



DOBRE
PRAKTYKI

PPOŻ. I OCHRONA ŚRODOWISKA

W NUMERZE

Ochrona przeciwpożarowa w obiektach przemysłowych i magazynowych

tekst mł. bryg. w st. spocz. mgr inż.
Piotr Zawisza

STRONA: 4

Audyt przeciwpożarowy w zakładzie pracy

tekst st. bryg. w st. spocz. mgr inż.
Sławomir Klusek

STRONA: 6

Wpływ audytu z zakresu bhp, ppoż. i ochrony środowiska na zniżkę ubezpieczeniową

STRONA: 10

Jak zostać strażakiem

tekst mł. bryg. dr inż.
Norbert Tuśnio

STRONA: 12

Wyzwania dla sektora słodocy

rozmowa z Robertem Rudnickim – prezesem zarządu Fabryki Cukierków „Pszczółka” Sp. z o.o.

STRONA: 24

LUDZIE, KLIENCI, WSPÓLNOTA I ZYSK

rozmowa z Kamilem Silskim, głównym specjalistą ds. BHP, Kimball Electronics Poland Sp. z o.o.

STRONA: 28

Zazieleńmy się

tekst Jarosław Musiał

STRONA: 34

Chcemy budować przyjaźnie dla ludzi i środowiska

rozmowa z Leszkiem Magierą – wiceprezesem zarządu ETP S.A. oraz Agnieszką Studnicką – kierownikiem dz. BHP

STRONA: 38

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
Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant
Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA S.A.
Korekta: Piotr Drozdowicz
Okładka: zdjęcie Ozzie Stern / Unsplash.com

Realizacja: www.pcontent.pl



Szanowni Państwo!

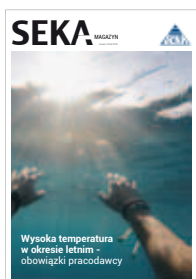
Ochrona przeciwpożarowa w firmie to temat przewodni najnowszego wydania magazynu SEKA. Podjęliśmy go, mając na uwadze nie tylko fizyczne, lecz także ekonomiczne bezpieczeństwo pracowników. Wychodzimy bowiem z założenia, że zdecydowanie lepiej jest „zapobiegać niż leczyć” – czyli zalecamy przeciwdziałanie pożarom, które często zabierają życie, niszczą zakład i miejsca pracy.

Magazyn SEKA zawiera zbiór przykładów z życia codziennego naszych ekspertów oraz klientów. To również praktyczne porady i studia przypadków, które pomagają w codziennej aktywności biznesowej setkom firm, z którymi współpracujemy. Dzielenie się z naszymi czytelnikami wiedzą, doświadczeniem i dobrymi praktykami stawiamy sobie jako cel nadrzędny.

Kolejnym ważnym tematem, który powinien zostać zauważony w praktyce biznesowej, jest ochrona środowiska – nie tylko z powodu jej coraz większej medialności, ale również dlatego, że dotyczy nas wszystkich, bez względu na to, gdzie pracujemy, mieszkamy, odpoczywamy. Oddziaływanie naszych przedsiębiorstw, firm, zakładów na środowisko jest duże. Suma wszystkich negatywnych mikrodziałań składa się na efekt końcowy w postaci globalnie złego stanu powietrza, wody, gleby itd. W magazynie SEKA podejmujemy ten temat, podkreślając jednak pozytywne znaczenie ochrony środowiska dla biznesu. Wiemy, że zaangażowanie przedsiębiorców zapewnia nie tylko realne oszczędności, ale również zyski, wśród których warto wymienić budowanie pozytywnego wizerunku w oczach klientów i partnerów biznesowych.

Zapraszam do lektury najnowszego wydania magazynu SEKA!

prezes zarządu SEKA S.A.
Maciej Sekunda



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

Ochrona przeciwpożarowa w obiektach przemysłowych i magazynowych

Ochrona przeciwpożarowa obiektów przemysłowych i magazynowych stanowi duże wyzwanie dla właściciela lub zarządcy, ponieważ zazwyczaj są to budynki o wysokim obciążeniu ogniowym i szybkim stopniu rozprzestrzeniania się pożaru, czemu sprzyja zarówno specyfika procesu technologicznego, jak również charakterystyka składowanych towarów i materiałów używanych do produkcji oraz sam proces składowania lub magazynowania niezbędnych półfabrykatów czy wręcz wyrobów gotowych.

Aby ograniczyć zagrożenie, tego typu obiekty należy wyposażać w systemy, które będą skutecznie zapobiegały pożarom, w razie ich wystąpienia niezwłocznie je wykrywając, sygnalizując i gasząc.

Linia produkcyjna oraz pomieszczenia magazynowe to kluczowy element łańcucha logistycznego przedsiębiorstwa. Dlatego tak ważne jest, aby dbać o stan techniczny obiektu, wyeliminować zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących w nim osób, zminimalizować ryzyko uszkodzeń składowanych towarów oraz zapobiegać przestojom w jego funkcjonowaniu.

Wymagania przeciwpożarowe dotyczące obiektów budowlanych regulowane są przez rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji¹ oraz Ministra Infrastruktury².

Dla zapewnienia bezpieczeństwa pożarowego w omawianych obiektach istotne jest odpowiednie przechowywanie materiałów niebezpiecznych i łatwopalnych, jak również odpowiednia organizacja przestrzeni produkcyjnej i magazynowej, aby w razie wystąpienia pożaru umożliwić sprawną ewakuację pracowników i innych osób przebywających na terenie obiektu. Nie bez znaczenia jest również promowanie wśród pracowników zachowań nieprzyczyniających się do powstania sytuacji potencjalnie powodującej zagrożenie pożarowe, takich jak zakaz palenia tytoniu na terenie budynku czy nieużywanie otwartego ognia w strefie zagrożenia wybuchem i w miejscach występowania materiałów niebezpiecznych pożarowo, oraz zachowanie należytej ostrożności przy pracach z instalacją elektryczną lub gazową.

W przypadku obiektów o tak wysokim obciążeniu ogniowym, jakie zwykle wykazują zakłady przemysłowe i magazyny, zapobieganie pożarom oraz opanowanie i ugaszenie ognia w razie jego powstania to zagadnienia techniczne, które wymagają szczegółowej analizy ze strony właściciela lub zarządcy.

Jednym z takich zagadnień jest nośność ogniowa budynku. Jest to odporność elementu konstrukcji na oddziaływanie ognia przez określony czas bez utraty jego stabilności. Nośność ogniową konstrukcji metalowej można zwiększyć, stosując środki ochrony pasywnej (materiały i metody, które mają na celu zapobieganie pojawieniu się ognia i uniemożliwienie bądź opóźnienie jego rozprzestrzeniania się) lub aktywnej (urządzenia i systemy, które służą do wykrywania ognia i zapobiegania jego rozprzestrzenianiu się).



Najczęściej spotykanymi systemami ochrony przeciwpożarowej w budynkach produkcyjnych i magazynowych są:

- najbardziej popularne, tak zwane **systemy ręczne**: gaśnice i agregaty przenośne oraz wewnętrzna i zewnętrzna sieć hydrantowa. Są to środki pierwszego reagowania na źródło ognia. Zaleca się ich stosowanie w przypadku pomieszczeń o niedużych rozmiarach lub niskim zagrożeniu pożarowym. Systemy te są użyteczne w gaszeniu ognia w zarodku, natomiast w przypadku pożaru, który już się rozprzestrzenił, mogą pełnić funkcję pomocniczą dla automatycznych urządzeń gaśniczych;

- **automatyczne systemy wykrywania i sygnalizowania pożaru**: detektory, potocznie zwane czujkami płomienia, dymu lub ciepła oraz ręczne ostrzegacze pożarowe (ROP). Zlokalizowanie pożaru w jego początkowej fazie ma zasadnicze znaczenie, ponieważ pozwala zminimalizować szkody. W praktyce stosowane są urządzenia, które wykrywają ogień na podstawie jednej z jego oznak, to jest obecności dymu lub wzrostu temperatury;

- **automatyczne urządzenia kontrolowania i gaszenia pożaru**: instalacja tryskaczowa lub zraszaczowa, a w przypadku pomieszczeń serwerowni lub elektronicznych systemów sterowania procesami technologicznymi w budynkach produkcyjnych stosuje się instalację gaśniczą, w której wykorzystywany jest neutralny gaz gaśniczy, np. azot. Automatyczna instalacja tryskaczowa to najczęściej stosowany system gaszenia pożarów w magazynach. Jest to układ sekcji w postaci rurek wypełnionych wodą pod ciśnieniem, których wyloty, czyli tryskacze, są odpowiednio rozmieszczone w magazynie, np. między regałami. Otwór tryskacza zabezpieczony jest elementem termoczułym, który na skutek wzrostu temperatury topi się lub pęka, uwalniając strumień wody. W razie pożaru aktywowane są tylko te tryskacze, które znajdują się bezpośrednio w miejscu objętym ogniem, gdzie temperatura przekroczyła zdefiniowany poziom (zwykle 68–74°C);

- **systemy usuwania dymu** (klapy dymowe). Dym i toksyczne gazy powstające wskutek pożaru unoszą się pod sufit budynku, gdzie się gromadzą i zagęszczają, zajmując stopniowo całą przestrzeń. W momencie, kiedy gazy dotrą na wysokość wzrostu człowieka, znacznie utrudniona zostaje ewakuacja pracowników. Wysoka temperatura gazów pożarowych zgromadzonych w górnej części pomieszczenia znacznie obniża wytrzymałość konstrukcji dachu i samego budynku. Skutkiem tego może być utrata stateczności konstrukcji i w konsekwencji zawalenie się obiektu. Usuwanie dymu może się odbywać w sposób naturalny (systemy wentylacji grawitacyjnej) lub poprzez automatyczne otwarcie klap oddymiających w połąci dachowej, które umożliwiają odprowadzenie dymu na zewnątrz budynku. Ponadto usuwanie dymu w połączeniu z działaniem tryskaczy pozwala utrzymać temperaturę gazów poniżej poziomu szkodliwego dla konstrukcji budynku.

Podczas pożaru występuje szereg czynników, które zagrażają zdrowiu i życiu ludzi znajdujących się w płonącym obiekcie. Są to przede wszystkim wysoka temperatura i promieniowanie cieplne, dym, toksyczne produkty spalania, niedobór tlenu. O tym, kiedy te czynniki przekroczą wartości krytyczne, czyli takie, które zagrażają życiu człowieka i stwarzają zagrożenie dla środowiska naturalnego decyduje głównie ilość i skład materiałów zgromadzonych w strefie spalania. Z jednej strony materiały wyposażeniowe powinny wykazywać się trudnozapalnością, aby ich spalanie nie doprowadziło do rozprzestrzeniania ognia i szybkiego wzrostu temperatury pożaru, z drugiej natomiast powinny spalać się bez wydzielania nadmiernych ilości dymu i toksycznych produktów rozkładu termicznego.

Dymy i gazy pożarowe, w skład których wchodzi również lotne cząstki materiałów stałych, w postaci sadzy stanowią zagrożenie dla środowiska naturalnego. Gazy te stanowią chmurę toksycznych związków, które w niekontrolowany sposób dostają się do otoczenia i przemieszczają zgodnie z kierunkiem wiatru, powodując miejscowe skażenie powietrza. Wdychane przez człowieka, mogą powodować duszności, zawroty głowy, a w skrajnych przypadkach nawet śmierć.

Priorytetem każdej firmy posiadającej technologiczne linie produkcyjne oraz pomieszczenia magazynowe powinna być ochrona zdrowia i życia pracowników oraz możliwość ich natychmiastowej i bezpiecznej ewakuacji. Ryzyko, że dojdzie do pożaru, istnieje zawsze. Dlatego odpowiednie zabezpieczenie magazynu i stosowanie środków ochrony przeciwpożarowej pełnią kluczową rolę w minimalizowaniu skutków pożarów – nie tylko szkód wywołanych przez płomień, dym czy wysoką temperaturę, ale również przez wodę użytą w trakcie akcji gaśniczej. Stosowanie systemów ochrony przeciwpożarowej jest nieodzowne, aby zagwarantować w pomieszczeniach produkcyjnych i magazynowych odpowiedni poziom bezpieczeństwa ludzi i towarów, ograniczyć straty popożarowe, a tym samym zapewnić ciągłość działalności przedsiębiorstwa.

Źródła:

1) Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. Nr 109, poz. 719).

2) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. Nr 75, poz. 690 z późn. zm.).



mł. brg. w st. spocz.
mgr inż.
Piotr Zawisza

ekspert SEKA S.A.

Audyty przeciwpożarowy w zakładzie pracy

TEKST:

Sławomir Klusek

ILUSTRACJA:

Tomasz Kaczkowski



Mały wydatek, duże oszczędności

W codziennej działalności przedsiębiorstwa osoby zarządzające korzystają z analiz, raportów i statystyk, które decydują o kondycji firmy i kierunkach jej rozwoju, a także o zbliżających się zagrożeniach i trendach. Często też sięgamy po interesujące nas dane; przeprowadzamy symulacje w perspektywie planowanych zmian, przekształceń i modernizacji przedsiębiorstw.

Zdarza się, że w natłoku tych działań zapominamy, iż ingerencja w strukturę obiektu, modyfikacja zakresu użytkowania albo charakteru produkcji, zwiększenie obszaru składowania materiałów czy wprowadzenie do procesu technologicznego nowej substancji niebezpiecznej to tylko niektóre z powodów, które w sposób zasadniczy mają wpływ na warunki ochrony przeciwpożarowej w zakładzie. Ich zmiana pociąga bowiem za sobą w wielu sytuacjach konieczność dostosowania istniejących w zakładzie systemów ochrony przeciwpożarowej do nowych wymagań, a co się z tym wiąże, poniesienia dużych nakładów finansowych, które zapewnią odpowiedni, wymagany przepisami poziom ochrony przeciwpożarowej.

W jaki sposób przygotować się do tego i jak uniknąć przykrych niespodzianek, które stają się efektem wizyt funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej lub innych podmiotów kontrolujących stan wymaganych zabezpieczeń i urządzeń w naszym zakładzie? **Na jakim etapie i jakie działania najlepiej podejmować?**

W gąszczu zmieniających się przepisów oraz rosnących wymagań w zakresie bezpieczeństwa czy szeroko rozumianej ekologii wiele dziedzin naszego życia gospodarczego musi zostać dostosowane do tego, co niosą za sobą aktualizacje przepisów. Okazuje się, że to, co funkcjonowało przez wiele lat i spełniało wymagane normy, musi przybrać inną formę w myśl zaktualizowanych uregulowań prawnych.

Przykładem wiążących się z tym sytuacji, których w ostatnim czasie doświadczają przedsiębiorcy, są nowe uregulowania prawne w zakresie gospodarki odpadami, które spowodowały, że aby prowadzić w dalszym ciągu działalność polegającą na wytwarzaniu, zbieraniu lub przetwarzaniu odpadów musimy sporządzić dla zakładu operat przeciwpożarowy. Najczęściej audyt poprzedzający sporządzenie dokumentacji jest pierwszą kompleksową oceną naszego zakładu pod kątem spełnienia warunków ochrony przeciwpożarowej, jaka miała miejsce od początku prowadzenia działalności. Wielokrotnie efektem tego opracowania są wnioski o konieczności wyposażenia zakładu w dodatkowy sprzęt gaśniczy i odpowiedni rodzaj urządzeń przeciwpożarowych. Ważne staje się również zapewnienie wymaganej ilości wody do zewnętrznego gaszenia pożaru. W skrajnych przypadkach okazuje się nawet, że w ogóle nie ma możliwości dostosowania zakładu ze względu na niezgodność technicznych warunków budowlanych z obecnie wymaganymi przepisami, co skutkuje w niektórych przypadkach nawet zamknięciem zakładu.

Działaniem mogącym zapobiec sytuacji, w której przedsiębiorca staje przed dylematem zakończenia działalności

W gąszczu zmieniających się przepisów oraz rosnących wymagań w zakresie bezpieczeństwa czy szeroko rozumianej ekologii wiele dziedzin naszego życia gospodarczego musi zostać dostosowane do tego, co niosą za sobą aktualizacje przepisów.

ze względu na skalę inwestycji, jakie musi ponieść, aby dostosować zakład do wymagań ochrony przeciwpożarowej, jest okresowe i systematyczne przeprowadzanie audytów z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Okresowe raporty o stanie zabezpieczeń przeciwpożarowych, aktualnych wymaganiach budowlanych i infrastrukturze technicznej dają szansę na podjęcie działań w celu zniwelowania występujących nieprawidłowości.

Audyt z zakresu ochrony przeciwpożarowej to analiza faktycznego stanu bezpieczeństwa pożarowego i zgodności obiektu z obowiązującymi przepisami przeciwpożarowymi.

Istotną i najważniejszą rzeczą jest to, że zgodnie z *ustawą z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej* (Dz. U. z 2009 r. nr 178, poz. 1380 z późn. zm.) za ochronę przeciwpożarową odpowiada bezpośrednio właściciel, zarządca lub użytkownik obiektu (również wówczas, gdy zatrudniono osobę wykonującą czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej).

Obowiązujące przepisy przeciwpożarowe nakładają na ww. osoby szereg zadań i obowiązków. Niedopełnienie ich grozi sankcjami karnymi, a w przypadku powstania pożaru lub innego zagrożenia może skutkować ogromnymi stratami materialnymi, niewypłaceniem ubezpieczenia oraz odpowiedzialnością karną.

OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

Dobrze przeprowadzony audyt z zakresu ochrony przeciwpożarowej umożliwia zidentyfikowanie wszystkich nieprawidłowości bez następstw prawnych. Pozwala również usunąć wszelkie niezgodności i uniknąć ewentualnych konsekwencji wyciąganych przez uprawnione do kontroli podmioty.

Audyt z zakresu ochrony przeciwpożarowej może mieć charakter analizy obecnych warunków ochrony przeciwpożarowej panujących w zakładzie, ale również może zawierać zagadnienia wynikające z planowanych inwestycji, modernizacji czy zmian w zakresie procesu technologicznego, jakie mają być przeprowadzone w firmie. Może swoim zasięgiem obejmować wskazany obiekt, konkretną instalację lub proces technologiczny, a także cały teren zakładu.

Należy pamiętać, że ochrona przeciwpożarowa to realizacja szeregu przedsięwzięć mających na celu ochronę zdrowia, życia lub mienia przed pożarem, klęską żywiołową lub innym miejscowym zagrożeniem. W związku z tym mamy do czynienia z obowiązkiem spełnienia wielu istotnych warunków, które wpływają bezpośrednio na bezpieczeństwo w zakładzie, jak również w znaczny sposób mogą oddziaływać na środowisko naturalne i sąsiadujące z zakładem objekty.

Forma i zakres audytu ustalane są indywidualnie w zależności od potrzeb i oczekiwań klienta. Analizę można przeprowadzić jednorazowo lub cyklicznie.

Zakres audytu w obszarze ochrony przeciwpożarowej obejmuje w szczególności sprawdzenie:

- warunków ochrony przeciwpożarowej,
- wyposażenia w podręczny sprzęt gaśniczy, systemy pożarowe,
- warunków ewakuacji w obiekcie,
- procedur postępowania na wypadek pożaru i innego zagrożenia w obiekcie,
- odległości od budynków sąsiadujących,
- występowania stref pożarowych,
- wielkości obciążenia ogniowego,
- zagrożenia wybuchowego,
- zaopatrzenia w wodę do zewnętrznego gaszenia pożaru, dróg pożarowych i bram wjazdowych,
- dokumentacji,
- regularności ćwiczeń ewakuacyjnych na wypadek pożaru,
- oznakowania obiektu w znaki ochrony przeciwpożarowej zgodne z PN,
- aktualności szkoleń z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

Przez sprawdzenie stanu ochrony przeciwpożarowej należy rozumieć między innymi kontrolę poprawności warun-

ków w zakresie zagrożeń wybuchowych i chemicznych, a także warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. Te i wiele innych elementów wpływają bezpośrednio na stan ochrony przeciwpożarowej zakładu.

Audyt kończy się sporządzeniem raportu, który wykazuje wszystkie niezgodności z obowiązującymi przepisami ochrony przeciwpożarowej.

W przypadku stwierdzonych niezgodności bądź uchybień audyt zawiera również wskazówki, jak doprowadzić do stanu pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami oraz jak podnieść w zakładzie poziom bezpieczeństwa pożarowego.

Jedno jest pewne – koszt przeprowadzenia audytu w wielu przypadkach rekompensuje się brakiem strat, jakie grożą zakładowi, który przeprowadzając zmiany w strukturze obiektów, instalacji czy systemów, nie uwzględnił obowiązujących przepisów z zakresu ochrony przeciwpożarowej, a w wyniku kontroli dokonanej przez uprawnione do tego podmioty ponosi z tego tytułu wymierne konsekwencje finansowe.

Należy w tym miejscu wspomnieć o jeszcze jednym warunku, niezbędnym do tego, żeby przygotowany po sporządzonym audycie raport zawierał:

- uwagi merytoryczne, odnoszące się do obecnie obowiązujących przepisów i norm,
- rozwiązania uwzględniające zarówno sytuację ekonomiczną zakładu, jak i propozycje działań mających na celu poprawę stanu ochrony przeciwpożarowej.

Warunkiem tym jest zlecenie wykonania audytu i przygotowania raportu specjalście do spraw ochrony przeciwpożarowej, w stosunku do którego mamy przekonanie, że posiada niezbędne uprawnienia, wiedzę, doświadczenie i kompetencje w zakresie zleconych zadań.



**st. bryg. w st. spocz.
mgr inż.
Sławomir Klusek**

Dyrektor Oddziału SEKA S.A.
w Gorzowie Wlkp.
tel. 95 737 46 20
slawomir.klusek@seka.pl



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

Ochrona środowiska



Eco-outsourcing

Pomiary

Opracowania

Sprawozdania

Audyty

Środowiskowe

Szkolenia



SEKA.pl

Wpływ audytu z zakresu bhp, ppoż. i ochrony środowiska na niższą ubezpieczeniową

Ubezpieczenie dla firm w Polsce nie jest obowiązkowe. Są jednak zawody i działalności gospodarcze, których prowadzenie musi być zabezpieczone poprzez wykupienie obowiązkowego OC. Warto zaznaczyć, że nie jest to wymóg całkowicie bez pokrycia w rzeczywistości. Prowadzenie firmy jest bowiem obwarowane nie tylko ryzykiem związanym z wyrządzeniem szkody osobie trzeciej, ale też z utratą płynności finansowej.

Na polskim rynku ubezpieczeniowym znajdziemy wiele rodzajów polis – od podstawowego ubezpieczenia OC po polisę tzw. *all risks*. W każdym wypadku wysokość składki ubezpieczeniowej zależy od wielu czynników, między innymi od wysokości ustalonej sumy ubezpieczenia, a także od możliwości wystąpienia ryzyka w przedsiębiorstwie. Im większe, tym wyższa cena. Warto przy tym wspomnieć, że w razie wystąpienia zdarzenia objętego polisą wypłata odszkodowania zależy przede wszystkim od dopilnowania wszystkich niezbędnych wymogów formalnych, m.in. z zakresu bhp i ppoż.

