 ; na podst. t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1289) - dalej u.u.c.p.g.

Zmiany wymusiły na nas przede wszystkim unijne zobowiązania związane z potrzebą zwiększenia poziomu recyklingu. W 2020 r., zgodnie z unijnymi regulacjami, Polska musi uzyskać 50% poziomu recyklingu i przygotowania do ponownego użycia: papieru, metali, tworzyw sztucznych i szkła. Nieosiągnięcie w 2020 r. wskazanych wymagań będzie skutkowało nałożeniem na Polskę wysokich kar finansowych.

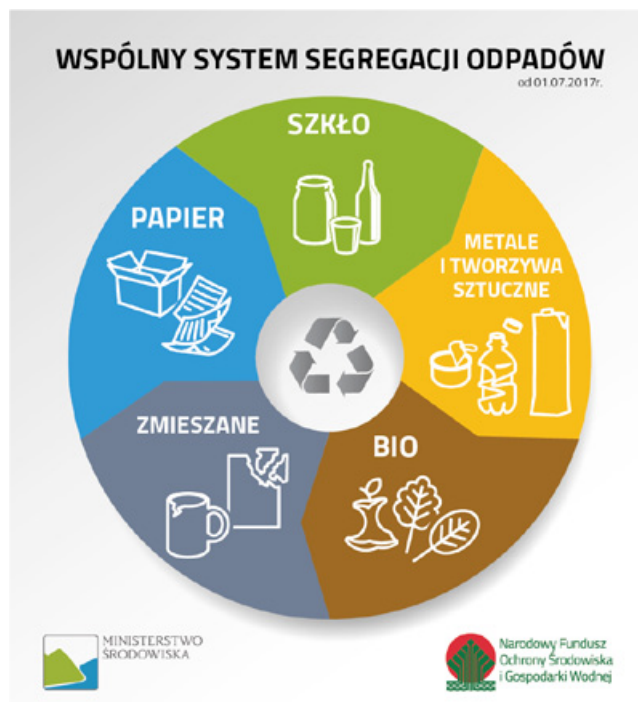
Rozporządzenie przewiduje jednak okres przejściowy w stosunku do wdrożenia przewidzianych przepisami zmian:

do 31 grudnia 2017 r. – czas na odpowiednie oznakowanie pojemników, służących do zbierania odpadów komunalnych;
do 30 czerwca 2022 r. – czas na wymianę pojemników na nowe.

Obowiązująca umowa (zawarta przed 1 lipca br.) na odbieranie lub odbieranie i zagospodarowanie odpadów komunalnych od właścicieli nieruchomości, zachowuje swoją ważność do czasu, na który została zawarta, **jednak nie dłużej niż do dnia 30 czerwca 2021 r.**

Zmiany dotkną również przedsiębiorców. Zasady funkcjonowania systemu będą zależeć od tego, czy nieruchomość jest objęta przez gminę systemem odbioru odpadów i opłatą związaną z gospodarowaniem odpadami, czy też właściciel nieruchomości zapewnia samodzielnie utrzymanie czystości i porządku poprzez wyposażenie nieruchomości w pojemniki służące do zbierania odpadów komunalnych oraz utrzymywanie tych pojemników w odpowiednim stanie sanitarnym, porządkowym i technicznym.

W przypadku indywidualnego zagospodarowania odpadów, właściciel nieruchomości powinien zawrzeć nową



umowę z odbiorcą nieczystości komunalnych (tj. gminną jednostką organizacyjną lub przedsiębiorcą odbierającym odpady komunalne), wpisanym do rejestru działalności regulowanej. Umowa zawarta między stronami, powinna zostać dostosowana do zmian i uwzględniać akt prawa miejscowego, jakim jest regulamin utrzymania czystości i porządku uchwalony na terenie danej gminy, a odnoszący się jednocześnie do obowiązującego r.s.s.z.o. W przypadku nieruchomości niezamieszkałych warunki umowy na odbiór odpadów ustalają strony, regulując tym samym kwestie szczegółowe w zakresie odpowiedzialności i zobowiązań, w stosunku do np. wyposażenia nieruchomości w pojemniki.

WŁAŚCIWOŚĆ SĄDU PRACY W POSTĘPOWANIACH DOTYCZĄCYCH WYPADKÓW PRZY PRACY

OPRACOWANIE: Krzysztof Rogoziński
Główny Specjalista ds. BHP, ekspert SEKA S.A.

Do obowiązków pracodawcy należy m.in. ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosowanie odpowiednich środków zapobiegającym podobnym wypadkom (art 234 § 1 Kodeksu pracy – dalej k.p.)¹. Ten tryb został ustalony na podstawie delegacji kodeksowej w rozporządzeniu Rady Ministrów z 2009 r.². Na postawie § 11 poszkodowany, a w przypadku jego śmierci, jego rodzina, mają prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć zainteresowanych.