Kto musi posiadać ubezpieczenie OC?

Zgodnie z obowiązującym prawem ubezpieczenie OC jest wymagane w zawodach, których wadliwe wykonywanie może narazić klientów na dotkliwe szkody. Są to m.in.:

- zarządcy nieruchomości,
- zakłady opieki zdrowotnej,
- biura turystyczne,
- brokerzy,
- rzeczoznawcy majątkowi,
- inżynierowie budownictwa i architektki,
- adwokaci, radcowie prawni, notariusze,
- doradcy podatkowi,
- komornicy sądowi,
- rzecznicy patentowi,
- organizatorzy imprez masowych,
- detektywi.

Obowiązki ubezpieczającego

Przedsiębiorca powinien pamiętać, że spoczywają na nim konkretne obowiązki wynikające z zawarcia umowy ubezpieczeniowej. Jest to o tyle istotne, że za niewywiązanie



z tych wymogów może – w razie wystąpienia szkody – nie otrzymać odszkodowania lub będzie ono pomniejszone o spory procent.

Zgodnie z ogólnymi warunkami ubezpieczenia (OWU) na przykładowej polisie *all risks* ubezpieczający zobowiązany jest m.in. do:

- utrzymywania we własnym zakresie i na własny koszt zajmowanych i wykorzystywanych pomieszczeń, budynków, budowli, maszyn, urządzeń i wyposażenia oraz ich zabezpieczeń w dobrym stanie technicznym, a także podejmowania stosownych działań zapobiegawczych oraz wszelkich uzasadnionych środków ostrożności w celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia lub powiększenia się szkody,
- eksploatacji posiadanego mienia zgodnie z zaleceniami i wskazówkami jego producenta lub dostawcy,
- przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów prawa i norm, w szczególności w zakresie ochrony osób i mienia, ochrony przeciwpożarowej, budowy i eksploatacji urządzeń technicznych oraz wykonywania dozoru technicznego nad tymi urządzeniami,
- stosowania się do wszelkich norm, zaleceń i wymogów organów administracji państwowej i samorządowej dotyczących bezpieczeństwa prowadzonej działalności.

Powyższe punkty bezsprzecznie wskazują na obowiązek przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Jakikolwiek zaniedbanie w tym zakresie może skutkować odmową wypłaty odszkodowania.

Kiedy ubezpieczyciel nie wypłaci odszkodowania?

Warto zapamiętać, że ubezpieczenie dla firm nie zwalnia ich z obowiązku minimalizowania ryzyka wystąpienia szkód. W przypadkach tzw. umyślnego działania lub zaniechania albo rażącego niedbalstwa towarzystwa ubezpieczeniowe mają prawo odmówić wypłaty odszkodowania.

Czy i jak można wpłynąć na cenę ubezpieczenia?

W tym momencie aktualny staje się audyt z zakresu bhp, ppoż. czy ochrony środowiska, który daje gwarancję, że przedsiębiorstwo spełnia wszystkie wymagania prawne, a procesy pracy przebiegają w sposób możliwie najbardziej bezpieczny. Oznacza to też, że ryzyko wypadków czy nieprzewidzianych, nieszczęśliwych zdarzeń jest zminimalizowane do zera.

Z pozycji TU takie zabezpieczenie przedsiębiorstwa i potwierdzenie tego faktu w postaci certyfikatu daje dodatkowe punkty przy ustalaniu ceny za polisę ubezpieczeniową. Może to też w znaczący sposób wpłynąć na niższą składkę ubezpieczeniową.

Świadczymy kompleksowe usługi z zakresu ochrony środowiska – od szkoleń otwartych i zamkniętych, audytów środowiskowych, przez eco-outsourcing i opracowanie wniosków o wydanie decyzji środowiskowych, po wdrożenie systemu zarządzania środowiskiem ISO 14001.

Do najpopularniejszych szkoleń otwartych należą:

- **Obowiązki przedsiębiorców z zakresu ochrony środowiska w świetle aktualnych wymagań prawnych.**
- **Raportowanie do KOBiZE – System Zarządzania Emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji – obowiązki przedsiębiorców.**
- **Nowe wymogi w gospodarce odpadami. Nowelizacja ustawy o odpadach.**
- **ABC ochrony środowiska w każdej firmie.**
- **Ochrona środowiska w procesie inwestycyjnym.**
- **Nowe prawo wodne – kluczowe zmiany od 01.01.2018 roku.**
- **Obowiązki przedsiębiorców w zakresie gospodarki odpadami.**
- **Odpadowe ABC w przedsiębiorstwie.**
- **Gospodarka odpadami z uwzględnieniem aktualnych i planowanych zmian.**
- **Karta charakterystyki jako najważniejszy dokument przekazywany w łańcuchu dostaw.**
- **Obowiązki sprawozdawcze przedsiębiorców związane z ochroną środowiska.**
- **Jak skutecznie przygotować się do kontroli WIOŚ w firmie i uniknąć sankcji karnych?**
- **Ochrona środowiska w procesie inwestycyjnym.**

**Zapraszamy do zapoznania się z pełnym zakresem szkoleń i usług z ochrony środowiska na:
seka.pl/ochrona-srodowiska**

JAK ZOSTAĆ STRAŻAKIEM?

*Wielu młodych ludzi marzy o pracy
w służbach mundurowych.
Jedną z możliwości takiej kariery
zawodowej jest podjęcie zatrudnienia
w Państwowej Straży Pożarnej (PSP).*

TEKST: mł. bryg. dr inż. Norbert Tuśnio
ZDJĘCIE: Ozzie Stern, Unsplash.com

OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

Proces zostawania strażakiem może być wieloetapowy. Najkrótszą drogą do uzyskania zawodu oficera PSP jest wzięcie udziału w rekrutacji do Szkoły Głównej Służby Pożarniczej (SGSP), gdzie ograniczenie wiekowe wynosi 25 lat (nie można przekroczyć tego wieku w dniu przyjęcia do służby, która rozpoczyna się z początkiem sierpnia danego roku).

Osoby zdecydowane na służbę kandydacką powinny uzyskać świadectwo dojrzałości. Punkty przeliczane są z następujących przedmiotów: matematyka i język obcy oraz do wyboru: fizyka, chemia, informatyka.

Egzamin sprawnościowy składa się z testu sprawności fizycznej i umiejętności pływania. Przydatne informacje o zasadach rekrutacji na rok akademicki 2020/2021 znajdują się na stronie: <https://bip.sgsp.edu.pl/sgs/prawo/uchwaly-senatu/2019/12031,UCHWALA-NR-19052019-SENATU-SZKOLY-GLOWNEJ-SLUZBY-POZARNICZEJ-z-dnia-22-maja-2019.html>

Pierwsza część tego egzaminu obejmuje podciąganie się na drążku, bieg „po kopercie” (z wielokrotną zmianą kierunku) oraz próbę wydolnościową (bieg od linii do linii ze zwiększającą się prędkością pokonywania odległości). Kandydat, po uzyskaniu pozytywnego wyniku z wcześniejszych etapów, poddawany jest również badaniom lekarskim i psychologicznym.

Szkoła Główna Służby Pożarniczej cyklicznie organizuje dni otwarte, podczas których prezentowane jest poprawne wykonanie testu sprawności fizycznej oraz istnieje możliwość samodzielnego sprawdzenia swoich umiejętności. Przyjęty do SGSP kandydat odbywa poligonowe przeszkolenie z zakresu ochrony przeciwpożarowej – szkolenie podstawowe w zawodzie strażak, gdzie ostatecznie jest weryfikowany pod kątem akrofobii (sprawdzian braku lęku wysokości) oraz klaustrofobii (sprawdzian braku lęku przed przebywaniem w małych i ciasnych pomieszczeniach).

Inną drogą do zostania się strażakiem jest wzięcie udziału w egzaminach do jednej ze szkół aspiranckich PSP, które znajdują się w Częstochowie, Krakowie i Poznaniu.

W tym samym roku można podjąć próbę dostania się zarówno do Szkoły Głównej Służby Pożarniczej, jak i do jednej ze szkół aspiranckich, jeśli tylko nie pokrywają się terminy egzaminów.

Kolejną szansą na przynależność do służby jest wzięcie udziału w naborze ogłaszanym w szkołach pożarniczych, komendach oraz innych jednostkach PSP.

Dopiero podczas takiego naboru liczą się posiadane dodatkowe umiejętności takie jak prawo jazdy wyższej kate-



▲ Zdjęcie: Student podczas zajęć, fot. Paweł Wolny

gorii, kwalifikacje do obsługi różnych urządzeń czy praktyka w ochotniczej straży pożarnej.

Dla osób zajmujących się tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy polecane są szkolenia dla inspektorów ochrony przeciwpożarowej. Są one prowadzone przez szkoły, ośrodki szkolenia komend wojewódzkich oraz instytuty badawcze Państwowej Straży Pożarnej wymienione na stronie internetowej Komendy Głównej PSP.

Również Szkoła Główna Służby Pożarniczej organizuje szkolenia inspektorów ochrony przeciwpożarowej metodą stacjonarną oraz w formule *blended learning*, a także szkolenia aktualizujące.

Należy zauważyć, że pewną pracę mają jedynie mundurowi absolwenci SGSP, ale cywilni studenci mogą również pochwalić się osiągnięciami na polu zawodowym zarówno w kraju, jak i za granicą.

Sz szczególnie dużą popularnością cieszą się zawody powiązane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz projektowaniem systemów przeciwpożarowych.



**mł. bryg. dr inż.
Norbert Tuśnio**

Wydział Inżynierii Bezpieczeństwa i Ochrony Ludności
Szkoła Główna Służby Pożarniczej



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

Ochrona przeciwpożarowa



Kontrola stanu PPOŻ.

Ocena zagrożenia
wybuchem

Instrukcje bezpieczeństwa

Ćwiczenia
ewakuacyjne

Szkolenia



Wirtualna rzeczywistość w BHP

Wirtualna rzeczywistość to technologia, która pozwala użytkownikowi przenieść się w dowolny, wykreowany świat. Dzięki goglom VR, które zakładamy na głowę, obraz otacza widza z każdej strony, oddziałując na niego wielozmysłowo.

TEKST: Adam Stachowski, BHP VR sp. z o.o. ZDJĘCIE: materiały promocyjne BHP VR oraz SEKA S.A.

Wirtualna rzeczywistość znajduje wciąż nowe zastosowania, począwszy od branży czysto rozrywkowej, poprzez m.in. medycyną, militarną, produkcyjną, ale przede wszystkim niezwykle skutecznie obrazuje zagadnienia związane z bezpieczeństwem.

Podstawową cechą VR, która wiąże się z potencjałem szkoleniowym tej technologii, jest zaangażowanie pełnej uwagi widza. W przypadku branży BHP skuteczność nauczania jest kluczowa, przekazujemy tu bowiem informacje, które w przyszłości mogą zadecydować o czymś zdrowiu lub życiu. Uczestnik szkolenia powinien zostać poddany takiej formie wizualnej, która w maksymalny sposób zmniejszy ryzyko rozproszenia i znużenia, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu skuteczności procesu nauczania.

Z artykułu dwóch amerykańskich profesorów, Baukala i Ausburna, zatytułowanego *Proposed Multimedia Cone Of Abstraction: Updating a Classic Instructional Design Theory*, dowiadujemy się, że wirtualna rzeczywistość zapewnia zapamiętywalność na średnim poziomie 75%. Dla porównania, treści czytane były zapamiętywane na po-

ziomie 10%, a wiadomości przekazywane w tradycyjnej formie wykładu – na poziomie poniżej 50%. Wirtualna rzeczywistość jest więc narzędziem, które stanowi poważną konkurencję dla tradycyjnych metod nauczania, a wykorzystanie jej w branży BHP wiąże się z ogromnymi korzyściami, przekładającymi się na bezpieczeństwo, zdrowie i życie ludzkie.

Na polskim rynku już pojawiają się rozwiązania, które mogą być wykorzystane w szkoleniach wstępnych, okresowych i innych. Jedną z firm, która oferuje takie aplikacje, jest BHP VR sp. z o.o., która jest producentem i dystrybutorem aplikacji VR. Aplikacje BHP w technologii wirtualnej rzeczywistości to innowacyjne narzędzia do prowadzenia szkoleń BHP, ppoż. i pierwszej pomocy.

Aplikacje działają na goglach Oculus Go, czyli goglach typu *all-in-one*, które nie wymagają komputera, mają własne zasilanie i wyróżniają się niewielkim kosztem urządzenia. Z powodzeniem można prowadzić szkolenia nawet dla większej (np. 20-osobowej) grupy, ponieważ firma dysponuje odpowiednią liczbą gogli.

Szkolenia VR wspierają tradycyjne szkolenie.



▲ Na zdjęciu: Szkolenie BHP VR w sali szkoleniowej w nowej siedzibie SEKA S.A.

Szkolenia VR wspierają tradycyjne szkolenie. Firma promuje innowacyjne podejście, które umożliwia przeniesienie uczestnika szkolenia w realia nadzwyczajne i niecodzienne, ucząc w ten sposób prawidłowych zachowań w sytuacji niebezpiecznej.

Jedną z takich aplikacji jest EWAKUACJA VR, przeznaczona do szkolenia z ewakuacji z możliwością personalizacji o konkretny plan budynku klienta. Podczas gry zdobywamy punkty za poprawne postępowanie, a jednocześnie zapoznajemy się z instrukcją bezpieczeństwa pożarowego w przystępny i nowoczesny sposób. Aplikacja, wykonana według normy: BS 5588 zarządzanie bezpieczeństwem pożarowym, została opracowana na podstawie Brytyjskiego Standardu i przedstawia dwa scenariusze:

Jak się zachować, gdy zobaczysz pożar?

Co zrobić, gdy usłyszysz alarm pożarowy?

Zakładając gogle VR, przenosimy się do biura, gdzie musimy wykonać określone zadania i czynności, aby powiadomić o pożarze oraz wykorzystać środki gaśnicze do ugaszenia ognia. Interakcje pozwalają na samodzielne zapoznanie się z działaniem hydrantu czy gaśnicy. Uczestnik musi otworzyć hydrant i zawór, rozwinąć wąż i uruchomić prądownicę. Następnie podchodzi do drzwi, za którymi jest pożar, i musi określić, jak sprawdzić ich temperaturę. Po bezpiecznym otwarciu drzwi zaczyna gasić pożar. Dodatkowo może zastosować prąd rozproszony i prąd zwarty. Podobna sytuacja ma miejsce, gdy użytkownik

wykorzystuje gaśnicę. Po części teoretycznej, gdzie musi się wykazać wiedzą dotyczącą przedstawionej gaśnicy, przechodzimy do części praktycznej, gdzie sam musi wyciągnąć zawleczkę, podnieść dyszę i rozpocząć gaszenie pożaru. Elementy, które są ujęte w aplikacji, to m.in.:

- ewakuacja (zasady postępowania w razie usłyszenia alarmu pożarowego i/albo zobaczenia pożaru),
- SSP (zasada zadziałania, czas alarmowania),
- ROP (rozmieszczenie, zasady działania, oznakowanie),
- telefon na numer 112 (potwierdzenie pożaru),
- gaśnica (rozmieszczenie, zasady działania i wykorzystania w odpowiednich warunkach, oznakowanie),
- grupy pożarów (interpretacja grup),
- hydrant (rozmieszczenie, zasady działania i wykorzystania w odpowiednich warunkach, oznakowanie),
- rozgorzenie (zjawiska pożarowe),
- CO (wpływ stężenia tlenku węgla na organizm człowieka),
- miejsca zbiórki podczas ewakuacji.

Po wykonaniu wszystkich zadań związanych z powyższymi punktami użytkownik przechodzi na zewnątrz budynku, gdzie musi wskazać miejsce zbiórki. Potem zaczyna się podsumowanie, w trakcie którego można zobaczyć, co by się stało, gdyby nie udało się ugasić pożaru. Przebywamy w środku pokoju biurowego i obserwujemy, jak rozprzestrzenia się pożar, jak zmieniają się temperatury i CO. Jest to jeden z elementów aplikacji VR, który pozwala na doświadczenie scen bardzo niebezpiecznych, niemożliwych do zaobserwowania w normalnych warunkach.

Cała aplikacja wpływa na pamięć przestrzenną i utrwała dobre nawyki, czyli naukę przez doświadczenie. Aplikację



można zamówić w formie standardowej albo spersonalizować ją o materiały z danej firmy.

VR dobrze się sprawdzi przy szkoleniach ppoż. wstępnych, szkoleniach z ewakuacji budynku, przy zapoznawaniu z instrukcją bezpieczeństwa pożarowego, w czasie szkoleń dla gości zewnętrznych, firm, biur czy hoteli, a także podczas praktycznych szkoleń ppoż. z modułem szkolenia ppoż. VR.

Aplikacje posiadają własnego lektora, który prowadzi nas po wirtualnej rzeczywistości i pomaga zdobyć wiedzę wynikającą z programu szkolenia wstępnego. Dostajemy wyjaśnienia nt. zastanej sytuacji. Dzięki rozwiązaniu VR uczestnik w sposób praktyczny zdobywa wiedzę, dzięki czemu szkolenia stają się skuteczniejsze i ciekawsze.

Inne aplikacje firmy BHP VR związane z ppoż. to *Pierwsza pomoc przy poparzeniu* oraz *Pierwsza pomoc przy wypadku drogowym*. W pierwszej z nich wcielamy się w antyterrorystę, który dostaje zadanie odbicia zakładników. Niestety, zastajemy poszkodowanego, który jest w ogniu. Użytkownik musi teraz wykazać się bardzo szybkim refleksem i wiedzą, aby wykorzystać dostępny sprzęt, m.in. hydrant, gaśnicę czy koc gaśniczy w celu ugaszenia poszkodowanego. Następnie powinien określić wielkość poparzenia metodą dziewiątek lub dłoni oraz wykonać pierwszą pomoc związaną z poparzeniami.

W drugiej aplikacji podróżujemy samochodem i nagle dostrzegamy na poboczu pojazd, który uderzył w słup.

W środku auta znajduje się kierowca, a spod maski wydobywa się dym. Poprawny łańcuch działań, który wykona użytkownik, pozwoli na uratowanie poszkodowanego oraz ugaszenie samochodu. Użytkownik aplikacji musi wezwać pomoc, stłuc szybę, wyciągnąć poszkodowanego, wykonać resuscytację, przekazać poszkodowanego ratownikom, którzy przyjechali w trakcie działań, ewentualnie zatrzymać osoby do pomocy lub samodzielnie spróbować ugasić pożar. Czy to mu się uda?

Aplikacje VR to nie tylko doświadczenie zagrożenia, ale również sposób na mierzenie efektywności szkolenia i ocenę wiedzy użytkowników. Każdy uczestnik za swoje działania otrzymuje punkty, odznaki i informacje, które pozwalają na stworzenie tabeli wyników za poszczególne zadania. Specjalista, który prowadzi szkolenie, może w łatwy sposób ocenić wiedzę uczestników szkolenia, stworzyć raport i mierzyć postępy grupy.

Technologia daje nam możliwość oddziaływania na zmysły w taki sposób, jaki do tej pory nie był osiągalny. Warto z tych dobrodziejstw korzystać, szczególnie w celu zdobywania wiedzy i umiejętności w takich dziedzinach jak ratowanie życia i zdrowia ludzkiego.



Technologia w razie pożaru

Inteligentne alarmy i systemy przeciwpożarowe to rozwiązanie dostępne nie tylko dla hipernowoczesnych, inteligentnych budynków. Nawet w niewielkiej firmie czy zakładzie pracy możliwa jest instalacja sprytnych urządzeń, które mogą znacząco wpłynąć na bezpieczeństwo pracowników.

TEKST: Marta Klimek-Tokarczyk
ZDJĘCIE: materiały prasowe Netatmo

Automatyczne drzwi bezpieczeństwa

Inteligentne systemy przeciwpożarowe mogą zapewniać również wsparcie w pierwszej reakcji na pojawiające się zagrożenie. *Lifedoor* to urządzenie, które „słyszac” dźwięk alarmu, automatycznie zamyka drzwi, na których zostało zainstalowane, chroniąc przed rozprzestrzenianiem się ognia. Dzięki wbudowanej lampie LED oświetla zamknięte pomieszczenie, by ułatwić czynności ewakuacyjne. *Lifedoor* uruchamia również dodatkowy alarm, którego zadaniem jest wzmocnienie efektu dźwiękowego i przyspieszenie reakcji osób znajdujących się w budynku. Urządzenie może być instalowane na dowolnych drzwiach, w niemal każdych warunkach. System jest kompatybilny ze standardowymi zawiasami oraz alarmami przeciwpożarowymi.





Masz wiadomość: alarm!

Powiadomienie o pożarze w Twoim telefonie? Tak, to możliwe. Jednym z rozwiązań, które pozwala na połączenie systemu przeciwpożarowego z aplikacją mobilną jest *Smart Smoke Alarm* marki Netatmo. Fotoelektryczny (optyczny) detektor w momencie wykrycia ognia uruchamia nie tylko głośny, „tradycyjny” alarm, ale również – w czasie rzeczywistym – przesyła zawiadomienie o pożarze na Twój smartfona. Dzięki temu, nawet przebywając daleko od płonącego budynku, możesz zareagować i rozpocząć działania ratunkowe. *Smart Smoke Alarm* jest niezwykle łatwy w instalacji – wystarczy zamontować bezprzewodowy detektor na suficie, ściągnąć aplikację i... gotowe. Ponadto nie trzeba się martwić o konieczność częstej wymiany baterii, ponieważ jej żywotność wynosi aż 10 lat. A jeśli alarm zostanie uruchomiony np. przez dym papierosów, możesz go wyłączyć – po upewnieniu się, że w budynku nie ma zagrożenia pożarem – z poziomu aplikacji w Twoim smartfonie.





Inteligentna gaśnica

Gaśnica, która sama wskazuje drogę do źródła ognia? Tak, to możliwe. Ball to inteligentne rozwiązanie, dzięki któremu bezpieczeństwo przeciwpożarowe osób niewidomych zyskuje zupełnie nową jakość.

TEKST: **Marta Klimek-Tokarczyk**
ZDJĘCIE: **materiały prasowe Minwook Paeng**



Gaśnice stanowią obowiązkowe wyposażenie każdego biura i zakładu pracy. Ich ilość powinna być proporcjonalna do powierzchni obiektu, a typ urządzeń – dopasowany do typu pożarów, jakie mają szansę wystąpić w budynku. Gaśnice muszą się znajdować w odpowiednio oznaczonych miejscach i być łatwo dostępne dla wszystkich pracowników. Czy spełniając wszystkie te założenia można być pewnym, że każdy pracownik będzie miał szansę skorzystać z urządzenia w razie niebezpieczeństwa?

Myśląc o bezpieczeństwie przeciwpożarowym, rzadko myślimy o bezpieczeństwie osób z różnego rodzaju niepełnosprawnością. Jedną z takich grup są niewidomi, którzy mogą mieć trudności nie tylko z rozpoznaniem zagrożenia, ale również szybką reakcją na pojawienie się ognia.

Ball to inteligentna gaśnica, zaprojektowana właśnie z myślą o osobach z dysfunkcją wzroku. Dzięki zaawansowanemu systemowi czujników urządzenie pomaga automatycznie zlokalizować zagrożenie i skierować na nie strumień środka gaśniczego.

Wbudowany system śledzenia we współpracy z sensorami rozmieszczonymi w różnych częściach pomieszczenia precyzyjnie wskazuje źródło ognia. W górnej części urządzenia znajduje się kula (*ball*), która natychmiast rotuje się w kierunku ognia.

Ball wyposażona jest w odpowiednio wyprofilowane punkty dotykowe, które ułatwiają korzystanie z urządzenia niewidomym. Do ich potrzeb przystosowany został również wskaźnik ciśnienia, który posiada dodatkową, łatwo wyczuwalną wskazówkę po zewnętrznej stronie szkiełka.

W dolnej części urządzenia znajduje się niewielki głośnik, z którego w razie wykrycia ognia zaczyna się wydobywać alarm, a następnie informacje głosowe, zawierające szczegółowe instrukcje dalszego postępowania.





Uwaga! Pożar!

Gdyby zwalczanie pożaru było takie proste, z pewnością nie byłoby potrzeby korzystania ze wsparcia specjalistów czy organizowania systematycznych szkoleń. Ogień to jednak żywioł, którego nie da się tak po prostu nauczyć. Nowa specyfika produkcji, nowe materiały, niedoświadczeni pracownicy – to wszystko wpływa na nieprzewidywalność zagrożenia.

Podstawowe i zaawansowane szkolenia, aktualizowane o najnowszą wiedzę i doświadczenia ekspertów dają pewność dobrego przygotowania w sytuacji ekstremalnej. Ewentualność pożaru, a w konsekwencji akcja gaśnicza, ratunkowa i ewakuacja muszą być przećwiczone na różne sposoby, aby minimalizować zaskoczenie, a tym samym zagrożenie pracowników.

OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

Szkolenie to podstawa profilaktyki – przeciwdziałania sytuacjom, w których może być zagrożone bezpieczeństwo, a nawet życie pracowników. Dostępne na rynku szkoleniowym usługi przygotowują zarówno szeregowych pracowników, jak również kadrę kierowniczą do przeciwdziałania pożarom oraz reagowania, gdy pożar już ma miejsce.

Przykładem szkolenia realizowanego w tym zakresie przez Seka S.A. jest **Szkolenie dla osób wyznaczonych do zwalczania pożarów i ewakuacji**. Polega ono na zapoznaniu uczestników z problematyką bezpieczeństwa pożarowego w firmach, instytucjach, zakładach pracy – ze szczególnym uwzględnieniem procedur ewakuacyjnych oraz gaszenia pożarów przy użyciu podręcznego sprzętu gaśniczego. W efekcie przeprowadzonego szkolenia jego uczestnicy poznają specyfikę zagrożenia pożarowego w obiektach, stosowanych systemów zabezpieczenia ppoż. oraz procedur ewakuacyjnych. Zdobywają również praktyczne umiejętności niezbędne do organizowania działań ewakuacyjnych oraz użycia podręcznego sprzętu gaśniczego.

W praktyce podczas szkolenia uczestnicy dowiadują się, w jaki sposób oceniać zagrożenie pożarowe dla zakładów określonej branży. Analizują warunki ewakuacji oraz procedury postępowania w przypadku alarmu ewakuacyjnego. W końcu poznają sposoby gaszenia ognia z użyciem różnych rodzajów gaśnic oraz hydrantów wewnętrznych.

Kolejnym ważnym punktem w procesie kształcenia kadr jest nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w sytuacjach zagrożenia. Seka S.A. odpowiada na te zapotrzebowania, realizując **Szkolenie z pierwszej pomocy w sytuacjach zagrożenia**. W tym przypadku odbiorcami są pracownicy wyznaczeni przez pracodawców (na podst. art. 2091 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) do udzielania pierwszej pomocy w ramach zakładowego systemu pierwszej pomocy.

Podczas zajęć teoretycznych i ćwiczeń praktycznych pracownicy poznają zasady postępowania w miejscu zagrożenia. Uczą się między innymi, jak zachować się w przypadku zatrucia i oparzeń środkami chemicznymi, oparzeń termicznych, urazów głowy, oczu, klatki piersiowej, złamań czy urazów kręgosłupa. Ćwiczone są procedury resuscytacyjne i BLS/AED, jak również postępowanie z poszkodowanym nieprzytomnym. Pracownicy poznają zakładowy system pierwszej pomocy oraz lokalizują punkty i apteczki pierwszej pomocy.

Bardzo istotna dla procesów dotyczących bezpieczeństwa przeciwpożarowego jest sprawność kadr BHP, a także szefów, kierowników, mistrzów, brygadzystów itp. To właśnie ci pracownicy przejmują rolę liderów w sytuacjach zagroże-

nia i na nich w dużej mierze skupia się odpowiedzialność za powodzenie akcji ratowniczej i ewakuacyjnej.

Seka S.A. prowadzi **Szkolenie okresowe dla pracowników służb BHP i osób wykonujących zadania tej służby**. Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy oraz umiejętności, w szczególności z zakresu oceny zagrożeń występujących w procesach pracy, a także ryzyka związanego z tymi zagrożeniami. Ponadto szkolenie ma na celu kształtowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą.

Uczestnik podczas szkolenia uzyskuje aktualną wiedzę w zakresie regulacji prawnych dotyczących prawa pracy, wiedzę w zakresie ergonomii organizacji stanowiska zgodnego z wymogami i przepisami przeciwpożarowymi; poznaje również najnowsze techniki udzielania pomocy przedlekarskiej i organizacji niesienia pomocy. Szkolenie przeprowadzane jest zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy i kadra kierująca pracownikami odbywają je nie rzadziej niż raz na 5 lat.

Każdy właściciel firmy jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Nie ważne, ilu ich zatrudnia – liczy się każdy członek załogi. Pracodawcę obowiązują szczegółowe wymogi dotyczące służby BHP i ochrony przeciwpożarowej, ujęte w licznych przepisach i zasadach. Bardzo ważne są również dobre praktyki oraz procedury wypracowane na przestrzeni lat działalności firmy, uwzględniające daną specyfikę przedsiębiorstwa.

Do wykonywania zadań dotyczących ochrony przeciwpożarowej i służby BHP pracodawca może również wykorzystać specjalistów spoza zakładu pracy. Zewnętrzni eksperci tacy jak działający z ramienia firmy Seka S.A., dostępni w poszczególnych lokalizacjach mają możliwość skutecznego reagowania na pojawiające się zagrożenia dzięki doświadczeniu i wszechstronnej wiedzy.

Idealnym rozwiązaniem będzie jednak połączenie intensywnego procesu szkoleniowego z działalnością wyspecjalizowanych i doświadczonych fachowców.

ZACHĘCAMY DO KONTAKTU:

Michał Sekunda
Dyrektor handlowy
tel. 22 517 88 66
michal.sekunda@seka.pl


Pszczółka
od 1952

Wyzwania dla sektora słodczy

Jednym z celów działalności naszej firmy jest produkcja wyrobów spełniających oczekiwania konsumentów. Obecnie potężnym wyzwaniem dla sektora słodczy są zmiany zachodzące w trendach konsumenckich, nastawionych na zdrową dietę. Wzrasta bowiem świadomość konsumentów w kwestiach dotyczących zdrowego odżywiania i poszukiwania w słodczach nie tylko wyrobów spożywanych dla przyjemności.

Rozmowa z Robertem Rudnickim – prezesem zarządu Fabryki Cukierków „Pszczółka” Sp. z o.o.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIE: materiały prasowe Fabryki Cukierków „Pszczółka” Sp. z o.o.



Są Państwo prężnie rozwijającą się firmą produkcyjną. Czy prowadzenie takiego biznesu to sama „słodczyż”? Jakie wyzwania stoją dzisiaj przed tego typu firmą?

Jednym z celów działalności naszej firmy jest produkcja wyrobów spełniających oczekiwania konsumentów. Obecnie potężnym wyzwaniem dla sektora słodczy są zmiany zachodzące w trendach konsumenckich, nastawionych na zdrową dietę. Wzrasta bowiem świadomość konsumentów w kwestiach dotyczących zdrowego odżywiania i poszukiwania w słodczy nie tylko wyrobów spożywanych dla przyjemności. Szczególnie dotyczy to produkcji takiej jak nasza, gdzie jednym z podstawowych surowców jest cukier. Największą szansą na utrzymanie się na rynku jest inwestowanie w rozwój produktów funkcjonalnych (wzbogaconych witaminami, minerałami), wyrobów zawierających naturalne i jak najmniej przetworzone składniki, np. mielone owoce oraz produktów zawierających czekoladę. Pracujemy nad rozszerzaniem oferty asortymentowej, aby każdy konsument mógł znaleźć wy-

rób dla siebie. Bardzo istotne jest również organizowanie procesów produkcyjnych w sposób bezpieczny dla pracowników i środowiska. Podejmowane przez nas działania, m.in. inwestycyjne, mają zawsze na uwadze bezpieczeństwo wyrobu, pracowników oraz otaczającego nas środowiska.

Firma powstała ponad sześćdziesiąt lat temu. Jak przez ten czas zmieniało się podejście do bezpieczeństwa zakładu i pracowników?

Firma powstała w 1952 roku jako jeden z wydziałów ówczesnie funkcjonującej Cukrowni Lublin. W ciągu lat firma przeobrażała się i doskonaliła w celu stworzenia jak najlepszych warunków do bezpiecznej pracy pracowników, umożliwiających produkcję wyrobów jak najwyższej jakości. Zmiany te zostały docenione m.in. w roku 2004 w Ogólnopolskim Konkursie Poprawy Warunków Pracy organizowanym przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Fabryka Cukierków „Pszczółka” otrzymała nagrodę





◀ ▲ Zdjęcia: Fabryka Cukierków „Pszczółka” w Lublinie

II stopnia w kategorii „rozwiązania techniczne i organizacyjne zastosowane w praktyce”. Ostatnia inwestycja związana z budową nowego zakładu produkcyjnego przy ulicy Spiessa w Lublinie stworzyła możliwość do zorganizowania produkcji w sposób spełniający wymagania prawne, a zarazem stwarzający bezpieczne i komfortowe warunki pracy. Rozwiązania chroniące środowisko oraz minimalizujące uciążliwości dla ludzi miały szczególne znaczenie w trakcie prowadzenia prac inwestycyjnych, a także brane są pod uwagę podczas obecnej eksploatacji. Wykorzystywana na terenie zakładu technologia jest oparta o nowoczesne rozwiązania, znajdujące zastosowanie zarówno w kraju, jak również na świecie. Dostawcami linii technologicznych są wiodący światowi producenci urządzeń dla branży cukierniczej – firmy z Niemiec, Danii, Włoch. Zastosowane w zakładzie rozwiązania spotykają się z uznaniem organów ochrony środowiska w zakresie zastosowanych urządzeń technicznych, technologicznych i organizacyjnych, bezpiecznych dla środowiska, o czym świadczy pozytywne dopuszczenie zakładu do produkcji oraz prowadzone bez zastrzeżeń kontrole w tym zakresie. Potwierdzeniem bezpiecznej, higienicznej produkcji jest pozyskanie certyfikatów potwierdzających zgodność z normą ISO 22000 oraz standardami BRC i IFS.

Produkcja słodczy to – tak jak w przypadku każdego produktu spożywczego – złożony proces wymagający od pracowników uwagi i zachowania najwyższych standardów higieny i bezpieczeństwa. W jaki sposób przygotowują Państwo pracowników w tym zakresie?

Jesteśmy nowoczesną i prężnie rozwijającą się firmą, w związku z tym podążamy za zmianami zarówno w przepisach krajowych i unijnych, jak też w podejściu do bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Przez lata wypracowaliśmy w tym zakresie wysoki poziom, obejmujący wiele aspektów takich jak bezpieczeństwo pracy, ochronę przeciwpożarową czy bezpieczeństwo mienia. Wprowadzamy nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo pracy w zakładzie. Po zmianie lokalizacji firmy wzrosło zatrudnienie ze 125 do 215 osób, a wskaźnik wypadkowości zmalał dwukrotnie, co pokazuje, że radzimy sobie znakomicie ze zmianami, jakie przynosi nam codzienność.

Pożar to realne zagrożenie w zakładzie produkującym słodczy? Jak je minimalizujemy?

Pożar stanowi realne zagrożenie niezależnie od profilu produkcyjnego zakładu. W Fabryce Cukierków Pszczółka ze szczególną uwagą podchodzimy do zagadnień związanych z ochroną przeciwpożarową, mając na uwadze przede wszystkim bezpieczeństwo pracowników, a także świadomość kosztów, jakie musielibyśmy ponieść w związku z wystąpieniem pożaru na terenie zakładu. Dlatego poprzez prewencję (szkolenia, opracowanie dokumentacji przeciwpożarowej), wyposażenie zakładu w urządzenia przeciwpożarowe (system sygnalizacji pożaru, oddymianie klatek schodowych, magazynów, wind, oświetlenie awaryjne i ewakuacyjne, hydranty oraz gaśnice), a także podnoszenie świadomości pracowników dążymy do maksymalnej minimalizacji zagrożeń pożarowych.

Państwa nowy zakład działa w specjalnej strefie ekonomicznej. Czy ułożenie go w takim miejscu wiąże się z jakimiś specjalnymi wymaganiami dotyczącymi BHP, ppoż. czy ochrony środowiska?

Lokalizacja zakładu w strefie ekonomicznej nie miała wpływu na specjalne wymagania dotyczące ochrony ppoż., jednak pozwoliła na powstanie nowoczesnego zakładu wraz z infrastrukturą (drogi dojazdowe, sieć wodociągowa, ppoż. itd.).

W jaki sposób zakład oddziałuje na środowisko naturalne? Jak angażują się Państwo w ochronę środowiska?

Zakład nie jest uciążliwy dla środowiska. Niemniej jednak kwestie ochrony środowiska są nam bardzo bliskie.

Po zmianie lokalizacji firmy wzrosło zatrudnienie ze 125 do 215 osób, a wskaźnik wypadkowości zmalał dwukrotnie...

Dowodem tego jest:

- racjonalna gospodarka odpadowa, w tym eliminacja ilości odpadów produkcyjnych, ich selektywna zbiórka i współpraca z firmami recyklingowymi,
- ograniczanie zużycia wody poprzez stosowanie obiegu zamkniętego,
- zmniejszenie emisji poprzez zastosowanie nowoczesnych kotłów gazowych wyposażonych w modułowe palniki oraz ekonomizery zapewniające możliwie niskie zużycie gazu,
- regularne przeglądy, remonty oraz nadzór nad eksploatacją urządzeń.



Robert Rudnicki

prezes zarządu
Fabryki Cukierków
„Pszczółka” Sp. z o.o.
www.pszczolka.pl

Doświadczony manager, strateg, lider transakcyjny, konsultant w zakresie strategii biznesowych, doradztwa inwestycyjnego i usprawniania procesów biznesowych. Od ponad 20 lat rozwija przedsięwzięcia z branży FMCG ze szczególnym uwzględnieniem żywności. Jego kluczowe umiejętności i doświadczenia to między innymi: doświadczenie w rozwoju i zarządzaniu wzrostem sprzedaży poprzez rozszerzenie dystrybucji i intensyfikację sprzedaży w dotychczasowych obszarach; znajomość specyfiki zachowań rynkowych w obszarze biznesu i konsumentów na rynku konsumenckim; umiejętność kompleksowego zarządzania biznesem poprzez dystrybutorów; doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami sprzedaży na znacznym obszarze Polski, a także tytuł Skutecznego Lidera Transakcyjnego – zarządzającego poprzez tworzenie właściwych strategii/wizji, stawianie celów, monitorowanie działań, udzielanie informacji zwrotnych, indywidualne traktowanie ludzi, stymulowanie otoczenia.



LUDZIE, KLIENCI, WSPÓLNOTA I ZYSK

Kimball Electronics Poland produkuje wysokiej jakości wyroby elektroniczne dla branży motoryzacyjnej, przemysłowej oraz wyroby i urządzenia medyczne. Z powstających u nas podzespołów korzystają najwięksi producenci z wielu krajów świata.

Rozmowa z Kamilem Silskim, głównym specjalistą ds. BHP, Kimball Electronics Poland Sp. z o.o.

ROZMAWIĄŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIE: materiały prasowe Kimball Electronics Poland Sp. z o.o.





Jednym z naszych najwyższych priorytetów jest dbałość o satysfakcję klientów oraz produkcja wyrobów o wysokim stopniu niezawodności.

Produkują Państwo wyroby medyczne, a także elektroniczne, które służą w branży motoryzacyjnej, przemysłowej i związanej z bezpieczeństwem publicznym. Jak to stawia wyzwania w organizacji produkcji i jak zadbać o jakość tak wrażliwych produktów?

Kimball Electronics Poland produkuje wysokiej jakości wyroby elektroniczne dla branży motoryzacyjnej, przemysłowej oraz wyroby i urządzenia medyczne. Z powstających u nas podzespołów korzystają najwięksi producenci z wielu krajów świata. Dlatego też jednym z naszych najwyższych priorytetów jest dbałość o satysfakcję klientów oraz produkcja wyrobów o wysokim stopniu niezawodności. Ma to odzwierciedlenie zarówno w naszej Polityce Zarządzania, jak i w Podstawowych Wartościach firmy, którymi są Ludzie, Klienci, Wspólnota i Zysk. Wszyscy mamy również świadomość tego, że duża gama naszych wyrobów może wpływać na bezpieczeństwo ich końcowego użytkownika, stąd najpoważniejszym wyzwaniem jest dla nas taka organizacja produkcji, która pozwala na tworzenie wyrobów wolnych od jakichkolwiek wad oraz kontrola jakości pozwalająca na wczesne wykrycie potencjalnych uszkodzeń przed wysyłką podzespołów do klienta. Stawiamy tutaj na współpracę i proaktywne działania wszystkich naszych pracowników. Pamięamy, że wspólnie każdego dnia tworzymy jakość naszych wyrobów, a każdy z nas ma wpływ na bezpieczeństwo osób, które tych wyrobów później używają.

Kimball Electronics to zakład zatrudniający ponad tysiąc pracowników przy produkcji bardzo zaawansowanych i precyzyjnych wyrobów. W jaki sposób dbają Państwo o bezpieczeństwo i higienę pracy, a także ppoż. w tak dużym zakładzie?

To ludzie tworzą naszą firmę – tak brzmi pierwsze zdanie naszych Wartości Podstawowych. Dlatego również stawiamy przede wszystkim na ludzi w sprawach związanych z bezpieczeństwem i wychodzimy z założenia, że w codziennej pracy zależy ono od każdego z nas. Bardzo mocno stawiamy na współpracę i zaangażowanie wszystkich pracowników. Dobrym przykładem jest tutaj program wspierania inicjatyw pracowniczych, w ramach którego każdy pracownik może zgłosić tzw. pomysły „o małe co”, poprawiające zarówno bezpieczeństwo, jak i komfort pracy (ostatni rok w Kimball Electronics Poland to 552 pomysły, z czego ponad 400 zgłosili pracownicy produkcji i magazynu). Nasi pracownicy mają też możliwość udziału w tworzeniu swoich własnych stanowisk

W PRACY

PO PRACY



**UBIERZ SIĘ
W BEZPIECZEŃSTWO**





▲ Na zdjęciu: hala produkcyjna Kimball Electronics Poland Sp. z o.o.

pracy w ramach procesu konsultacji pracowniczych, który wdrożyliśmy na etapie przygotowań do audytu certyfikującego na zgodność z normą dotyczącą systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – ISO 45001 (tu warto nadmienić, że Kimball Electronics Poland Sp. z o.o. uzyskał certyfikat na zgodność z tą normą już w styczniu 2019 roku jako jeden z pierwszych zakładów w kraju). Bierzemy udział w różnych kampaniach społecznych związanych z bezpieczeństwem pracy. Obecnie jest to kampania „Moda na bezpieczeństwo” organizowana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy i Państwowy Instytut Badawczy. W ramach tej kampanii nasz zespół składający się z przedstawicieli BHP i działu personalnego przygotował szereg różnych aktywności i plakatów pod hasłem *W pracy/Po pracy – ubierz się w bezpieczeństwo* (plakat na stronie obok).

W ramach tej kampanii zachęcamy wszystkich pracowników i gości odwiedzających naszą firmę do ochrony oczu, głowy i rąk – nie tylko w pracy, ale również w czasie wolnym. Chcemy pokazać, że warto to robić dla własnego zdrowia i bezpieczeństwa.

Oprócz tego staramy się doskonalić nasze stanowiska pracy i procesy, szukając ciągle sposobów na poprawę. Jeden z naszych projektów polegający na wewnętrznym opracowaniu nowej generacji lamp wykorzystujących promieniowanie ultrafioletowe w ramach procesu kontroli

***Staramy się doskonalić
nasze stanowiska pracy
i procesy, szukając ciągle
sposobów na poprawę.***

wizyjnej pozwolił znacznie ograniczyć ryzyko zawodowe, a także wyraźnie poprawił ergonomię (komfort pracy). Za ten projekt uzyskaliśmy II nagrodę w 46. Ogólnopolskim Konkursie Poprawy Warunków Pracy – w kategorii rozwiązań technicznych.

W innym projekcie niedawno udało nam się poprawić wózki materiałowe, zmniejszając o ponad połowę wartości sił, których musi używać pracownik podczas ich przesuwania. W magazynie wprowadzamy nowoczesne rozwiązania ergonomiczne pozwalające zautomatyzować proces zabezpieczenia jednostek paletowych przed ich wysyłką do klienta. To oczywiście tylko niewielki fragment naszej działalności związanej z bezpieczeństwem, a wszystko to jest zasługą zespołowego podejścia i zaangażowania wielu naszych pracowników, którym należą się tu podziękowania za ich codzienną pracę i wkład w bezpieczeństwo.

Czy zakład w Polsce czerpie doświadczenia dotyczące BHP, ppoż., ochrony środowiska z zakładów zlokalizowanych w innych częściach świata? Jakie to są doświadczenia, dobre praktyki czy procedury?

Dynamicznie zmieniająca się gospodarka, rozwój nowych technologii produkcyjnych, zmiany w sposobie organizacji pracy czy też różnice pokoleniowe i kulturowe pomiędzy pracownikami to nasze dzisiejsze wyzwania w obszarze szeroko pojmowanego bezpieczeństwa.



▲ Na zdjęciu: Dyrektor Generalny, Pan Bartosz Błaszowski odbiera nagrodę z rąk Minister Pracy, Pani Elżbiety Rafalskiej (wraz z przedstawicielami służby BHP: Kamilem Siłskim, Agnieszką Wickiel, Zbigniewem Szymankiem i zakładowym społecznym inspektorem pracy Ryszardem Czają).