Przebieg zdarzenia jest dokumentowany na protokole powypadkowym, którego wzór określa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy (dalej w treści „rozporządzenie w sprawie protokołu powypadkowego”)³, wydane na podstawie art. 237 § 2 k.p. Umieszczony w załączniku do rozporządzenia formularz w końcowej części (II punkt pouczenia) zawiera informację, że poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawniony członek rodziny zmarłego pracownika, mogą wystąpić do sądu rejonowego – sądu pracy, z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego⁴ (dalej k.p.c.).

Dla celów postępowania odszkodowawczego pracownik jest zainteresowany uznaniem, że zdarzenie, w którym doznał urazu, zostanie zakwalifikowane jako wypadek przy pracy lub z nim zrównany w świadczeniach albo potwierdzeniem, że nie zaszły przesłanki pozbawiające go świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, zapisane w art. 21 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tzw. „ustawa wypadkowa”)⁵. Z tego powodu, jeśli zapisy dokonane w protokole powypadkowym przez zespół powypadkowy nie będą dla pracownika korzystne, najprawdopodobniej on lub uprawnione osoby zechcą skorzystać z drogi sądowej dla udowodnienia swoich racji.

W kwestii wskazania sądu właściwego do rozpatrzenia sprawy panuje wśród specjalistów ds. BHP dość po-

wszechna zgoda, że powinien to być sąd przypisany do miejsca zamieszkania poszkodowanego. Takie twierdzenie nie znajduje jednak podstawy prawnej. Art. 461. § 1 k.p.c. stanowi, że powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy. Innych informacji na ten temat nie można też znaleźć w przywołanym powyżej pouczeniu, zawartym w załączniku do rozporządzenia w sprawie protokołu powypadkowego.

Pomocą w wyjaśnieniu problemu określonego w tytule artykułu nie będzie również orzecznictwo. Jak można wyczytać z wyroku Sądu Najwyższego (II PK 240/08), w sprawach o ustalenie, że określone zdarzenie było wypadkiem przy pracy, właściwy rzeczowo jest albo sąd rejonowy (art. 16 k.p.c.), albo sąd okręgowy (art. 17 pkt 4 k.p.c.), a zależy to od wartości przedmiotu sporu (ustalonej według zasad określonych w art. 19-25 k.p.c.). Orzeczenie, opierając się o zapisy k.p.c., wskazuje, że w wyjątkowych sytuacjach już w pierwszej instancji właściwym do rozpatrzenia sprawy poszkodowanego pracownika może być również sąd okręgowy (wbrew zapisowi rozporządzenia w sprawie protokołu powypadkowego). Wciąż jednak brak potwierdzenia, że właściwym do umieszczenia w treści pouczenia dla poszkodowanego pracownika adresem sądu będzie sąd odpowiadający jego miejscu zamieszkania. Z powyższych powodów uprawnione jest twierdzenie, że umieszczenie adresu sądu właściwego ze względu np. siedzibę pracodawcy poszkodowanego nie powinno być traktowane jako błąd.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666, ze zm.).

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 205, poz. 870).

³ Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 227, poz. 2298).

⁴ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2016 r., poz. 1822, ze zm.).

⁵ Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1242, ze zm.).



Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zmieniają się dynamicznie. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom naszych czytelników, stworzyliśmy systematycznie aktualizowaną bazę nowości w dziedzinie BHP.

Zapraszamy na stronę www.seka.pl

„BIO SERVICE – warsztat przyjazny środowisku”

Targi części zamiennych, narzędzi i wyposażenia warsztatów, organizowane przez firmę Inter Cars, to stały punkt w kalendarzu większości firm z branży motoryzacyjnej. Również SEKA S.A. dołączyła do tego grona, oferując unikatowy projekt wspierający działalność warsztatów samochodowych.

W ramach projektu SEKA S.A. zajmuje się organizacją kompleksowego odbioru odpadów warsztatowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Założeniem przedsięwzięcia jest przekonanie i zachęcenie warsztatów do świadomego i zgodnego ze standardami gospodarowania odpadami powstającymi w ich codziennej działalności (odpadami niebezpiecznymi dla środowiska naturalnego oraz komunalnymi).