Jesteśmy częścią firmy posiadającej oddziały produkcyjne w różnych częściach świata, m.in. w Stanach Zjednoczonych Ameryki, Meksyku, Rumunii, Tajlandii, Chinach. Dzięki temu mamy możliwość wzajemnej kooperacji, uczenia się i wymiany doświadczeń. Już od wielu lat wybrani przedstawiciele wszystkich naszych zakładów odpowiedzialni za bezpieczeństwo, zdrowie, ochronę środowiska oraz infrastrukturę tworzą tzw. radę, która spotyka się co roku, by dzielić się dobrymi praktykami oraz ustalać wspólne standardy postępowania.

My sami jako Kimball Electronics Poland staramy się iść jeszcze o krok dalej. Dzielimy się bowiem dobrymi praktykami również z innymi firmami spoza naszej grupy, którym tak samo jak nam zależy na bezpieczeństwie swoich pracowników. W tym roku gościliśmy kilkudziesięciu gości, reprezentantów służby BHP i kierowników z różnych firm, którzy odwiedzili Wielkopolskę w ramach konferencji *Forum Nowoczesne BHP* organizowanej przez firmę MOVIDA.

Kilka lat temu razem z partnerskim zakładem, w ramach kampanii społecznej *Podziel się bezpieczeństwem. Promuj dobre praktyki BHP*, zbudowaliśmy unikalne przedsięwzięcie, w ramach którego udało się zorganizować wymianę doświadczeń na temat bezpieczeństwa nie pomiędzy kadrą techniczną i zarządzającą, a pomiędzy pracownikami produkcji. Mogli oni porównać swoje warunki pracy w obu zakładach i wymienić się własnymi doświadczeniami na temat pracy i bezpieczeństwa na pierwszej linii „frontu”.

Co sprawia, że pracownicy potrafią się odnaleźć w tak rygorystycznym pod względem czystości środowiska pracy? W jaki sposób przygotowują Państwo zespół do wymagających warunków?

Staramy się, żeby nasze środowisko pracy było przyjazne dla pracowników, a liczne wymogi bardziej ułatwiały pracę niż przeszkadzały w jej wykonywaniu. To w połączeniu z naszymi Wartościami Podstawowymi, a zwłaszcza z wartościami Ludzie i Wspólnota powoduje, że w miarę łatwo jest się odnaleźć pracownikom w naszym środowisku pracy. Dla każdego z nich przygotowujemy jest pakiet szkoleń obejmujący zasady bezpieczeństwa, ESD, jakości, poruszania się w zakładzie itp. W samym wdrożeniu nowych osób bardzo pomaga nam koordynator ds. szkoleń produkcyjnych i zespół kilkudziesięciu trenerów wewnętrznych, którzy na pierwszym etapie pracy szkolą nowych pracowników i pomagają im się wdrożyć.

Są Państwo firmą, która działa w zgodzie z zasadami biznesu odpowiedzialnego społecznie. W jaki sposób realizują Państwo tę misję w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony środowiska?

Tu znowu muszę się odwołać do dwóch naszych Podstawowych Wartości, którymi są Ludzie i Wspólnota. Mocno upraszczając, staramy się profesjonalnie i z życzliwością podchodzić do pracowników oraz społeczności lokalnej Tarnowa Podgórnego i okolic. Organizujemy *Dni zdrowia w KEPS*, w ramach których pracownicy mają możliwość



▲ Na zdjęciu: Agnieszka Wickiel i Małgorzata Jarosz, organizujące badania mammograficzne

nieodpłatnego skorzystania ze specjalistycznych badań, np. mammografii.

Promujemy liczne aktywności sportowe naszych pracowników związane z grą w piłkę nożną, jazdą na rowerze czy też z bieganiem (w 2018 roku nasi Kimrunnersi przebiegli łącznie 18234 km). W ramach ochrony środowiska organizujemy coroczne zbiórki zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego, a każdy pracownik w zamian za taki odpad dostaje sadzonkę drzewka (w 2019 roku zebraliśmy ponad 600 kg takich odpadów). Podczas pikników rodzinnych nasz koordynator ds. ochrony środowiska przygotowuje różne atrakcje i konkursy dla dzieci, aby promować dobre praktyki dbania o środowisko już od najmłodszych lat. Warto również wspomnieć, że jako cała korporacja bierzemy udział w projekcie *Carbon Disclosure*, którego zadaniem jest ograniczenie naszego wpływu na środowisko.

Jakie wyzwania stają przed zakładem w niedalekiej przyszłości w kontekście zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, bezpieczeństwa produkcji, ochrony środowiska?

Dynamicznie zmieniająca się gospodarka, rozwój nowych technologii produkcyjnych, zmiany w sposobie organizacji pracy czy też różnice pokoleniowe i kulturowe pomiędzy pracownikami to nasze dzisiejsze wyzwania w obszarze szeroko pojmowanego bezpieczeństwa. W coraz większym stopniu będzie zachodzić zjawisko przenikania

się zagrożeń zawodowych pomiędzy różnymi stanowiskami pracy. Pojawiają się nowe niespotykane do tej pory problemy podczas interakcji pracowników z maszynami, np. samobieżnymi wózkami transportowymi czy też robotami współpracującymi z człowiekiem. Wierzymy jednak, że nasze świadome działania takie jak szkolenia, ciągłe podnoszenie świadomości oraz danie większej odpowiedzialności za swoje bezpieczeństwo samym pracownikom przełożą się w efekcie końcowym na dalszą poprawę bezpieczeństwa w naszej firmie.



Kamil Silski

Główny Specjalista ds. BHP, inspektor ochrony przeciwpożarowej, kieruje pracą zakładowej służby BHP, uczestniczy w pracach korporacyjnej rady ds. bezpieczeństwa, biegły sądowy, Kimball Electronics Poland Sp. z o.o.

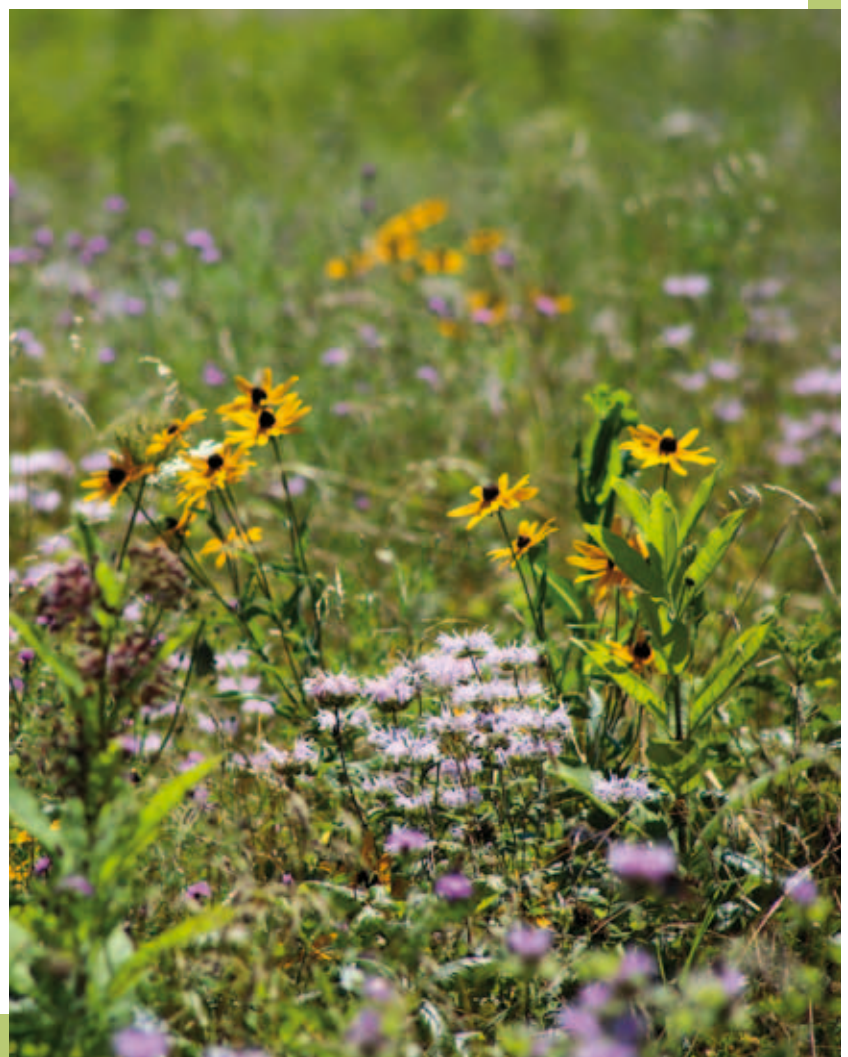
Zazielenimy się!

Ochrona środowiska wiąże się z szeregiem obowiązków nałożonych na przedsiębiorców przez ustawodawcę. Istotną rolę odgrywa także element strategii wizerunkowej i marketingowej firmy, w tym CSR. Najprostszym i najbardziej ekonomicznie opłacalnym działaniem jest wykorzystanie zieleni w firmie i jej najbliższym otoczeniu. Do wiosny pozostało kilka miesięcy. Należy jednak już teraz zacząć przygotowania do wdrożenia strategii zazielenienia przedsiębiorstwa.

TEKST: Jarosław Musiał, ZDJĘCIA: Emily Lewis, Daniel Funes Fuentes / Unsplash.com

1 Nie tylko trawnik

Trawnik jest najczęściej stosowanym rozwiązaniem w celu zagospodarowania terenów przeznaczonych pod zieleni towarzyszącą, i choć samo jego założenie generuje dość niskie koszty, to już jego utrzymanie i prawidłowa pielęgnacja wymaga większego nakładu finansowego. Pod względem ekologicznym jest on jednak jałową pustynią. Zastosowanie w jego zastępstwie, nawet na niewielkich przestrzeniach, prawidłowo zaprojektowanych nasadzeń roślin okrywowych ogranicza prace pielęgnacyjne do minimum. Poza tym zwiększa bioróżnorodność, retencjonuje lokalnie wody opadowe oraz poprawia estetykę otoczenia. Innym zastępstwem dla uciążliwego w pielęgnacji trawnika mogą być łąki kwietne. Nie wymagają one regularnego koszenia i nawożenia. Stanowią ostoję dla pożytecznych organizmów.





2 Pnij się

Gdy brakuje powierzchni na zieleni towarzyszącą, warto pomyśleć o zazielenieniu elewacji czy dachów budynków. Można to zrobić na trzy sposoby: pokryć zielenią ściany, dachy albo fasady, wykorzystując pnącza. Najważniejsze zalety wykorzystania systemów zazieleniających budynki to: zmniejszenie efektu wyspy ciepła, zdolność biofiltracji i oczyszczania powietrza, redukcja hałasu i wibracji, zwiększenie izolacyjności budynku (ocieplanie zimą, chłodzenie latem) i lokalnej wilgotności powietrza. Rozwiązania te mogą budzić pewne obawy związane z negatywnym działaniem roślin na elewacje czy strukturę budynków. Są one jednak bezpodstawne. Szereg badań prowadzonych przez nasze rodzime uczelnie oraz za granicą (w krajach, gdzie rozwiązania te są dość powszechne), udowadnia, że przemyślane zastosowanie roślinności wertykalnej pozytywnie wpływa na trwałość i jakość elewacji.

3 Każda kropla się liczy

Lokalne zatrzymanie wód opadowych w znacznym stopniu wpływa na ochronę i poprawę środowiska. Odprowadzanie ich z parkingów i dachów do studzienek kanalizacyjnych powoduje, że są one bezpowrotnie stracone, a dodatkowo zwiększają ryzyko lokalnych podtopień. Budowa studni chłonnych z systemem rozprowadzania wody w celu nawadniania zieleni towarzyszącej jest jednym z rozwiązań, które warto zastosować. Innym, równie skutecznym działaniem zwiększającym bioróżnorodność oraz estetykę otoczenia, jest zakładanie ogrodów deszczowych. Można to wziąć pod uwagę, dysponując niewielką przestrzenią. Da się to zrobić nawet w zamkniętych pojemnikach połączonych z orynnowaniem. Pozwala to na całkowite zagospodarowanie wód opadowych bądź też ich częściową infiltrację.

Przedstawione rozwiązania podnoszą nie tylko nominalną, ale przede wszystkim ekologiczną wartość inwestycji. Ponadto pozwalają uniknąć dodatkowych opłat nakładanych przez gminy, a także uzyskać zwolnienia podatkowe czy certyfikaty ekologiczne.



Jarosław Musiał
architekt krajobrazu

W Warszawie projektował parki i historyczne założenia ogrodowe. Od dziesięciu lat w Łodzi projektuje nowoczesne ogrody przydomowe. Współpracuje z deweloperami nie tylko przy tradycyjnych projektach zieleni, ale również przy projektowaniu ogrodów specjalnych, takich jak ogród ruderalny w przestrzeni pofabrycznej. Zwolennik rodzimych gatunków roślin. Zbieracz, kolekcjoner, miłośnik dobrego designu, twórca sklepu z wyposażeniem wnętrz *Na Łubinowej*.



Co należy zrobić z odpadami w warsztatach samochodowych?

Mimo jednoznacznych przepisów dotyczących gospodarowania odpadami nie wszyscy właściciele warsztatów się do nich stosują. W większości przypadków dopiero nieoczekiwana kontrola Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska ujawnia nieprawidłowości w gospodarowaniu odpadami.

ZDJĘCIE: Glenn Hansen / Unsplash.com

Dotkliwej kary finansowej można by uniknąć, gdyby właściciel warsztatu był wiadomy związanych z tym zagadnień.

Projekt Bio Service powstał po to, aby pomóc warsztatom w kwestiach dotyczących ochrony środowiska. Jednym z najważniejszych jego celów jest edukacja klientów w zakresie gospodarowania odpadami. Dołączenie do Bio Service nie tylko pozwoli uniknąć kary i pomoże właściwie zagospodarować niebezpieczne odpady, ale też podniesie wizerunek warsztatu w oczach klientów, jako firmy dbającej o środowisko.

Odpady powstające w warsztacie powinny być odpowiednio zagospodarowane. Choć ich recykling jest kosztowny, to podpisując umowę z Bio Service, można liczyć nie tylko na pomoc w prawidłowym prowadzeniu gospodarki odpadami, ale i na częściowy zwrot nakładów poniesionych na ich utylizację.

Odnosząc się do okresu jesienno-zimowego, warto się zastanowić nad takim odpadem jak akumulator. Jest on zbudowany częściowo z ołowiu, który jest pierwiastkiem silnie trującym, a także z kwasu siarkowego o silnym stężeniu. Związki ołowiu oraz tworzywa sztuczne wpływają negatywnie na żywe organizmy, otaczającą roślinność i glebę. Wyciekający ze zużytego akumulatora kwas może spowodować poważne oparzenia u ludzi i zwierząt. Dla-

tego też tego rodzaju odpady są szczególnym towarem, którego po zużyciu nie można wyrzucić do kosza. Ten rodzaj odpadu, niepoddany recyklingowi, stanowi poważne zagrożenie dla środowiska i zdrowia ludzkiego. Należy pamiętać, że każdego roku na świecie produkuje się 5,6 mln ton baterii i akumulatorów. Do ich produkcji zużywa się 3,4 mln ton ołowiu, czyli blisko 70% światowej produkcji tego surowca. Dlatego tak istotny jest ich recykling, który pozwala skutecznie zredukować ilość toksycznych odpadów zanieczyszczających środowisko i umożliwia odzyskanie znacznej części surowców.

Niedozwolone jest składowanie zużytych akumulatorów oraz baterii, ponieważ w takich przypadkach często dochodzi do wycieku elektrolitu na podłoże. Jak wspominaliśmy powyżej, skutkuje to zanieczyszczeniem środowiska oraz narażeniem osób trzecich na niebezpieczeństwo. Z tego powodu należy zadbać o odpowiednie zabezpieczenie takich odpadów i wyeliminowanie ich ze środowiska poprzez dostarczenie do punktu zbiórki akumulatorów i baterii.

Zapamiętajmy kilka ważnych zasad, dzięki którym łatwiej będzie nam zadbać o środowisko i nasze zdrowie:

- stosujemy się do zaleceń producenta dotyczących ładowania baterii,
- zawsze oddzielamy akumulatory i baterie od innych odpadów,
- nigdy nie zdejmujemy obudowy baterii bądź akumulatora,
- przekazujemy zużyte akumulatory oraz baterie do punktów zbiórki.

Jednocześnie **przypominamy o obowiązku rejestracji w systemie BDO**, który jest nowym narzędziem elektronicznym, służącym do ewidencji i rejestracji podmiotów gospodarujących odpadami. System umożliwi dodatkowo składanie rocznych sprawozdań z zakresu gospodarki odpadami, a docelowo od 2020 roku – również Kart Przekazania Odpadów w systemie on-line. Ministerstwo Środowiska ma nadzieję, że wprowadzane do BDO dane przyczynią się do uszczelnienia systemu gospodarki odpadami, walki z „szarą strefą” oraz zwiększenia kontroli nad odpadami. Skutki zmian odczują zarówno duże przedsiębiorstwa wytwarzające, zbierające czy przetwarzające znaczne ilości odpadów, jak i małe oraz mikro przedsiębiorstwa. Wiele zmian weszło w życie lub czeka na wprowadzenie. Czekają również podmioty zaangażowane w gospodarkę odpadami komunalnymi.



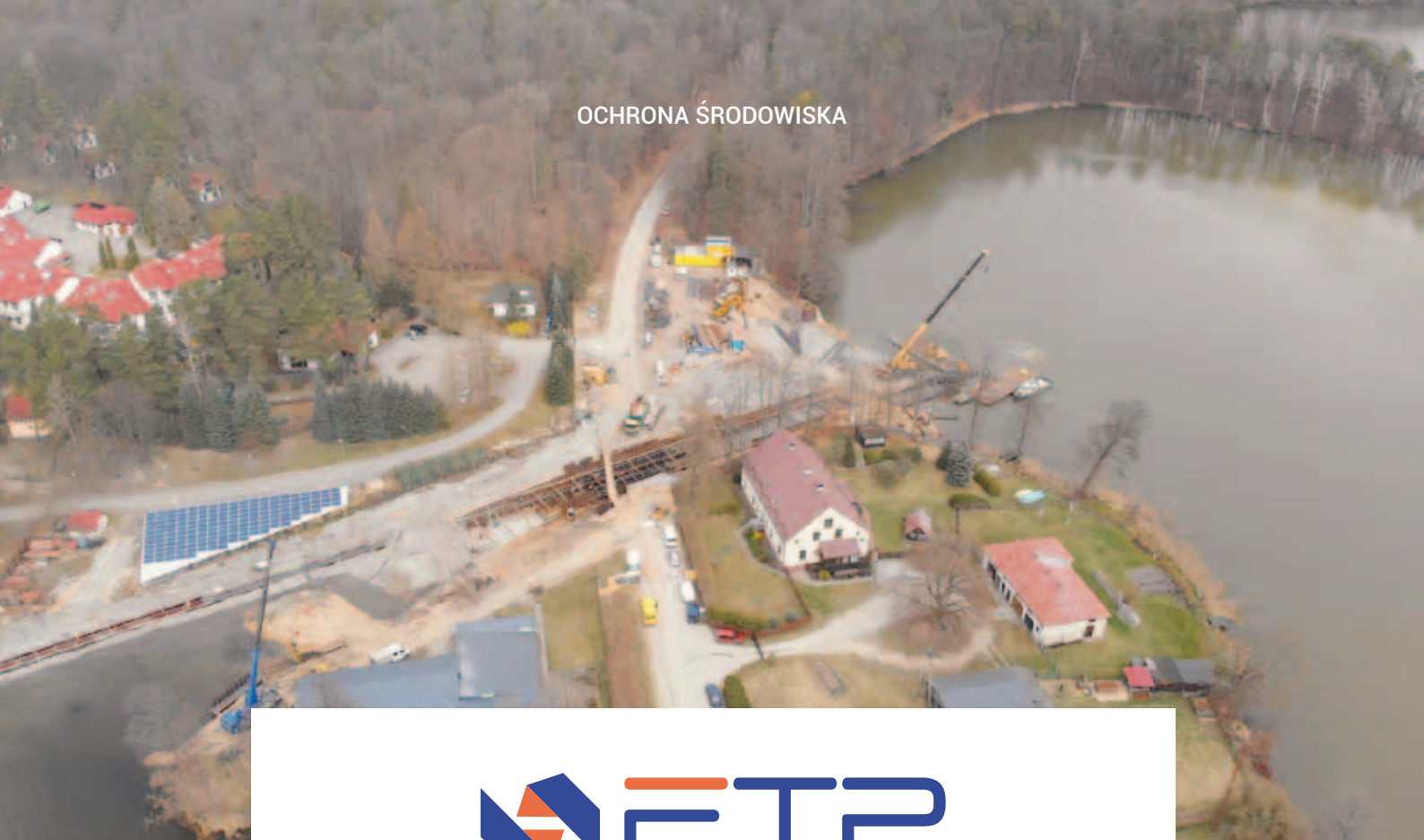
Wpisu do BDO muszą dokonać przedsiębiorcy, którzy wprowadzają na rynek produkty (m.in. te w opakowaniach) lub zajmują się gospodarką odpadami. Wnioski i dane do BDO będzie musiało złożyć co najmniej kilkadziesiąt tysięcy firm w Polsce. Są to np. przedsiębiorstwa wprowadzające na rynek pojazdy (wg szacunków ok. 14 tys. podmiotów) czy produkty w opakowaniach (ok. 67 tys. podmiotów).

W bazie będą gromadzone informacje m.in. o wprowadzanych do obiegu produktach w opakowaniach, olejach smarowych, oponach, zużytych sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, bateriach i akumulatorach oraz odpadach z nich powstających. W BDO znajdą się również dane nt. osiągniętych poziomów zbierania, odzysku i recyklingu.



Więcej szczegółowych informacji można uzyskać na stronach www.bio-service.pl i www.facebook.com/bioservicewarsztat.

Pomagajmy nadać odpadom drugie życie. Racionalnie wykorzystujmy zasoby środowiska i nie narażajmy go na duże szkody, wyrzucając odpady.



Chcemy budować przyjaźnie dla ludzi i środowiska

Pozyskanie i utrzymanie personelu jest dla nas kluczową sprawą. Staramy się zapewnić załodze stabilne zatrudnienie, uczciwe warunki pracy i płacy. Wspieramy rozwój zawodowy poprzez pełną gamę szkoleń, również tych związanych z bezpieczeństwem pracy.

Rozmowa z Leszkiem Magierą – wiceprezesem zarządu ETP S.A. oraz Agnieszką Studnicką – kierownikiem dz. BHP.

ROZMAWIAŁ: **Maciej Mazerant**
ZDJĘCIA: materiały ETP S.A.

Państwa firma specjalizuje się w projektach, które z pozoru powinny trzymać się od siebie z daleka... Prąd i woda to raczej niedobre połączenie, a tymczasem ETP realizuje zarówno inwestycje elektroenergetyczne, jak również te związane z budową obiektów inżynierii wodnej i lądowej. Dlaczego zdecydowali się Państwo na takie specjalizacje?

Leszek Magiera – wiceprezes zarządu ETP S.A.: Czy prąd i woda to złe połączenie? Wprost przeciwnie. Elektrownie wodne zamieniają energię wodną bezpośrednio na prąd elektryczny. Terminale na drogach wodnych służą do przesyłu gazu czy węgla do zasilania elektrowni. Praktycznie każdy obiekt budowlany wyposażony jest w instalacje elektroenergetyczne. Blok energetyczny, np. gazowoparowy to też zespół budowli wyposażonych w instalacje technologiczne, w tym elektroenergetyczne. Taki blok, aby funkcjonować, potrzebuje wody do chłodzenia, najczęściej w ilości wymagającej budowy stopni



▲ Na zdjęciu: budowa tymczasowego, alternatywnego rurociągu prowadzącego ścieki z lewobrzeżnej Warszawy do oczyszczalni ścieków „Czajka”.

podpierzających na rzekach, kanałów zrzutowych itd. Sumując, dostrzegamy silny związek funkcjonalny naszych specjalizacji i wiążemy z tym nadzieje na ciągły rozwój Spółki. Taka formuła funkcjonowania organizacji pozwala na kompleksową realizację złożonych projektów i kontraktów bardzo specjalistycznych. Dzięki temu możemy dobrze reagować na potrzeby rynku.

Są Państwo firmą, która aktywnie włączyła się w przeciwdziałanie katastrofie ekologicznej związanej z awarią oczyszczalni ścieków w Warszawie. Dlaczego zdecydowali się Państwo zaangażować w ten arcytrudny i ryzykowny projekt, który był na „językach” opinii publicznej? Co było najtrudniejszym wyzwaniem?

LM: Rząd RP powierzył przeciwdziałanie tej katastrofie PGW Wody Polskie. Instytucja ta jest naszym klientem od dawna. W chwili obecnej realizujemy dla Wód Polskich kilka dużych tematów, np. stopień Malczyce na Odrze, śluzę Guzianka II w Rucianem-Nidzie, zbiornik Kaczorów i inne wały cofkowe Odry w rejonie Kwiatkowic-Prochowic. Zamawiający zna naszą Spółkę, wie, jak jesteśmy zorganizowani, zna inne nasze realizacje zleceń różnych klientów. Mam nadzieję, że u podstaw zaproszenia nas do dyskusji technicznej i złożenia oferty była pozytywna ocena naszej działalności na rynku, a głównie mobilności i sprawności

Naszym zdaniem, z punktu widzenia BHP nie ma znaczenia, jak wielki projekt realizujemy. Podstawowe zasady związane z bezpieczną organizacją pracy obowiązują zawsze i wszędzie.

technicznej. Zapewne znaczenie miała tu również ocena naszych realizacji, gdzie wymagany był szeroki zakres pompowań. Powierzenie nam tego tematu potraktowałem jako wyraz zaufania i dobrą ocenę naszych dotychczasowych realizacji. Stwierdziłem, że Spółka ma zdolność techniczną wykonania zadania, a ponadto, że zaistniała szansa na zaprezentowanie nas i naszego potencjału całej Polsce. Udział w tym projekcie to dla nas duża reklama i szansa na pozyskanie zainteresowania nowych potencjalnych klientów. Najtrudniejszym wyzwaniem był założony czas realizacji. Mobilizacja trwała około doby, roboty zasadnicze w systemie całodobowym rozpoczęto 2 września, budowę rurociągów i pierwsze uruchomienie pomp realizowano do



▲ Na zdjęciach:
realizacja Stopnia
Wodnego Malczyce
na rz. Odrze.

9 września, a końcowy efekt pełnej wydajności pompowni uzyskaliśmy rankiem 14 września. Dodam, że to dwa razy po ok. 1100 mb rurociągów tłocznych PE 1000 mm przekraczających Wisłę mostem pontonowym wykonanym przez wojsko. Poza tym zrzut, cały system zbiorczy z rur 600 mm i skomplikowany układ pompujący o wydajności pow. 3 m³/sekundę. Musieliśmy zadbać o wszystkie aspekty organizacji budowy, począwszy od mobilizacji załogi i potencjału technicznego, poprzez zapewnienie dostaw materiałów, zabezpieczenie sprzętu, rozważenie szczegółowych rozwiązań technicznych itd. Elementy te należało kompleksowo skoordynować szczegółowym harmonogramem realizacyjnym, pamiętając o spełnieniu wszystkich wymogów, w tym BHP. Zadanie należało wykonać sprawnie i bezpiecznie. Załoga musiała w pełni współpracować. Służby BHP były nieustannie obecne na budowie, a ich zalecenia – natychmiast realizowane. Moim zdaniem współpraca ta przebiegała bez zarzutu. Zainteresowanym szczegółami proponuję opublikowany naszym staraniem artykuł w listopadowym wydaniu czasopisma *Atest – Ochrona Pracy*.

Muszą Państwo przewidywać różne zagrożenia... Które z nich są najważniejsze i priorytetowo wymagają reakcji poprzez realizację projektów?

LM: Moim zdaniem najistotniejszy problem, z którym prawdopodobnie boryka się większość firm działających na rynku i który rzutuje na większość zagrożeń projektowych, to czynnik ekonomiczny. Obecny rynek jest dość trudny, głównie z powodu stosunkowo niewielkiej ilości zleceń i dużej konkurencji. Powoduje to konieczność stosowania niskich marż, co z kolei skutkuje brakiem rezerwy na ewentualne, niespodziewane ryzyka. A mamy ich

bardzo dużo, np. niesygnalizowany wzrost cen materiałów i usług, problemy z zatrudnieniem czy pogoda. W tej sytuacji kluczowe staje się właściwe przygotowanie oferty, rzetelne dopasowanie technologii i organizacji, zabezpieczenie dostaw materiałowych, sprzętu, załogi i kadry, zdefiniowanie ryzyk oraz właściwa kalkulacja wszystkich kosztów. Zespół ofertowy opracowuje wszystkie te elementy i konsultuje je z odpowiednimi służbami w Spółce. Później, w fazie realizacji projektu prowadzony jest ciągły monitoring zdiagnozowanych wcześniej zagrożeń wraz z analizą ewentualności wystąpienia nowych. Wymaga to wielu działań na budowie, a także stosownej oceny i korekt w dokumentach. Sumując, przeciwdziałanie zagrożeniom w realizacji projektu rozpoczyna się w fazie budowania oferty, a trwa do końca budowy.

Zarówno w projektach elektroenergetycznych, jak również tych z obszaru inżynierii wodnej i lądowej dużą rolę odgrywa bezpieczeństwo projektu i ludzi, którzy z niego będą korzystali w przyszłości. W jaki sposób dbają Państwo o ten aspekt?

LM: Realizujemy zlecane nam projekty w systemie bezpośredniego wykonawstwa i w systemie „zaprojektuj



i wybuduj". W pierwszym przypadku działamy na podstawie szczegółowej dokumentacji technicznej, dostarczanej przez Zamawiającego. W drugim przypadku Zamawiający definiuje swoje oczekiwania w tzw. Programie Funkcjonalno-Użytkowym, a cała dokumentacja techniczna pozostaje po naszej stronie i mamy wówczas większy wpływ na bezpieczeństwo użytkowania obiektu w przyszłości. Dbamy wtedy o poprawność wszystkich rozwiązań projektowych, dostosowujemy je do obowiązujących przepisów i wymagań, a także wykorzystujemy wiedzę, doświadczenie i potencjał specjalistów realizujących projekt. Staramy się, aby przyjęte rozwiązania były przyjazne dla przyszłych użytkowników obiektu. W obu przypadkach ogromne znaczenie dla przyszłych walorów użytkowych obiektu ma precyzyjne, ale nie bezkrytyczne wdrożenie rozwiązań projektowych oraz stosowanie właściwych materiałów i technologii. Myślę, że sukces projektu postrzegany z perspektywy przyszłego użytkownika w ogromnej mierze zależy od rzetelności i fachowości załogi, która go realizuje.

Czynnik ludzki jest istotnym ryzykiem. W jaki sposób przygotowują Państwo pracowników, aby fachowo, a jednocześnie odpowiedzialnie i bezpiecznie wykonywali swoje obowiązki?

Agnieszka Studnicka – kierownik dz. BHP. Bez fachowej załogi nie byłoby w stanie zrealizować żadnego projektu. Mam tu na myśli nie tylko profesjonalną kadrę zarządzającą i dobrze zorganizowane służby wsparcia, ale także każdego pracownika. Pozyskanie i utrzymanie personelu jest dla nas kluczową sprawą. Staramy się zapewnić załodze stabilne zatrudnienie, uczciwe warunki pracy i płacy. Wspieramy rozwój zawodowy poprzez pełną gamę szkoleń, również tych związanych z bezpieczeństwem pracy. Zapewniamy dodatkowy system ubezpieczeń na życie i inne świadczenia socjalne. Przy realizacji dużych zadań często współpracujemy ze sprawdzonymi podwykonawcami. W tym przypadku staramy się zaproponować naszym partnerom jednolite standardy pracy, oparte na przepisach prawa, ale i wdrożonych u nas normach i standardach zarządzania.

Porozmawiajmy o dobrych praktykach w zarządzaniu bezpieczeństwem. Na co należy zwrócić szczególną uwagę w obszarach BHP, ppoż., ochrony środowiska, realizując mniejszą lub większą inwestycję?

AS: Naszym zdaniem, z punktu widzenia BHP nie ma znaczenia, jak wielki projekt realizujemy. Podstawowe zasady związane z bezpieczną organizacją pracy obowiązują zawsze i wszędzie. Główne osie naszego działania w tym zakresie można streścić w czterech punktach: dokumentacja, instruktaże i szkolenia, zabezpieczenie prac, nadzór i kontrola. Te cztery moduły to obowiązkowe punkty programu każdej inwestycji, również tak nietypowej jak np. budowa tymczasowego kolektora dla oczyszczalni „Czajka”. Właściwy poziom zaangażowania i współpracy wszystkich zainteresowanych stron w trakcie realizacji poszczególnych wytycznych w zakresie BHP jest miarą naszego sukcesu. Wyraźnie wskazuje na to zmniejszająca się z roku na rok ilość wypadków przy pracy, z czego jesteśmy niezmiernie dumni.

POZNAJ SUPER PIĄTKĘ

JEDNOLITEGO SYSTEMU SEGREGACJI ODPADÓW



„Piątka za segregację”

Ministerstwo Środowiska opracowało kampanię informacyjno-edukacyjną, która ma na celu kształcenie społeczeństwa w zakresie prawidłowej segregacji odpadów komunalnych. Przedsięwzięcie jest skierowane zarówno do samorządów, jak i właścicieli gospodarstw domowych. Towarzyszy mu również program edukacyjny dla dzieci „Piątka za segregację”. Hasło przewodnie odnosi się do symbolicznego przybicia piątki.

Kampania „Piątka za segregację”

Kampanii przewodzi pięciu bohaterów. Każdy z nich jest przypisany do innego rodzaju odpadów oraz kolorystyki pojemników:

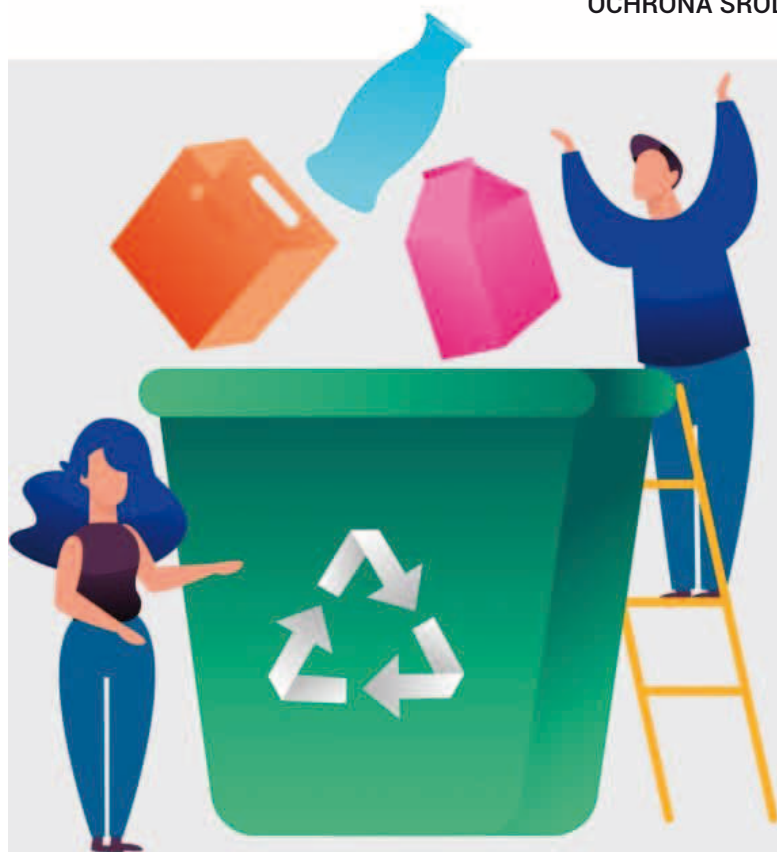
Wyszkółony – zachęca do segregacji szkła,

Papa Pier – edukuje na temat segregacji papieru,

Plastika Metalica – tłumaczy, jak segregować tworzywa sztuczne i metale,

El Bio – nawiązuje do segregacji odpadów BIO,

Zmieszko – wskazuje, jakie odpady powinny trafiać do pojemników z napisem „zmieszane”.



Tylko 1/3 polskich konsumentów wierzy, że ich działania mogą przyczynić się do zahamowania negatywnego wpływu na środowisko, głównie kobiety i osoby z wyższym wykształceniem

Polacy nie wiedzą, jak segregować śmieci

Tylko 66% Polaków segreguje śmieci, a 15% z nich robi to poprawnie – takie wnioski płyną z badania przeprowadzonego w październiku br. przez ARC Rynek i Opinia oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Wyniki badania ukazują też problem, który dotyczy większości społeczeństwa – otóż Polacy nie wiedzą, jak poprawnie segregować śmieci. Jedynie 15% badanych odpowiedziało prawidłowo na wszystkie pytania odnoszące się do selekcji śmieci, np. do którego pojemnika wyrzucić zużytą chusteczkę higieniczną, karton po soku i tłusty papierek po maśle. Z kolei aż 75% respondentów

nie wiedziało, czy przed wyrzuceniem opakowań z metali i tworzyw sztucznych należy je umyć.

Innym ważnym wnioskiem płynącym z badania jest fakt, że tylko 58% badanych widzi sens w selekcji odpadów. Jeszcze mniej, bo zaledwie 1/3 polskich konsumentów wierzy, że ich działania mogą się przyczynić do zahamowania negatywnego wpływu na środowisko. Uważają tak głównie kobiety i osoby z wyższym wykształceniem.

– *Potrzebne są aktywności zwiększające ekologiczną świadomość Polaków. To ogromna przestrzeń dla kampanii edukacyjnych i firm odpowiedzialnych środowiskowo, upowszechniających m.in. wzorce odpowiedzialnej konsumpcji w społeczeństwie – twierdzi Marzena Strzelczak, dyrektorka generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu.*

OCENA ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO – SZKOLENIA I WARSZTATY

TEKST: Zespół SEKA S.A.

Ocena oddziaływania na środowisko to proces, który umożliwia uniknięcie, ograniczenie, zminimalizowanie lub skompensowanie środowiskowych skutków działalności człowieka, zanim one wystąpią. Proces przeprowadzany jest bowiem przed wydaniem zezwolenia na realizację przedsięwzięcia i wymaga zaangażowania przez inwestora specjalistów o odpowiednim doświadczeniu merytorycznym.

Ocena oddziaływania na środowisko dotyczy dobra wspólnego wszystkim ludziom, jest więc procesem otwartym dla społeczeństwa. Łączy się w niej zatem współdziałanie wielu aktorów: inwestora i jego ekspertów, organów administracji, stron postępowania oraz społeczeństwa i organizacji ekologicznych.

Joanna Tomaszekiewicz jest ekspertką doświadczoną podczas koordynacji procesu oceny oddziaływania na środowisko dla dużych przedsięwzięć infrastrukturalnych finansowanych z funduszy unijnych oraz bankowych. Jednocześnie jest certyfikowaną trenerką i mediatorką. Współpracując z SEKA S.A., Joanna Tomaszekiewicz prowadzi szkolenia, w których wiąże aspekty praktyczne, formalne i naukowe oceny oddziaływania na środowisko.

W trakcie zajęć uczestnicy uzyskują wiedzę o formalno-prawnych podstawach prowadzenia procesu oraz wymaganiach, jakie stawiane są przed wszystkimi zaangażowanymi stronami. Dowiadują się, jakie są praktyczne zastosowania doświadczeń zdobytych podczas ponaddwudziestoletniej działalności trenerki, która swoje zajęcia prowadzi w żywy sposób, stosując wiele metod szkoleniowych.

Szkolenia i warsztaty z oceny oddziaływania na środowisko mogą mieć różnorodną formę, w zależności od zbadanych potrzeb szkoleniowych klienta. Zajęcia mogą mieć postać wykładu, jeżeli potrzebne jest przekazanie podstaw lub usystematyzowanie posiadanej już wiedzy.

Mogą też mieć formę wymiany doświadczeń między różnymi uczestnikami, którzy na co dzień przyjmują różne role w procesie oceny oddziaływania na środowisko.

Joanna Tomaszekiewicz specjalizuje się też w prowadzeniu warsztatów zamkniętych dla zespołów pracujących nad rozwiązaniem konkretnych problemów projektowych. Środowisko składa się bowiem z wielu elementów, od przyrody po geologię, i koniec końców, należy wypracować wnioski obejmujące środowisko jako całość. Dodając do tego fakt, że w procesie inwestycyjnym uczestniczy inwestor, projektanci, sąsiedzi (w tym również międzynarodowi, ponieważ kwestii środowiskowych nie dotyczą granice administracyjne), urzędnicy, organizacje społeczne, skala rozbieżnych interesów do pogodzenia jest imponująca.

Co ciekawe, jeżeli na szkolenie Joanny Tomaszekiewicz trafi zupełnie przypadkowa osoba, to nic straconego, ponieważ ocena oddziaływania na środowisko dotyczy nas wszystkich jako ludzi. Taka „przypadkowa” osoba zyska więc wiedzę, jak świadomie uczestniczyć w procesach przygotowania inwestycji w sąsiedztwie swojego miejsca zamieszkania lub innym interesującym ją regionie. Jakość środowiska zależy bowiem od jakości społeczeństwa obywatelskiego. Dobrze jest, aby obywatele wiedzieli, jak uczestniczyć w procesie, aby decyzje dotyczące środowiska faktycznie wyszły z zaciśniętych gabinetów, co było nadzwanym celem oceny oddziaływania na środowisko.



**Joanna
Tomaszekiewicz**

ekspert SEKA S.A.

ELEKTRONICZNA EWIDENCJA ODPADÓW OD 1 STYCZNIA 2020 R.

TEKST: Zespół SEKA S.A.

Od 1 stycznia 2020 r. ewidencja i sprawozdawczość będzie się odbywała wyłącznie za pośrednictwem Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami. W tym celu należy uzyskać wpis do Rejestru BDO.

Baza danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO) została uruchomiona w styczniu 2018 r. w celu rejestracji podmiotów wprowadzających produkty albo produkty w opakowaniach i gospodarujących odpadami. Od 1 stycznia 2020 r. planowane jest uruchomienie kolejnych modułów systemu, tj. moduł ewidencji i sprawozdawczości, co zapewni podmiotom w pełni elektroniczną realizację obowiązków rejestrowych, ewidencyjnych i sprawozdawczych.

Każdy przedsiębiorca, który:

- wytwarza, zbiera, przetwarza lub transportuje odpady,
- wprowadza na rynek: produkty, opakowania lub produkty w opakowaniach, sprzęt elektryczny i elektroniczny, pojazdy, baterie lub akumulatory,

powinien sprawdzić, czy jego działalność wymaga rejestracji w bazie. W tym celu należy wejść na stronę www.bdo.mos.gov.pl i odpowiedzieć na kilka pytań.

By zarejestrować się w bazie, należy pobrać ze strony wniosek, uzupełnić go i złożyć we właściwym dla siedziby firmy lub miejscu zamieszkania urzędzie marszałkowskim.

Sankcje karne

Wszystkie podmioty wymienione w art. 50 ust. 1 oraz art. 51 ust. 1 ustawy o odpadach podlegają obowiązkowi rejestracji. W art. 50 ustawy o odpadach wymienia się szereg rodzajów działalności, które podlegają wpisowi do Rejestru BDO po złożeniu wniosku.

Przedsiębiorcom, którzy są zobowiązani do uzyskania wpisu do Rejestru BDO, ale działają niezgodnie z przepisami, grożą sankcje karne.

Kara aresztu albo grzywny:

- za brak wniosku o wpis do rejestru, zmianę wpisu do rejestru, wykreślenie z rejestru lub złożenie wniosku niezgodnego ze stanem faktycznym,
- za gospodarowanie odpadami niezgodne z informacjami zgłoszonymi do rejestru.

Administracyjna kara pieniężna 5 000 zł do 1 000 000 zł

- za prowadzenie działalności gospodarczej bez wymaganego wpisu do rejestru,
- za nieumieszczanie numeru rejestrowego na dokumentach sporządzanych w związku z prowadzoną działalnością objętą wpisem do Rejestru BDO.

Administracyjna kara pieniężna od 2 000 do 10 000 zł

- za transport odpadów bez wpisu do Rejestru BDO.

Źródło: bdo.mos.gov.pl



DO KOGO SKIEROWANE SĄ USŁUGI Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA?

Do przedsiębiorcy z każdej branży, który chce działać zgodnie z polskim prawem, dyrektywami unijnymi i w poszanowaniu środowiska naturalnego.

Zalety naszych usług:

- wieloletnie doświadczenie zapewniające dobrane najlepszych rozwiązań,
- kompleksowość usług,
- konkurencyjne ceny,
- indywidualne podejście do każdego Klienta i jego problemu,
- szerokie grono specjalistów,
- pewność, że wszystkie działania prowadzone są zgodnie z prawem.

ZACHĘCAMY DO KONTAKTU:

Aleksander Florek
Koordynator ds. ochrony środowiska
tel. 503 091 080
e-mail: aleksander.florek@seka.pl

OPERAT PRZECIWOPOŻAROWY W ŚWIETLE NOWELIZACJI USTAWY O ODPADACH

TEKST: Zespół SEKA S.A.

Nowelizacja ustawy o odpadach miała wejść w życie 5 września 2019 r., dając przedsiębiorcom niewiele czasu na dostosowanie zezwoleń wraz z wymaganym operatem przeciwpożarowym do nowych przepisów. 19 lipca Parlament przedłużył ten termin do 5 marca 2020 r., przyjmując projekt ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach.