Takie działanie jest koniecznością w czasach zwiększonej dbałości o środowisko naturalne przy coraz bardziej wyśrubowanych przepisach prawa. Oferta skierowana jest do warsztatów zrzeszonych w sieciach warsztatowych Inter Cars oraz w innych sieciach, a także do warsztatów niezależnych.

www.seka.pl/bhp-i-ppoz-w-warsztatach-samochodowych/

Targi Solutions for Safety – Profesjonaliści i Bezpieczni w pracy

SEKA S.A. otrzymała tytuł Patrona Strategicznego targów. Targi S4S (Solution for Safety). „Profesjonaliści i bezpieczni w pracy” to wydarzenie skierowane do osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy oraz bezpieczeństwo pożarowe w firmach, przedsiębiorstwach i zakładach pracy. W wydarzeniu wezmą udział pracodawcy, osoby zarządzające firmami (dyrektorzy), pracownicy służby BHP, specjaliści ds. ochrony przeciwpożarowej, producenci sprzętu i środków ochrony osobistej oraz firmy oferujące pełną obsługę z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zarówno tematyka, jak i lokalizacja targów wzbudza duże zainteresowanie wystawców oraz zwiedzających. Do udziału w imprezie zapraszamy wszystkie podmioty, które działają na rzecz szeroko pojętego bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zabezpieczenia przeciwpożarowego budynków i terenów do przedstawienia swoich wyrobów i osiągnięć w tym zakresie.

www.seka.pl/targi-s4s-solution-for-safety/

BHP i PPOŻ. - OBOWIĄZKI WARSZTATÓW

- ✓ AUDYTY
- ✓ SZKOLENIA
- ✓ NADZÓR
- ✓ DOKUMENTACJA

Skontaktuj się z ekspertem

REPREZENTACJA PRZED PIPem, SANEPIDem I STRAŻĄ POZARNĄ W TRAKCIE KONTROLI, POMOC W OPRACOWYWANIU INSTRUKCJI BHP DLA MASZYN, URZĄDZEŃ TECH. I PROCESÓW PRACY



TOP 10 – ENGLISH VERSION

Już jest TOP 10 również w języku angielskim. Aktualności dotyczące bezpieczeństwa, prewencji przeciwpożarowej i ochrony środowiska. TOP 10 to idealne narzędzie edukacji, profilaktyki i promocji prawidłowych zachowań w przedsiębiorstwie. Wystarczy pobrać plik PDF ze strony internetowej SEKA.pl, a następnie wysłać go do wszystkich pracowników za pomocą poczty e-mail bądź wydrukować go i umieścić w popularnym miejscu w fabryce czy biurze, np. w kantine, ruchliwym korytarzu przy wejściu do budynku, stołówce, recepcji, holu.

www.seka.pl/top10-aktualnosci-bhp-ppoz-os-sierpien-2017/

Więcej aktualności na stronie:
www.seka.pl

Drony i bezpieczeństwo

„Bezpieczeństwo ludzi przede wszystkim” to motto, które przyświeca realizacji innowacyjnego projektu realizowanego przez SEKA S.A. polegającego na wykorzystywaniu bezałogowych statków powietrznych. Do kluczowych usług projektu zaliczyć można wszelkiego rodzaju inspekcje powietrzne oraz wykonywanie pomiarów i map. Ponadto, firma oferuje również, realizację filmów wizerunkowych, dokumentację oraz nadzór najbardziej skomplikowanych i dużych inwestycji takich jak budynki, rurociągi, mosty i wiadukty, elektrownie, obiekty przemysłowe czy autostrady. Firma dysponuje najnowocześniejszą flotą specjalistycznych dronów wyposażonych w kamery termowizyjne oraz kamery wizyjne z 30-krotnym zoomem.

Więcej informacji udzielamy po kontakcie z nami: seka@seka.pl

SEKA NEWS

Zapraszamy do śledzenia nowego kanału wideo SEKA S.A.
Aktualne informacje i porady.



OPRACOWANIE: SEKA S.A.



1

Ochrona danych osobowych szkolenia zamknięte SEKA S.A.

SEKA S.A. oferuje pomoc we wdrożeniu przepisów rozporządzenia, w szczególności poprzez organizację specjalistycznych szkoleń.

Aktualne filmy dostępne na kanale YouTube SEKA S.A.



Na rynku od 1988 r.



www.seka.pl

- *Usługi bhp i ppoż.*
- *Szkolenia i uprawnienia zawodowe*
- *Obsługa kadrowo-płacowa*
- *Doradztwo z prawa pracy*
- *Ochrona środowiska*
- *Outsourcing szkoleń*
- *Projekty unijne*
- *Zarządzanie bezpieczeństwem*

(19)

ODDZIAŁÓW

(225)

SPECJALISTÓW

(1050)

STAŁYCH
UMÓW

(5400)

ZAKŁADÓW PRACY
W NADZORZE

**Jesteśmy
blisko Ciebie!**

ODDZIAŁY:

Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski, Katowice, Kielce,
Koszalin, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław.