Prawny obowiązek sporządzania operatu pożarowego

W zakresie bezpieczeństwa pożarowego niezwykle istotne jest zapoznanie pracowników z planami ewakuacji. Powinny one być łatwo dostępne, umiejscowione zgodnie z jasno określonymi przepisami prawnymi, których należy bezwzględnie przestrzegać. Pracowników należy również dokładnie zapoznać z operatem przeciwpożarowym. Obowiązek jego opracowania wynika z ustawy o odpadach z dnia 14 grudnia 2012 r. (Dz. U. 2018r., poz. 992, 1000, 1479, 1544, 1564, 1592). Zgodnie z literą prawa operat przeciwpożarowy to dokument, który zawiera warunki ochrony przeciwpożarowej instalacji, obiektu, jego części lub innego miejsca magazynowania odpadów uzgodnione z właściwym miejscowo Komendantem Państwowej Straży Pożarnej. Przepisy jednoznacznie precyzują kryteria informujące o tym, kto posiada uprawnienia do opracowania operatu przeciwpożarowego. Musi więc być wykonany przez:

- rzeczoznawcę do spraw zabezpieczeń przeciwpożarowych, o którym mowa w rozdziale 2a ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 620 i 1669) – w przypadku gdy organem właściwym jest marszałek województwa albo regionalny dyrektor ochrony środowiska,
- inżyniera pożarnictwa lub absolwenta studiów wyższych w Szkole Głównej Służby Pożarniczej (specjalność - inżynieria bezpieczeństwa pożarowego) – w przypadku, gdy organem właściwym jest starosta.

Operat przeciwpożarowy powinien całkowicie spełniać wymogi formalne i zawierać wszystkie wskazane przez ustawodawcę zagadnienia, które muszą być stale aktualizowane.

Operat przeciwpożarowy a pierwotne zmiany w Ustawie o odpadach

W ostatnim czasie na terenie kraju miały miejsce liczne pożary odpadów. W celu zmniejszenia ryzyka pożarów składowisk oraz walki z szarą strefą rozpoczęto prace legislacyjne nad nowelizacją ustawy o odpadach, która została ogłoszona 20 lipca 2018 r. Od początku spotykała się ze sceptycznym nastawieniem przedstawicieli branży odpadowej. Pojawiały się opinie, że proponowane zmiany nie pomogą w osiągnięciu zamierzonych celów, a jedynie uniemożliwią kontynuowanie działalności mniejszym przedsiębiorcom ze względu na konieczność poniesienia dodatkowych kosztów.

Przepisy mówiły między innymi o konieczności złożenia wniosku o nowe zezwolenie na zbieranie bądź przetwarzanie odpadów wraz z operatem przeciwpożarowym. Początkowo ustawodawca nie przewidział jednak luki prawnej – przepis upoważniający do wydania rozporządzenia, które określi szczegółowo, co ma zawierać operat przeciwpożarowy i jakie wymagania w zakresie ochrony przeciwpożarowej mają spełnić obiekty budowlane, instalacje czy inne miejsca magazynowania odpadów, miał wejść w życie 22 sierpnia 2019 r. Zatem na sporządzenie operatu przeciwpożarowego firmy miały zaledwie dwa tygodnie. Na szczęście 19 lipca, uchwalając Ustawę o utrzymaniu czystości i porządku w gminach, przedłużono ten czas o ponad pół roku. Jest to o tyle istotne, że zawartość operatu będzie miała wpływ na wydanie zezwolenia. Będzie ono poprzedzone kontrolą obiektu przez komendanta Straży Pożarnej w zakresie zgodności z warunkami ochrony przeciwpożarowej ujętej w tym operacie. Zatem poza przedłożeniem odpowiedniego operatu wraz z resztą dokumentacji należy na nowo zorganizować pracę w firmie, uwzględniając zmienione zasady wprowadzone nowelizacją ustawy.

Ustawa o utrzymaniu czystości i porządku w gminach – pozostałe zmiany

Ustawa z 19 lipca wprowadza szereg nowych zmian. Wiele z nich jest odpowiedzią na wcześniejsze zarzuty branży i specjalistów wobec nowelizacji ustawy o odpadach. Jed-

na z nich dotyczy również operatorów przeciwpożarowych – nowa ustawa wprowadza niewyczerpujący wykaz odpadów niepalnych wraz z procedurą przyznania takiego charakteru innym odpadom. Jak wskazują specjaliści, przełoży się to na istotne ułatwienia, w szczególności w zakresie operatorów przeciwpożarowych, ale również magazynowania odpadów oraz systemów monitoringu wizyjnego.

Ustawa wprowadza również następujące zmiany:

- wprowadzenie nowego warunku łącznej wysokości 150 tys. zł dla sankcji skutkujących wydaniem decyzji odmownej, podczas gdy wcześniej zależała ona od ilości nałożonych kar, a nie od ich wysokości. Ponadto doprecyzowano okres, w którym musiałyby nastąpić takie naruszenia,
- wydłużenie okresu dozwolonego magazynowania odpadów innych niż niebezpieczne, palne, zmieszane komunalne i pochodzące z przetworzenia komunalnych z roku do trzech lat,
- zniesienie regionalizacji w zakresie instalacji przyjmujących odpady komunalne, co poprawi kwestie konkurencji pomiędzy instalacjami z różnych regionów o strumień odpadów.

Ponadto ustawa o utrzymaniu czystości i porządku w gminach wprowadza szereg innych zmian. Skupiają się one między innymi na obowiązkach gmin w zakresie organizacji systemu odpadów komunalnych, zróżnicowania stawek i warunków prowadzenia selektywnej zbiórki i naliczania podwyższonej opłaty za odpady zbierane nieselektywnie czy też możliwości rozliczenia środków uzyskanych ze sprzedaży surowców wtórnych.



ZACHĘCAMY DO KONTAKTU:

www.seka.pl/uslugi-bhp-i-ppoz

www.seka.pl/ochrona-srodowiska



ZMIANA ADRESU

Od 1 grudnia 2019 r. główną siedzibą SEKA S.A. w Katowicach będzie budynek przy ul. Dąbrówki 16 A.

**Od tego dnia korespondencję należy kierować na adres:
SEKA S.A. Oddział Katowice
ul. Dąbrówki 16 A
40-081 Katowice**

Jednocześnie informujemy, że od 25 listopada br. mogą nastąpić czasowe utrudnienia w komunikacji elektronicznej oraz telefonicznej z pracownikami w związku z przeprowadzką do nowego budynku.

**Kontakt do biura:
tel.: 32 700 22 30
katowice@seka.pl**

Przepraszamy za ewentualne utrudnienia związane ze zmianą siedziby.

**AKTUALNE ADRESY
I DANE KONTAKTOWE
DO ODDZIAŁÓW SEKA S.A.
DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE**

www.seka.pl

OBRÓT PALIWAMI OPAŁOWYMI – ZMIANY W PRZEPISACH

TEKST: Katarzyna Oćwieja

Z dniem 1 września 2019 roku weszły w życie nowe zasady w zakresie obrotu olejami opałowymi do celów grzewczych. Zmiany dotyczą zarówno sprzedawców (tzw. pośredniczący podmiot olejowy), jak i nabywców (tzw. zużywający podmiot olejowy), którzy powinni złożyć uproszczone zgłoszenie AKC-RU w zakresie podatku akcyzowego. Elektroniczne zgłoszenia dokonywane w systemie SENT mają zastąpić dotychczasowe oświadczenia papierowe. Mimo wejścia w życie wspomnianych zmian, do 31 marca 2020 roku ustanowiono okres przejściowy, w którym można sprzedawać i kupować paliwa opałowe na podstawie dotychczasowych reguł.

Ten podmiot, który już teraz chciałby prowadzić działalność w oparciu o nowe rozwiązania, może dokonać zgłoszenia rejestracyjnego za pomocą usług elektronicznych, świadczonych przez Krajową Administrację Skarbową, za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych (PUESC). Szczegółowe informacje na temat sposobu rejestracji można znaleźć na stronie internetowej wspomnianej platformy.

Jedynym przypadkiem, kiedy będzie można zakupić olej opałowy bez uprzedniej rejestracji urządzeń grzewczych w urzędzie skarbowym, będzie zakup oleju w punktach sprzedaży detalicznej (maksymalnie 100 kg lub 100 l oleju jednorazowo w opakowaniach jednostkowych, które zawierają nie więcej niż 30 kg lub 30 l). W takim przypadku konieczne będzie przekazanie sprzedawcy informacji technicznych na temat posiadanych urządzeń grzewczych.

Gdy dane zawarte w zgłoszeniu rejestracyjnym uproszczonym ulegną zmianie, zużywający podmiot olejowy lub pośredniczący podmiot olejowy jest zobowiązany do zgłoszenia zmiany tych danych właściwemu naczelnikowi urzędu skarbowego w terminie 7 dni od dnia, w którym nastąpiła zmiana.

Należy również wspomnieć, że przepisy w zakresie zakupu oleju opałowego dotyczą także osób fizycznych i podmiotów nieprowadzących działalności gospodarczej, na właściwych zasadach, określonych dla tej grupy odbiorców.

PODSTAWA PRAWNA

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o systemie monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2019 poz. 1556).

Ustawa z dnia 9 marca 2017 r. o systemie monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz obrotu paliwami opałowymi (Dz.U. 2017 poz. 708 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym (Dz.U. 2009 nr 3 poz. 11 z późn.zm.).

AUDYTOWANIE DOSTAWCÓW A SYSTEM ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO ISO 14001

TEKST: Katarzyna Oćwieja

Jednym z aspektów w zakresie działań, wynikających z posiadanej przez dany zakład normy ISO 14001:2015, jest potrzeba prowadzenia kontroli nad firmami zewnętrznymi, świadczącymi podmiotowi usługi bądź nad potencjalnymi wykonawcami, z którymi podmiot planuje współpracę. Sposób i częstotliwość audytowania dostawców w zakresie spełniania wymogów przepisów środowiskowych jest zależny od zakładu, sama bowiem norma ISO nie narzuca konkretnych sposobów działań i narzędzi kontrolnych. Należy zatem ustalić indywidualnie zasady, zakres oraz osoby odpowiedzialne za przeprowadzanie takich kontroli

poprzez wprowadzenie wewnętrznej procedury, na przykład dla zakupu danej usługi. Audyt może się odbyć między innymi poprzez wypełnienie przez dostawcę usług kwestionariusza, który następnie może stanowić załącz-

nik do zawieranej umowy, a jego zawartość może być jednym z warunków do podpisania kontraktu.

Kwestionariusz powinien być raczej uniwersalny, a jego zakres szeroki, z uwagi na fakt możliwej współpracy z różnymi dostawcami usług, którzy nie zawsze w tym samym stopniu i zakresie podlegają przepisom ochrony środowiska. Audyt może uwzględniać takie aspekty jak: wykorzystanie alternatywnych źródeł energii, ograniczenie zużycia wody, energii, powstawania odpadów czy stosowanie zrównoważonego transportu. Od dostawców usług możemy również wymagać informacji na temat: posiadania certyfikatów uprawniających do wykonywania danych usług, rejestracji w elektronicznych systemach np. KOBiZE, CRO czy BDO, decyzji administracyjnych (np. pozwoleń na przetwarzanie odpadów czy składania przez te podmioty różnych sprawozdań środowiskowych). Kontrola firm zewnętrznych opiera się także na weryfikacji spełniania przez nie obowiązków, wynikających z przepisów określających wymagania w stosunku do opakowań wprowadzanych produktów czy sprzętu, a także prowadzenia pomiarów hałasu, emisji pyłów i gazów czy badań wytwarzanych ścieków. Kwestionariusz może też zawierać zagadnienia, dotyczące posiadania przez potencjalnych wykonawców usług: normy ISO, procedur i dobrych praktyk w zakresie ogólnych zasad ochrony środowiska lub segregacji odpadów, planów prowadzenia szkoleń podnoszących świadomość ekologiczną pracowników czy też posiadania w firmie pracownika, zajmującego się sprawami ochrony środowiska.

Niejednokrotnie taki audyt pozwala przedsiębiorcy zwerfikować potencjalny podmiot w zakresie zgodności z przepisami, a także wstępnie określić jakość oferowanych usług.

Dzięki audytom dostawców możemy również określić ewentualne dodatkowe koszty czy ryzyko związane ze zleceniem danej usługi oraz w konsekwencji wybrać wykonawcę, który spełni nasze oczekiwania i standardy.



Katarzyna Oćwieja

specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem w SEKA S.A. Oddział Warszawa

RODO W PRAKTYCE SZKOLENIE

e-LEARNING

*Przygotowanie przedsiębiorstwa
kompletna wiedza na temat RODO*

Więcej na:

seka.pl/rodo-w-praktyce-e-learning



Odzież robocza

Firma Prosave.pl Sp. z o.o. wyposażyła Ośrodek Szkoleń Zawodowych SEKA S.A. w cztery manekiny ubrane w ŚOI. Ich zadaniem jest prezentacja poglądowa właściwego ubioru pracownika podczas różnego rodzaju aktywności zawodowych. Warto wspomnieć, że odzież JobWear jest produkowana w Polsce w zakładzie produkcyjnym Prosave.pl, posiada liczne certyfikaty oraz spełnia wszystkie wymagane normy.

**Odzież Prosave.pl to gwarancja najwyższej jakości!
Zapraszamy na www.prosave.pl**





Drogowiec

Zestaw ten składa się z kurtki typu *Softshell*, koszulki oraz spodni, które są *hi-vis*, czyli idealne do pracy, w której wymagana jest dobra widoczność pracownika. Prezentowana kurtka *Softshell hi-vis* ma dwie boczne kieszenie, kieszeń napiersiową zapinaną na zamek oraz taśmy odbłaskowe. Posiada regulowany dół za pomocą sznurka oraz rękawy na rzep. Z kolei koszulka polo z krótkim rękawem wykonana jest w 100% z poliestru dry-tech o gramaturze 150g/m². Posiada również pasy odbłaskowe i jest zapinana na guziki. Kurtka i koszulka spełniają wymagania normy: EN ISO 20471: 2013. Ostatnim elementem są spodnie *hi-vis Charter* pomarańczowo-granatowe, wykonane w 50% z bawełny oraz 50% z poliestru o gramaturze 250g/m². Spodnie są całoroczne. Posiadają elastyczne wstawki oraz liczne kieszenie. Spełniają wymagania norm: EN ISO 13688:2013 oraz EN ISO 20471:2013 + A1:2016 Kl. II.

Monter

Jest to kolekcja *JobWear Vesuvio*, która składa się z bluzy oraz spodni. Odzież ta jest trudnopalna, przeznaczona do użytkowania na stanowiskach, na których występuje zagrożenie zapaleniem w wyniku krótkotrwałego zetknięcia z płomieniem, odpryskami płynnego metalu i iskrami. Bluza może być stosowana przy pracach o większym stopniu zagrożenia pod warunkiem uzupełnienia jej o dodatkowe ochrony z tkanin metalizowanych lub skóry. Odzież wykonana jest w 100% z bawełny o gramaturze 380g/m² z apreturą przeciwpalną o splocie satynowym. Bluza zapinana jest na napy, które są kryte plisą. Spodnie posiadają liczne kieszenie. Tył spodni oraz nogawki z przodu są wzmocnione podwójną tkaniną. Spodnie spełniają poniższe wymagania norm tylko w komplecie z bluzą. *JobWear Vesuvio* to odzież certyfikowana. Nr certyfikatu oceny typu WE ITT.61.39.5.3.153.PPE.2534. Jest to odzież ochronna II kategorii. Dodatkowo spełnia wymagania norm:

- EN ISO 11611:2015, kl.1, A1+A2
- EN ISO 11612:2015, A1+A2, B1, C1
- EN ISO 13688:2013



Budowlaniec

Zestaw ten składa się z bluzy rozpinanej WORK 2.0 oraz spodni CARGO 2.0. Bluza wykonana jest z 70% bawełny oraz 30% poliestru o gramaturze 300g/m². Posiada liczne kieszenie oraz paski odblaskowe na ramionach. Wyposażona jest w podwójne szwy na kołnierzu, mankietach i w pasie. Spodnie z kolei wykonane są w 65% z bawełny i 35% z poliestru o gramaturze 250 g/m². Charakteryzują się wzmocnieniami w postaci trzyczędrowych przeszyci w kroku i po wewnętrznej stronie nogawek. Posiadają liczne kieszenie. Spełniają wymagania normy EN ISO 13688:2013. Uzupełnieniem całego zestawu jest kamizelka siatkowa *hi-vis JobSafe*, wykonana w 100% z siatki poliestrowej. Zapisana jest na rzep. Posiada dwa pasy odblaskowe poprzeczne oraz pasy na ramionach. Spełnia wymagania norm: EN ISO 20471 Klasa II. Dzięki niej każdy budowlaniec będzie dobrze widoczny podczas pracy.



Spawacz

Zestaw składa się z bluzy oraz spodni *JobWear Vulcano*. Ubranie to przeznaczone jest do użytkowania na stanowiskach, na których występuje zagrożenie zapaleniem w wyniku krótkotrwałego zetknięcia z płomieniem, odpryskami płynnego metalu i iskrami. Doskonale sprawdzi się dla spawaczy oraz w zawodach pokrewnych. Wykonane jest w 100% z bawełny o gramaturze 380g/m² z apreturą przeciwpalną o splocie satynowym. *JobWear Vulcano* to odzież certyfikowana. Nr certyfikatu oceny typu WE 37/2019/PPE/1435. Jest to odzież ochronna II kategorii. Dodatkowo spełnia wymagania norm:

- PN-EN ISO 11611:2015-11, kl 1, A1+A2
- PN-EN ISO 11612:2015-11, A1, A2, B1, C1, E2, F1
- PN-EN 13688:2013-12.

Bluza zapinana jest na napy. Górę wykończono stójką. Na piersi znajduje się funkcjonalna kieszeń. Mankiety są zapinane na napy. Spodnie z kolei posiadają wygodne kieszenie oraz możliwość regulacji w pasie. Jedyne bluza w komplecie ze spodniami spełnia wymagania powyższych norm.



Zestresowany jak Polak

85% pracowników odczuwa stres w pracy – wynika z najnowszego raportu Koalicji Bezpieczni w Pracy.

Według raportu „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019” zrealizowanego na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy wśród pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych, 29% z nich odczuwa stres w miejscu pracy od czasu do czasu, 42% – często, a 14% – praktycznie cały czas. Ma to negatywny wpływ na atmosferę w miejscu pracy, a także zwiększa ryzyko wypadków.

Atmosfera w pracy ważniejsza niż wysokość wynagrodzenia

87% respondentów biorących udział w badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy przyznało, że jeśli miałoby wybór, zdecydowałoby się na pracę w miejscu oferującym niższą płacę, ale lepsze warunki psychospołeczne. – *Ogólna atmosfera wpływa nie tylko na efektywność wykonywania zadań, ale i satysfakcję pracowników, ich samopoczucie przynależności do zespołu i zdrowie psychiczne* – mówi **Przemysław Tomaszewski, regionalny kierownik BiOZ i Ochrony Środowiska w Lafarge w Polsce, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy**. Potwierdzają to wyniki raportu „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2019”, w którym respondenci wśród czynników mających wpływ na efektywność pracy na pierwszym miejscu wskazywali atmosferę pracy (53%), a na drugim stres (49%). Jednocześnie 53% osób przyznało, że w ich miejscu pracy dochodzi do rezygnacji z pracy z powodów takich jak stres, presja czy godziny pracy. – *W Lafarge regularnie realizujemy badania satysfakcji i zaangażowania zatrudnionych u nas osób. Dbamy, aby wyniki badania miały przełożenie na wdrażanie ciągłych udoskonaleń w funkcjonowaniu firmy. W jednej z naszych lokalizacji planujemy przystąpienie do Programu ograniczenia stresu w miejscu pracy, który chcemy zrealizować we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy* – dodaje Przemysław Tomaszewski.

Dlaczego Polacy stresują się w pracy?

Pracodawcy, organizując programy prewencji negatywnych czynników psychospołecznych, powinni w pierwszej kolejności poznać faktyczne źródło problemu. W badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy respondenci wśród przyczyn stresu w pracy najrzadziej wskazywali na lęk przed jej utratą i niepewność zatrudnienia (21%) oraz relacje i interakcje z przełożonym czy innymi pracownikami (18%). Znacznie częściej pojawiały się takie odpowiedzi jak niewystarczają

co wynagrodzenie za wykonywaną pracę (31%) oraz odpowiedzialność zawodowa, obawa przed wyrządzeniem szkody, straty, krzywdy (30%). Najwięcej respondentów wskazało na jeszcze inne kwestie: zbyt mało czasu na wykonanie zadań (39%) oraz nadmiar obowiązków, „przeładowanie” pracą (37%). Na te problemy zwrócili uwagę pracownicy wszystkich branż, od budownictwa przez handel po administrację. – *W czasach tak zwanego rynku pracownika, kiedy bezrobocie jest na niskim poziomie, i to pracodawcy muszą zabiegać o nowych pracowników, te odpowiedzi wydają się dość zaskakujące* – zauważa **Ewa Gawrysiak, sales & end use market manager Eastern Europe & Russia, TenCate Protective Fabrics, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy**. – *Można tutaj wyciągnąć dość daleko idący wniosek, że pracownicy w większości przypadków uważają pracę pod presją czasu i nadmiar obowiązków za coś zupełnie normalnego* – dodaje Ewa Gawrysiak.

Jak stres wpływa na bezpieczeństwo pracowników?

W badaniu zaledwie 15% respondentów przyznało, że stres działa na nich w pozytywny sposób. Jednocześnie większość (69%) oceniła wpływ czynników psychospołecznych na zdolność do poprawnego wykonywania obowiązków zawodowych jako wysoki. – *Nie da się ukryć, że stres w pracy ma kluczowe znaczenie nie tylko w kwestii samopoczucia pracownika, ale także w jego relacjach ze współpracownikami i przełożonymi. Poza tym często negatywnie wpływa na standard wykonywanej pracy* – mówi **Elżbieta Rogowska, wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych w PW Krystian, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy**. – *Ponadto może mieć znacznie bardziej dotkliwe skutki, włącznie ze spadkiem stanu bezpieczeństwa pracownika. W przeprowadzonym badaniu respondenci przyznali, że w ich miejscu pracy zdarzył się wypadek spowodowany stresem, nadmiarem obowiązków albo presją*

czasu wielokrotnie (9%) bądź raz lub kilka razy (33%). Miejmy nadzieję, że służby bhp poważnie podejną do tematu czynników psychospołecznych, w tym stresu, na stałe wprowadzając go do planu prowadzonych szkoleń – dodaje Elżbieta Rogowska. Jak pokazują wyniki raportu, tylko w 58 proc. przypadków podczas szkolenia bhp podejmowane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi. Szczególnie alarmujące są wyniki dla branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie mimo specyfiki wykonywanej pracy ten temat był omawiany najrzadziej.

Czy poprawa jest możliwa?

Włączenie tematyki zagrożeń psychospołecznych do harmonogramu szkoleń bhp to nie wszystko. – *Tutaj niezwykle ważna jest rola pracodawcy i stałe poszukiwanie sposobów na radzenie sobie z sytuacjami stresującymi* – mówi **Paweł Pawlik, kierownik Działu BHP DHL Parcel, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy**. – *W DHL Parcel staramy się zapewnić wsparcie naszym pracownikom od pierwszego dnia zatrudnienia. Przykładowo w naszym centrum obsługi klienta już podczas szkolenia wstępnego i procesu wdrożenia omawiamy dokładnie ryzyko zawodowe na danym stanowisku, prawa pracowników czy system przerw, które w przypadku osób pracujących bezpośrednio z Klientem, są dłuższe. Pracownicy biorą również udział w wewnętrznych i zewnętrznych szkoleniach z zakresu radzenia sobie ze stresem* – dodaje Paweł Pawlik.

Zdaniem ekspertów warto również zwrócić uwagę na zapewnienie pracownikom odpowiednich narzędzi do pracy. – *Co prawda w badaniu Koalicji Bezpieczni w Pracy wzięli udział pracownicy umysłowi i fizyczno-umysłowi, którzy mają ograniczone potrzeby odnośnie do zapewnienia chociażby właściwej odzieży. Warto jednak podkreślić, że brak środków ochrony indywidualnej u pracownika fizycznego ma kluczowe znaczenie i może bezpośrednio wpływać na niski stan bezpieczeństwa pracownika, co potęguje jego stres, który z kolei przekłada się na wzrost niebezpiecznych zachowań. W ten sposób tworzy się zamknięte koło* – twierdzi Ewa Gawrysiak.

Lekcję muszą odrobić zatem bhp-owcy, pracodawcy, ale również ustawodawca. – *Zapewnienie pomocy pracownikom w kwestii prawidłowych warunków psychospołecznych w środowisku pracy to nie tylko rola pracodawcy, ale również ustawodawcy. W polskim prawie brakuje precyzyjnych przepisów, które chroniłyby pracowników przed negatywnymi skutkami czynników psychospołecznych, w tym związanych ze stresem. Zgodnie z raportem Koalicji Bezpieczni w pracy aż 65% respondentów uważa, że potrzebne są zmiany prawne w tym zakresie* – mówi **Marek Maszewski, dyrektor działu nadzoru w firmie SEKA S.A.**,

ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy. – *Niezależnie od otoczenia prawnego, wprowadzanie zmian możemy zacząć już teraz, od samych siebie, starając się każdego dnia stwarzać lepszą atmosferę w pracy, by jak najmniej naszych współpracowników musiało zmagać się na co dzień ze stresującymi sytuacjami* – apeluje Marek Maszewski.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 29.07–09.08.2019 r. na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy, w skład której wchodzi CWS Polska, PW Krystian, TenCate Protective Fabrics, Lafarge w Polsce, SEKA S.A., Inter Cars i DHL w Polsce, reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur, pokazywanie dobrych praktyk oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.



**KOALICJA
BEZPIECZNI
W PRACY**



**BEZPIECZEŃSTWO PRACY
W POLSCE 2019**
Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy



**ZACHĘCAMY DO POBRANIA
PEŁNEGO RAPORTU:
[bit.ly/Raport_Bezpieczenstwo_Pracy-
_w_Polsce_2019](http://bit.ly/Raport_Bezpieczenstwo_Pracy_w_Polsce_2019)**

Mobbing po polsku

46% pracowników biurowych w Polsce doświadczyło mobbingu

Dane z najnowszego raportu „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019” pokazują, że skala występowania negatywnych zjawisk psychospołecznych na rynku pracy jest ogromna. 46 proc. pracowników biurowych i fizyczno-umysłowych przyznało, że padło ofiarą mobbingu. Ponad połowa doświadczyła przemocy słownej, a 14% – przemocy fizycznej w miejscu pracy.

Zmiany w środowisku pracy oraz rosnący udział usług w sektorze zatrudnienia znacząco wpłynęły na formy organizacji wykonywania obowiązków. Zjawiska te powodują modyfikację wyzwań, przed jakimi stają służby bhp. Zagrożenia psychospołeczne są definiowane jako nowopowstałe czynniki ryzyka. Nie zagrażają one wprost fizycznie pracownikowi, natomiast ich występowanie prowadzi do szkód w zdrowiu somatycznym, psychicznym i społecznym, a w konsekwencji do absencji, spadku efektywności czy decyzji o odejściu z pracy, co przekłada się na kondycję całej organizacji. – *W ciągu ostatniej dekady na rynku pracy miały miejsce dynamiczne przekształcenia kultury pracy, zmiany organizacyjne i pokoleniowe. Niestety, z regulacyjnego punktu widzenia, polskie prawo pracy nie nadążało za nimi. W efekcie zmiany w zakresie środowiska pracy i niedostosowanie do nich przepisów wywierają negatywny wpływ na polskiego pracownika, a także stwarzają zagrożenie dla rodzimych firm – uważa Anna Jabłońska, dyrektor zarządzająca CWS Polska, przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy.* – *Wśród nowych zjawisk są takie, o których wcześniej, z różnych względów, nie mówiło się głośno. Ustawodawca podjął niewystarczające kroki w celu stworzenia regulacji prawnych rozszerzających spektrum możliwości walki z tego typu dyskryminacją jak molestowanie. Mamy nadzieję, że tegoroczna edycja raportu Koalicji Bezpieczni w Pracy będzie pretekstem do otwarcia szerokiej dyskusji na temat zagrożeń psychospołecznych z przedstawicielami związków pracodawców, pracowników, instytucji kontrolnych i badawczych, stowarzyszeń zajmujących się tą tematyką, a także z przedstawicielami ustawodawcy – dodaje Anna Jabłońska.*

Szkolenia bhp bez tematyki zagrożeń psychospołecznych

Badanie „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy” zostało przeprowadzone

przez agencję SW Research na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy. Grupę respondentów stanowiło 1500 osób zatrudnionych na etacie, wykonujących prace biurowe lub fizyczno-umysłowe w różnych sektorach polskiej gospodarki – od przemysłu, przez handel, edukację, administrację, aż po budownictwo czy sektor HoReCa. Wprawdzie 92% badanych przyznało, że brało udział w szkoleniu bhp w obecnej pracy, ale tylko w 58% przypadków obejmowało ono zagrożenia psychospołeczne. Wśród branż najbardziej niepokojąco wypadł pod tym względem sektor opieki zdrowotnej, gdzie odsetek odpowiedzi pozytywnych wyniósł jedynie 52%, 34% udzieliło odpowiedzi negatywnej. Dodatkowo, tylko 40% respondentów biorących udział w badaniu wskazało, że temat zagrożeń psychospołecznych był podejmowany bezpośrednio z przełożonym. – *Ten stosunkowo niski odsetek można tłumaczyć poprzez fakt, że postrzeganie tej tematyki jako istotnego wyzwania na rynku pracy jest stosunkowo świeże, a tego typu czynniki, jak stres, nadal wielu osobom wydają się czymś zwykłym w miejscu pracy. Temat zagrożeń psychospołecznych powinien być obowiązkowo poruszany nie tylko podczas wstępnych szkoleń bhp, ale i szkoleń onboardingowych z bezpośrednim przełożonym. Wpłynie to na zwiększenie wzajemnego zaufania, ułatwi mierzenie się z codziennymi wyzwaniami w zespole oraz pomoże zbudować przyjazną atmosferę pracy, która, jak pokazuje badanie, jest ceniona przez pracowników – uważa Robert Komarowski, starszy manager ds. logistyki w ILS – GK Inter Cars S.A., ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy.*

Mobbing po polsku

Wyniki badania nie napawają optymizmem. 63% respondentów zapytanych o doświadczenie negatywnych sytuacji w miejscu pracy spotkało się z nieodpowiednim traktowaniem ze strony przełożonego. Równie często występowała przemoc słowna (53%). Niemal połowa



badanych (46%) odpowiedziała, że jest ofiarą mobbingu. Z terminem „mobbing” zetknęła się zaś większość pracowników (78%). Najczęściej bywa on definiowany jako nękanie (22%), stres, presja, wymuszenia (15%) lub prześladowanie (15%). – *Tak wysoki odsetek osób, które spotkały się z mobbingiem w miejscu pracy, może wynikać również z braku świadomości pełnej definicji zjawiska, którego istotą jest trwałość i uporczywość, a więc długotrwały proces nękania, upokarzania czy wykluczania pracownika. Niemniej to jest dobry moment, aby bić na alarm i wprowadzić odpowiednie regulacje, które wyposażają pracodawcę, w tym służby bhp, w odpowiednie narzędzia do walki z zagrożeniami psychospołecznymi* – twierdzi **Przemysław Lewicki, kierownik ds. BHP i Zarządzania Ciągłością Biznesu DHL Supply, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy.**


Zmiany albo brak rąk do pracy

Jedynie co czwarty badany (26%) przyznał, że w jego organizacji prowadzono działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. – *Programy uświadamiania pracowników odnośnie do zjawiska mobbingu oraz jego możliwych konsekwencji są bardzo istotne. To nie jest tak, że zawsze mobbinguje pracodawca czy bezpośredni przełożony, bo zdarza się, że dopuszcza się tego inny pracownik. Nie zawsze też osoba mobbingująca jest świadoma tego, co robi. Dlatego tak ważną kwestią jest edukacja w tym zakresie, która pozwala wychwytywać negatywne zjawiska już na samym początku i im przeciwdziałać* – sądzi Przemysław Lewicki. – *Zagrożenia psychospołeczne mają negatywny wpływ nie tylko na pracownika, ale przede wszystkim na organizację: jej reputację, efektywność pracy czy, jak pokazuje badanie, bardzo ważną dla pracowników atmosferę w przedsiębiorstwie. W dobie braku rąk do pracy firmy nie mogą sobie pozwolić na ignorowanie występowania tego typu zagrożeń* – dodaje Przemysław Lewicki.

Potrzebne nowe rozwiązania w prawie pracy

Bagatelizowanie występowania i eskalacji czynników psychospołecznych może przynieść w przyszłości wysokie koszty. Choroby zawodowe, problemy psychiczne, destrukcyjny wpływ stresu na zdrowie fizyczne czy wpisane ostatnio przez WHO na listę chorób wypalenie zawodowe stanowią realne i coraz większe zagrożenie dla pracownika. Wypadki przy pracy niosą za sobą określone skutki – ekonomiczne, społeczne, zdrowotne i etyczne, nie tylko dla pracowników, ale i ich rodzin. Ekonomicznie problem ten dotknie zarówno pracodawców, jak i budżet państwa, poprzez obciążenie systemu ubezpieczeń społecznych. Firmy zaś w dłuższej perspektywie będą musiały zmierzyć się z poważnym ograniczeniem liczby pracowników na rynku pracy, co już teraz jest bolączką polskich przedsiębiorstw. – *Obowiązujący Kodeks pracy został uchwalony w 1974 r. I choć po drodze mieliśmy szereg nowelizacji, to nadal brakuje w nim nowoczesnego i holistycznego spojrzenia na regulacje w zakresie prawa pracy, w tym na zagrożenia psychospołeczne. Najwyższy czas, aby zainicjować działania, które pozytywnie wpłyną na środowisko pracy, tym samym, w dłuższej perspektywie, pozwolą budować w Polsce zdrowy i silny biznes* – dodaje Anna Jabłońska.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 29.07–09.08.2019 r. na zlecenie Koalicji Bezpieczni w Pracy, w skład której wchodzi CWS Polska, PW Krystian, TenCate Protective Fabrics, Lafarge w Polsce, SEKA S.A., Inter Cars i DHL w Polsce, reprezentowany przez dwie dywizje: DHL Parcel i DHL Supply Chain. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedu, pokazywanie dobrych praktyk oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.



Jak walczyć z mobbingiem?

Pracodawca ma względem pracowników bardzo dużo obowiązków wynikających z ustaw i regulacji prawnych. Jednym z takich wymogów jest przeciwdziałanie mobbingowi, które najczęściej jest realizowane przez opracowanie i wdrożenie wewnętrznej polityki antymobbingowej.

Takie działania bez wątpienia są dla pracodawcy korzystne. Jednak jak skutecznie je prowadzić i jak powinna wyglądać procedura antymobbingowa?

Przede wszystkim – jak twierdzi Joanna Koczaj-Dyrda, radca prawny, specjalistka ds. mobbingu – procedura antymobbingowa powinna być tak skonstruowana, wdrożona i nadzorowana w zakładzie pracy, by pracownicy nie bali się z niej skorzystać. Powinna być przejrzysta, zapewniająca rzeczywiste prawa skarżącego, czyli domniemanej ofiary.

– Nie może być tak, że na czele Komisji Antymobbingowej stoi mobber bądź osoba z nim zaprzyjaźniona. Albo że pracownik, który się skarży – jeszcze zanim Komisja Antymobbingowa zakończy pracę – jest wyrzucany z pracy albo nie ma wglądu do akt, nie wie, co w nich jest, a na koniec Komisja arbitralnie informuje, że mobbingu nie stwierdzono. To nie jest ochrona. Ochrona ma być przejrzysta, tak jak jest w sądzie – tłumaczy radca.

Przede wszystkim – jak twierdzi Joanna Koczaj-Dyrda, radca prawny, specjalistka ds. mobbingu – procedura antymobbingowa powinna być tak skonstruowana, wdrożona i nadzorowana w zakładzie pracy, by pracownicy nie bali się z niej skorzystać. Powinna być przejrzysta, zapewniająca rzeczywiste prawa skarżącego, czyli domniemanej ofiary.

Dobry pracodawca, który nie chce być narażony na utratę dobrego imienia, może i powinien reagować, gdy pojawia się problem interpersonalny. Sam powinien zadbać o wyeliminowanie mobberów. Nie może lekceważyć żadnych sygnałów – zwłaszcza, gdy ktoś składa skargę.

Warto też pamiętać, że w takich sytuacjach należy wykorzystać mediacje, które niestety często są niedoceniane.

Z kolei osobom, które doświadczają mobbingu, Joanna Koczaj-Dyrda radzi, by reagowały, walczyły, nie dały się zniszczyć, nie uciekały, nie czekały, aż to się skończy (bo się nie skończy), nie chowały głowy w piasek, ale walczyły o siebie. Nie wolno milczeć.

Źródło: www.portalbhp.pl

Szkolenie e-Learning Przeciwdziałanie mobbingowi

GOŁOWE SZKOLENIE ON-LINE, DZIĘKI KTÓREMU TWOI PRACOWNICY:

- zyskają szeroką perspektywę na temat mobbingu i jego skutków dla organizacji,
- dowiedzą się, jak rozpoznawać mobbing i odróżniać go od konfliktów interpersonalnych,
- będą wiedzieć, jak tworzyć zdrowe środowisko pracy, by zapobiegać przypadkom mobbingu i dyskryminacji,
- będą w stanie szybko rozpoznać niepokojące sygnały w swoim otoczeniu i adekwatnie reagować, gdy ktoś może doświadczać mobbingu lub dyskryminacji.

Szkolenie kierowane jest do kadry kierowniczej i wszystkich pracowników.

ZALETY SZKOLENIA

- tematyka mobbingu przedstawiona w zrozumiały i precyzyjny sposób,
- opracowany przez ekspertów,
- praktyczne porady, scenki sytuacyjne i ćwiczenia,
- certyfikat ukończenia szkolenia wydawany przez SEKA.

AKTUALNE OFERTY SZKOLEŃ
DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE

www.seka.pl

WARTO WIEDZIEĆ

Zgodnie z najnowszym orzecznictwem jeśli pracodawca wykaże przed sądem, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, może uwolnić się od odpowiedzialności z tytułu mobbingu. Z tego powodu istotne jest, aby każdy pracodawca wprowadził politykę antymobbingową i jednocześnie szkolił swoich pracowników w tym zakresie.



SZKOLENIE – RODO W HUMAN RESOURCES

Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO) wprowadziło sporo zmian we wszystkich firmach, przetwarzających i wykorzystujących dane osobowe osób fizycznych. Wdrożenie i dostosowanie się do nowych przepisów dotyczy przede wszystkim działów HR, których podstawowym zadaniem jest operowanie danymi, w tym też szczególnie wrażliwymi.

RODO, a dokładniej Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE nakłada na działy związane z HR i obsługą kadrową pracowników obowiązek wdrożenia szeregu zmian prawnych i informatycznych. Mają one na celu zapewnienie większej transparentności i bezpieczeństwa przetwarzania danych.

Bezpieczne zarządzanie danymi

Najważniejsze obszary, w których pracownicy działów kadr i HR operują danymi osób fizycznych, to:

- rekrutacja (zbieranie CV);
- akta pracownicze (umowy, świadczenia, w tym także gromadzenie danych wrażliwych, m.in. dokumentacji medycznej, informacji o członkach rodziny pracownika);
- powierzanie danych (udostępnianie podmiotom zewnętrznym danych osobowych pracowników i współpracowników).

Z uwagi na szczególne obowiązki wspomnianych działów, poznanie i umiejętne zastosowanie przepisów Rozporządzenia w praktyce jest gwarancją bezpiecznego funkcjonowania firmy.

Zawiłość i mnogość przepisów niejednokrotnie powoduje wątpliwości u pracowników, dlatego też pracodawca powinien zapewnić im możliwość dokończenia się w tym zakresie. Takie podejście może być korzystne dla firmy, ponieważ, działając zgodnie z prawem, nie naraża się na kary finansowe, które może nałożyć IODO.

Szkolenie jako remedium

Poradniki czy komentarze ekspertów tylko w wąskim zakresie omawiają poszczególne zagadnienia dotyczące RODO w HR. Zdaniem praktyków najlepszym rozwiązaniem tego problemu jest obszerne szkolenie, które szczegółowo omawia temat.

Ochrona Danych Osobowych w kadrach – wyzwania i oczekiwania to szkolenie oferowane przez SEKA S.A. Skierowane jest do pracowników działów kadr, HR i rekrutacji, a jego celem jest aktualizacja wiedzy z zakresu przetwarzania danych osobowych osób fizycznych z uwzględnieniem najnowszych zmian w Kodeksie pracy. Forma szkolenia jest szczególnie istotna, ponieważ wiedza teoretyczna omawiana jest na podstawie praktycznych przykładów, co daje możliwość lepszego zrozumienia i zapamiętania tematu.

Szkolenia RODO dla HR ruszają od listopada 2019 r.



<https://www.seka.pl/uslugi/szkolenia-otwarte/szkolenie-rodo-w-hr/>



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!



SZKOLENIE OKRESOWE BHP

DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA
I HIGIENY PRACY ORAZ OSÓB WYKONUJĄCYCH
ZADANIA TEJ SŁUŻBY

Okresowe szkolenie bhp ma na celu aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności z zakresu: przepisów, analizy i oceny zagrożeń oraz metod oceny ryzyka związanego z tymi zagrożeniami, a także organizacji i metod kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponadto ma za zadanie pomóc w rozwiązywaniu trudnych problemów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na rynku od 1988 r.

seka.pl/szkolenie-okresowe-bhp



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

Uzupełniamy i wspieramy etatową służbę bhp



Etatowa służba bhp **wspiera pracodawcę** w zakresie przestrzegania bezpiecznych warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracowników w przedsiębiorstwie.

■ **SEKA S.A. wspiera etatową służbę bhp** w jej codziennych obowiązkach!

Pełnienie zadań służby bhp wymaga od inspektorów znajomości odpowiednich procedur, przepisów kodeksu pracy i rozporządzeń, a także szybkiego reagowania w sytuacji zagrożenia. **W postępowaniu wypadkowym liczy się czas.**

■ **SEKA S.A. posiada oddziały w 19 miastach Polski, nasi inspektorzy mogą reagować natychmiast.**

Model naszej współpracy z firmą opiera się na wzajemnym uzupełnianiu się z etatową służbą bhp w celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa w zgodzie z obowiązującymi przepisami.

Jak możemy pomóc?

Oprócz przeprowadzenia szkoleń okresowych dla pracowników służb bhp, możemy również wspierać te służby poprzez przejęcie na nasze barki wskazanych zadań w obszarach:

- przeprowadzenia szkoleń wstępnych dla nowoprzyjętych pracowników,
- szkoleń okresowych,
- postępowań powypadkowych,
- usługi zewnętrznego audytu warunków pracy,
- reprezentowania klienta przed organami kontroli,
- sporządzania ekspertyz prawnych w obszarze bhp,
- zastępstwa na czas nieobecności etatowego pracownika,
- wsparcia przed uruchomieniem nowych placówek.

Od ponad 30 lat wspieramy przedsiębiorców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozumiemy potrzeby i natychmiastowo reagujemy na zmiany. Uzupełniając etatową służbę bhp, tworzymy spójną całość, zapewniamy tym samym bezpieczeństwo prawne dla pracodawcy. Zapraszamy do współpracy!

seka.pl

USŁUGI Z ZAKRESU OCHRONY ŚRODOWISKA



ZAPEWNIAMY:

- uniknięcie potencjalnych kar finansowych
- doradztwo ekspertów
- kompleksowość usługi
- oszczędność kosztów

Więcej informacji na stronie internetowej: www.bio-service.pl

-10%

OUTSOURCING KADROWO-PŁACOWY

TEKST: Zespół SEKA S.A.

Pracodawcy coraz częściej poszukują wsparcia w zakresie zabezpieczenia interesów firmy. Problemów przysparzają im zagadnienia dotyczące prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i warunków pracy. Eksperti z Seka S.A. przygotowali specjalistyczne usługi, które mają pomóc pracodawcom. Wszystko po to, aby mogli oni skupić się na rozwijaniu biznesu.

Wieloletnie doświadczenie specjalistów z naszej firmy daje gwarancję wdrożenia w obsługiwany przedsiębiorstwie praktycznych i skutecznych rozwiązań. Dobre praktyki i opracowane procedury usprawniają procesy, oszczędzają wiele czasu i pieniędzy, a także likwidują stres związany z tym zagadnieniem.

W ramach wsparcia w zakresie kadrowo-płacowym skupiamy się na przygotowywaniu:

- niestandardowych, nieperiodycznych raportów zgodnych z oczekiwaniami Klienta,
- wniosków do celów emerytalno-rentowych (druki ZUS Rp-7), pomocy przy wypełnianiu druków Kp-1 oraz ZUS Rp-6,
- korekt deklaracji ZUS z lat ubiegłych, sprzed okresu świadczenia usług na rzecz danego Klienta,
- audytu płac i akt osobowych,
- regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania, a także regulaminów ZFŚS.

Outsourcing tego typu usług to wyjście naprzeciw wyzwaniom, jakie niesie dynamicznie zmieniające się prawo. To idealne rozwiązanie dla przedsiębiorców, którzy nie posiadają na etacie specjalistów ds. kadr i płac, a jednocześnie nie chcą się zagubić w gąszczu przepisów.

Argumentami, które przemawiają za wybraniem naszej usługi outsourcingowej, są:

- oszczędność kosztów przynosząca realne oszczędności dla firmy,
- większa efektywność pracy, eliminująca problemy związane z koniecznością zatrudnienia zmiennika na czas absencji specjalisty,
- zwolnienie kadry zarządzającej i działu prawnego Klienta

z obowiązku bycia na bieżąco z nowelizacjami przepisów z zakresu prawa pracy i prawa podatkowego (zajmuje się tym dział prawny firmy SEKA S.A.),

- konsultacje świadczone w ramach umowy przez dział prawny firmy SEKA S.A. w razie wystąpienia jakichkolwiek problemów czy niejasności,
- stała kontrola jakości usług kadrowo-płacowych poprzez audyty wewnętrzne, regularnie przeprowadzane przez firmę SEKA S.A.,
- zdjęcie z Klienta odpowiedzialności reprezentowania firmy jako pracodawca przed Państwową Inspekcją Pracy, Urzędem Skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych,
- zwolnienie pracodawcy z konieczności delegowania pracownika poprzez przeprowadzanie szkoleń z zakresu kadr i płac w placówkach Klienta.

Pracujemy z powodzeniem zarówno dla dużych jak i mniejszych firm. Zrealizowaliśmy usługę outsourcingu kadrowo-płacowego dla takich pracodawców jak: PKP INTERCITY, PGE Obsługa Księgowo-Kadrowa, Renault Polska, BD Polska, Scania Polska, Procter & Gamble, FM Polska, Mostostal Warszawa, Krajowa Izba Doradców Podatkowych Warszawa, Yves Rocher.



ZACHĘCAMY DO KONTAKTU:
Elżbieta Zadrozna
Dyrektor finansowa SEKA S.A.
tel.: 22 517 88 23, 22 517 88 48
e-mail: kadryplace@seka.pl



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

Obsługa kadrowo-płacowa



Dokumentacja
pracownicza

Naliczanie płac

Konsultacje
prawne

Reprezentacja
przed:
ZUS, PIP, US



SEKA.pl

ZMIANY W PRZEPISACH KODEKSU PRACY OD 7 WRZEŚNIA 2019

TEKST: Robert Maliszewski
Dyrektor Działu Prawnego SEKA S.A.

Według uzasadnienia do projektu ustawy z dnia 6 czerwca 2019 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043) jej celem jest wprowadzenie zmian, dzięki którym pracownicy łatwiej zrealizują uprawnienia. Aby możliwa była skuteczna ochrona praw pracowniczych, niezbędne jest funkcjonowanie systemu prawnego, który skutecznie chroniłby interesy pracownika w zmieniających się realiach społeczno-gospodarczych. Zmiany Kodeksu pracy wchodzące w życie 7 września 2019 roku można podzielić na związane z: dyskryminacją, uprawnieniami rodzicielskimi dotyczącymi innego członka najbliższej rodziny w rozumieniu art. 1751 pkt 3 k.p., mobbingiem i świadectwem pracy.

1. Zmiany Kodeksu Pracy w zakresie dyskryminacji (zmiany w art. 113 i 183a § 1 k.p.)

W zmienionej wersji art. 113 k.p. będzie brzmiał następująco: *Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.* Pominięta została fraza: *a także ze względu na rozdzielająca kryteria dyskryminacji, ze względu na cechy osobiste danej osoby oraz ze względu na cechy związane z pracą.* Wykreślono też słowo: *albo* i w tym miejscu wprowadzono słowo: *zatrudnienie* przed zwrotem: *w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.* Ustawodawca chce, żeby każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie było uznawane za dyskryminację.

Do 7 września 2019 roku, zgodnie z treścią art. 183a k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność

związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Podobnie jak przy art. 113 k.p., ze znowelizowanego art. 183a k.p. usunięto frazę: *a także bez względu na*. Wykreślono także słowo: *albo* i wprowadzono w zamian słowo: *zatrudnienie*. Powoduje to tym samym, że katalog kryteriów dyskryminujących będzie bez wątpliwości katalogiem otwartym. Nie będzie więc budziło wątpliwości, że nie tylko kryteria osobiste, ale też te związane z pracą zostały podane jedynie na zasadzie przykładu.

2. Zmiany odnośnie do uprawnień związanych z rodzicielstwem przysługujących innemu członkowi najbliższej rodziny określonego w art. 1751 pkt 3 k.p. (zmiany w art. 47, 50 § 5, 57 § 2, 163 § 3 i 177 § 5 k.p.)

Zmiana polega na polepszeniu sytuacji prawnej innych członków rodziny określonych w art. 1751 pkt 3 k.p. Chodzi o pracownika – innego członka najbliższej rodziny, czyli innego niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członka najbliższej rodziny (będącego pracownikiem), który w przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną matkę dziecka (legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji) z pobierania zasiłku macierzyńskiego uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego, lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Osoby te zostaną m.in. objęte szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zyskają prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Poniżej wskazanie szczegółowych zmian w przepisach.

W art. 177 § 5 k.p., dotyczącym stosowania przepisów zakazujących wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego dla pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1, 2, 4) – przepisy te znajdą odpowiednie zastosowanie również do pracowni-

ka – innego członka najbliższej rodziny w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Zmianie ulegnie też art. 47 k.p. odnoszący się do kwestii wynagrodzenia pracownika, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Przepis ten będzie się odnosił także do przypadku, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3 k.p.

Nowelizacja objęła też art. 50 § 5 k.p., dotyczący wyłączenia stosowania przepisu, zgodnie z którym jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłączne odszkodowanie. Dotyczy to pracowników w okresie ciąży, pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego oraz pracowników podlegających ochronie na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. Dzięki nowelizacji zakresem wyłączenia zostanie objęte również wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi – innemu członkowi najbliższej rodziny, a także pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p.

Podobna zmiana została wprowadzona w art. 57 § 2 k.p., który odnosi się do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, przysługującego pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy podjął on pracę w wyniku przywrócenia do niej. W przypadku, gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, który korzysta z urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługiwać będzie za cały czas pozostawania bez pracy. Zmiana dotyczy też art. 163 § 3 k.p., zgodnie z którym na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Po nowelizacji przepis ten będzie dotyczył także pracownika – innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 1751 pkt 3 k.p.

3. Zmiany dotyczące mobbingu (zmiana w art. 943 § 4 Kodeksu pracy)

Zgodnie ze zmianą w art. 943 § 4 k.p., przepis ten da możliwość dochodzenia od pracodawcy odszkodowania również w sytuacji, gdy pracownik doznał mobbingu. Do tej pory pracownik miał prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania tylko wtedy, gdy pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Sprawi to tym samym, że pracownik będzie mógł ubiegać się o odszkodowanie nie w jednym przypadku, ale w dwóch sytuacjach. Celem zmiany była eliminacja nadużyć, a także zapewnienie jednakowej ochrony w stosunku do wszystkich pracowników, którzy doświadczyli mobbingu.

4. Zmiany związane ze świadectwem pracy (dodanie § 14 oraz zmiana § 21 w art. 97 Kodeksu pracy)

Zmiany obejmą też wydawanie świadectwa pracy. Zgod-

nie z Kodeksem pracy od 7 września 2019 roku pracownik będzie mógł w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie tego dokumentu. Jeżeli pracodawca nie uwzględni tego wniosku, pracownik będzie mógł wystąpić do sądu pracy z żądaniem sprostowania świadectwa pracy. Będzie mógł to uczynić w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy pracownik będzie wnosił żądanie jego sprostowania także do sądu pracy. Z powyższego wynika przede wszystkim, że wydłużeniu ulegną terminy (z 7 do 14 dni) na złożenie wniosku o sprostowanie do pracodawcy oraz żądanie sprostowania świadectwa pracy przed sądem.

Pracodawca będzie zobowiązany wydać świadectwo pracownikowi nie niezwłocznie, ale w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy. Dopiero jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie będzie możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu będzie zobowiązany przesłać świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy Prawo pocztowe albo doręczyć je w inny sposób.

Po art. 97 Kodeksu pracy dodany został również art. 971 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownik może wystąpić do sądu pracy z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy. W przypadku gdy pracodawca nie istnieje czy też z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownik ma możliwość wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Z żądaniem tym można wystąpić w każdym czasie przed upływem terminu przedawnienia. Ponadto przepisy art. 97 § 1-3 Kodeksu pracy będą miały odpowiednie zastosowanie do żądania sprostowania świadectwa pracy.

5. Inne zmiany

W katalogu wykroczeń nieznacznie zostanie zmienione naruszenie dotyczące świadectwa pracy. W dotychczasowych przepisach kara grzywny mogła być nałożona na tego, kto wbrew obowiązkowi nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy. Od 7 września 2019 roku kara będzie przysługiwała za niewydanie pracownikowi świadectwa pracy w terminie.

Od 7 września 2019 roku zostanie zmieniony art. 292 k.p. dotyczący przedawnienia roszczeń. Będzie on brzmiał w następujący sposób: *Po upływie terminu przedawnienia roszczenia ze stosunku pracy ten, przeciwko komu przysługuje roszczenie, może uchylić się od jego zaspokojenia,*

chyba że zrzeka się korzystania z zarzutu przedawnienia. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne.

6. Przepisy przejściowe

Ustawa zmieniająca Kodeks pracy od 7 września 2019 roku wprowadza jeden istotny przepis przejściowy. Mianowicie określa, że do terminów określonych w art. 97 § 21 k.p., które rozpoczęły bieg i nie upłynęły do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy Kodeksu pracy, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Oznacza to, że jeżeli np. pracownik otrzymał świadectwo pracy przed 7 września 2019 roku i w dniu wejścia w życie ustawy nie upłynęło jeszcze 7 dni od jego otrzymania, wówczas ma prawo do złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa pracy (a nie w terminie 7 dni).

7. Wnioski dla pracodawcy

W związku z powyżej przedstawionymi zmianami w kodeksie pracy, które wejdą w życie 7 września 2019 roku, najistotniejsze dla pracodawcy jest stosowanie się do zmieniających przepisów dotyczących świadectw pracy. Niezbędna będzie zmiana pouczenia do świadectwa pracy uwzględniająca zmiany dotyczące przede wszystkim terminów do wniesienia do pracodawcy wniosku o sprostowanie czy też żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu. Pracodawcy powinni także zwrócić uwagę na treść obowiązujących u nich wewnętrznych przepisów. Przede wszystkim chodzi o regulaminy pracy, procedury dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji czy też mobbingowi. Może się bowiem okazać, że należy uaktualnić te regulacje, zgodnie ze zmianami Kodeksu pracy, wchodzącymi w życie od 7 września 2019 roku.



Robert Maliszewski

dyrektor działu prawnego
SEKA S.A.



FORMA ŚWIADCZENIA USŁUGI

Usługi z zakresu doradztwa prawnego świadczymy w ramach:

- umów stałych,
- umów na konkretne zadania.

Z największą starannością dopasowujemy zakres umowy do wymogów każdego Klienta. W ramach umowy stałej istnieje możliwość zawarcia dodatkowej umowy na pojedynczą usługę.

NASI KLIENCI CENIĄ NAS ZA:

- doradztwo nakierowane przede wszystkim na zapobieganie sytuacjom spornym i zabezpieczanie interesów pracodawcy,
- wieloletnie doświadczenie w skutecznym doradzaniu kilkudziesięciu firmom działającym na obszarze całego kraju (w tym firmom sieciowym),
- doświadczony, kreatywny zespół ekspertów,
- wąską specjalizację (prawo pracy, prawo cywilne w części dotyczącej zatrudnienia),
- szybkość w działaniu (udzielanie fachowych odpowiedzi i sporządzanie opinii w ciągu 48 godzin).

ZACHĘCAMY DO KONTAKTU:

Robert Maliszewski
Dyrektor Działu Prawnego
tel. 22 5178844
robert.maliszewski@seka.pl

Eksperti z SEKA S.A. udzielają wsparcia w każdym aspekcie prawnym. Warto skorzystać z tej możliwości i scedować na nich przynajmniej część obowiązków wynikających z prawa pracy.

Kongres Szefów PRODUKCJI

XI Warsztaty Kongres Szefów Produkcji

Rola kierownika produkcji
w budowaniu synergii między
ludźmi a technologią

11.12.2019 – Kongres | Poznań

12.12.2019 – Warsztaty ze zwiedzaniem hali produkcyjnej fabryki SKF

Podczas pierwszego dnia wydarzenia uczestnicy wezmą udział w kongresie obejmującym dwie części:

Część I | **Studium przypadku**

- Case study: kierunek Toyota
- Debata szefów produkcji
- Power speech kapitana drużyny Amp Futbolu

Część II | **Strefa warsztatowa**

KAŻDY UCZESTNIK MA DO WYBORU DWIE ŚCIEŻKI:

- Ścieżka 1. Zarządzanie zespołem, prelegent z firmy: Bonduelle
- Ścieżka 2. Zarządzanie produkcją, prelegent z firmy: Gummi-Welz Polen

**Drugi dzień wydarzenia to warsztaty
ze zwiedzaniem hali produkcyjnej fabryki SKF!**

SKF

www.szefowie-produkcji.pl

SEKA S.A. Oddział Gorzów Wlkp.

Specjalizacja i obszar działania Oddziału

Gorzowski Oddział SEKA S.A. prowadzi outsourcing usług z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz ochrony danych osobowych. Realizuje szeroki zakres szkoleń – zarówno w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska, ochrony danych osobowych oraz pierwszej pomocy przedlekarskiej. Oddział organizuje szkolenia z wykorzystaniem dofinansowania w zakresie BUR oraz projektu RPO-L2020, w ramach których realizowane są szkolenia zawodowe, w tym m.in. kursy dla operatorów wózków jezdniowych, maszyn budowlanych, a także dotyczące uprawnień energetycznych, cieplnych i gazowych.

Oddział mieści się w centrum Gorzowa Wlkp. przy ul. Kosynierów Gdyńskich 82 (budynek Hotelu Mieszko, VII piętro, pokój 714). Szkolenia realizowane są w dwóch salach szkoleniowych: na 15 i 30 osób.

Z życia Oddziału

Oddział oferuje dla przedsiębiorców szeroką gamę usług szkoleniowych z możliwością wsparcia finansowego w ramach Lubuskich Bonów Rozwojowych – do 80% wartości szkolenia oraz z programu RPO-L2020 – do 100% dofinansowania.

Współpraca

Obszarem działania oddziału jest województwo lubuskie. Klientami są zarówno firmy z tzw. umów „centralnych”, jak również pozyskane w ramach współpracy lokalnej. Szeroki zakres specjalistów, którymi dysponuje oddział, umożliwia profesjonalną i kompleksową obsługę firm nie tylko w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również w obszarze ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz ochrony danych osobowych.

Zespół i podział obowiązków

Obecnie w oddziale pracują trzy osoby. Wszyscy są specjalistami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jedna osoba posiada wykształcenie w zakresie pożarnictwa. Zadania nadzoru w obsługiwanych przez oddział zakładach pracy i instytucjach realizuje na co dzień dziesięciu specjalistów posiadających uprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz ochrony danych osobowych. Oddział współpracuje w ramach realizowanych szkoleń z 28 wykładowcami.



Całość działań realizowanych w Oddziale Gorzów Wlkp. koordynuje dyrektor – Sławomir Klusek. Zapraszamy do dalszej współpracy.

DANE KONTAKTOWE

ul. Kosynierów Gdyńskich 82, VII piętro, pok. 714
(Budynek Hotelu Mieszko)
66-400 Gorzów Wielkopolski
tel.: 95 737 46 20
gorzow@seka.pl

facebook



Z NAMI BEZPIECZNIEJ!

Outsourcing szkoleń



Zarządzanie
szkoleniami

Nadzór
nad terminami

Prowadzenie
dokumentacji

Raportowanie





Prezentacja zaawansowanych technologii, rozwiązań i produktów służących zrównoważonemu rozwojowi

ROZMAWIAL: Maciej Mazerant
ZDJĘCIA: materiały prasowe MTP

Są Państwo organizatorem projektów targowych z obszaru ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju. Czym różnią się Targi Ochrony Środowiska POL-ECO SYSTEM od Targów Energii Odnawialnej GreenPOWER?

Międzynarodowe Targi Ochrony Środowiska POL-ECO SYSTEM to jedno z największych i najważniejszych wydarzeń w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej, prezentujących zaawansowane technologie, rozwiązania, usługi i produkty służące szeroko rozumianej ochronie środowiska, w tym: gospodarce komunalnej, odnawialnym źródłom energii i gospodarce wodno-kanalizacyjnej. Natomiast Międzynarodowe Targi Energetyki Odnawialnej GreenPOWER koncentrują się wyłącznie na wieloaspektowym ujęciu odnawialnych źródeł energii. Oba wydarzenia są miejscem spotkań przedstawicieli instytucji legislacyj-

nych, samorządów oraz reprezentantów świata biznesu, nauki i edukacji.

Czy tematyka imprez targowych związana z ekologią to nowość ze względu na rosnącą świadomość społeczną? Jak zmienia się podejście wystawców oraz widzów do tego typu wydarzeń?

Ochrona środowiska od lat była istotnym zagadnieniem dla Grupy MTP. Oba projekty mają w związku z tym długotrwałą tradycję. Targi POL-ECO SYSTEM w tym roku odbyły się po raz 31., a targi GreenPOWER – po raz 10. Przez lata dynamika targów zmieniała się, ale zawsze była odzwierciedleniem sytuacji gospodarczej, trendów branżowych, a także zmian legislacyjnych. Zarówno POL-ECO SYSTEM, jak i GreenPOWER to targi biznesowe skierowane do specjalistów w danej branży. Jako Grupa MTP podejmujemy także inicjatywy organizowania targów i eventów mających na celu zwiększenie świadomości ekologicznej wśród szerokiej publiczności.

Targi to miejsce spotkań i wymiany doświadczeń. Dają one możliwość zaprezentowania oferty danej firmy i pokazania, czym wyróżnia się na tle konkurencji. Obecnie wystawcy na targach świadomie budują rozpoznawalność marki, co pozwala na osiągnięcie lepszych wyników finansowych i rozwój firmy.

Dzisiaj targi to nie tylko wystawiający się przedsiębiorcy, ale również nagrody i liczne wydarzenia towarzyszące...

Tak, w ramach targów realizowany jest również bardzo bogaty program wydarzeń towarzyszących ofercie wystawienniczej. Jako organizatorzy dokładamy wszelkich starań, by targi spełniały oczekiwania profesjonalistów z branży zarówno pod kątem merytorycznym, jak i wystawienniczym. Oprócz ekspozycji targowej proponujemy uczestnikom liczne konferencje, debaty, warsztaty oraz szkolenia, które są odpowiedzią na zmiany ustawodawcze.

Wystawcy mogą także skorzystać z licznych form promocji, zgłaszając swoje produkty i usługi jako premiery bądź nowości rynkowe. Najbardziej rozpoznawalną nagrodą na polskim rynku jest Złoty Medal MTP przyznawany innowacyjnym produktom najwyższej jakości. Natomiast statuetka Acanthus Aureus to wyróżnienie przyznawane wystawcom, którzy najlepiej potrafili zobrazować swoją wizję stoiska w połączeniu ze strategią marketingową firmy. Branżowe instytucje i stowarzyszenia przyznają swoje nagrody i wyróżnienia, a targi są doskonałym miejscem do ich wręczenia.

Podczas Państwa wydarzeń jak w soczewce skupiają się trendy dot. ekologii. W jakim kierunku będzie się rozwijała branża eko, biorąc pod uwagę Państwa obserwacje?

Polskę w najbliższym czasie czeka wiele wyzwań zarówno w zakresie gospodarki odpadami, jak i ochrony środowiska. Wynikają one m. in. z polityki rządu, a także zobowiązań dla państw członkowskich Unii Europejskiej. Przed nami konieczność dostosowania:

- gminnych systemów gospodarki odpadami komunalnymi do nowych rozwiązań prawnych,
 - polskich instalacji przetwarzania odpadów do wymagań nowych założeń BAT czy do regulacji określonych w unijnym pakiecie odpadowym dotyczącym gospodarki obiegu zamkniętego i podwyższenia poziomów recyklingu.
- Potrzebne są zatem efektywne i innowacyjne rozwiązania, które można znaleźć podczas targów.

**ZAPRASZAMY na Targi POL-ECO SYSTEM
w dniach 20-22.10.2020 roku**



Joanna Kucharska
dyrektor grupy projektów



Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO



Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy,
Pożarnictwa i Ratownictwa

Międzynarodowe Targi Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO to największe targi branży BHP w Europie Środkowo-Wschodniej. Wydarzenie, organizowane w cyklu dwuletnim, jest okazją do prezentacji najnowszych dokonań polskich oraz zagranicznych producentów sprzętu i wyposażenia służącego bezpieczeństwu, ochronie zdrowia i pracy.

Targi SAWO są również idealną przestrzenią do prezentowania zaawansowanych technologii wykorzystywanych w ratownictwie specjalistycznym i w branży BHP. Zwiedzający mogą liczyć na różnorodną ekspozycję, a także wziąć udział w tematycznych konferencjach i widowiskowych pokazach.

Targi SAWO to najważniejsze wydarzenie branżystów w naszym kraju, które służy ochronie życia i zdrowia w środowisku pracy oraz bezpośrednio przyczynia się do wprowadzania w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologii i rozwiązań podnoszących jakość pracy i bezpieczeństwa zatrudnionych osób poprzez kreowanie nowych trendów i wzmacnianie prawidłowych wzorców – mówi Zofia Strzyż, zastępca dyrektora targów SAWO.

SAWO to nie tylko wystawa, ale również miejsce wymiany doświadczeń w zakresie bezpieczeństwa pracy, ergonomii, ratownictwa, ochrony przeciwpożarowej i innych pokrewnych zagadnień. Każda edycja zapewnia bogatą ofertę konferencyjną, w której profesjonaliści dzielą się swoim doświadczeniem i wiedzą. Uczestnicy tych spotkań cenią szczególnie ich praktyczny wymiar. SAWO postrzegane jest jako miejsce, w którym propagowane są dobre praktyki, a także przestrzeń, w której promowane są nowoczesne środki ochrony indywidualnej i coraz bardziej ergonomiczny sprzęt.

Ponadto dużą atrakcją, cieszącą się sporym powodzeniem wśród zwiedzających, są pokazy organizowane przez instruktorów, stowarzyszenia i współpracujące instytucje, które za każdym razem dostarczają wielu niezapomnianych emocji.

Zakres tematyczny targów SAWO:

- środki ochrony indywidualnej,
- odzież ochronna i robocza,
- materiały do produkcji odzieży ochronnej i roboczej,
- zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości,
- środki i sprzęt do udzielania pierwszej pomocy,
- środki higieniczne i wyposażenie sanitarne,
- produkty i rozwiązania ergonomiczne na stanowiskach pracy,
- środki ochrony zbiorowej,
- aparatura pomiarowa i kontrolna,
- znaki bezpieczeństwa,
- ochrona przeciwpożarowa,
- wyposażenie dla służb ratowniczych.

Zapraszamy na Międzynarodowe Targi Poznańskie SAWO w dniach 21-23.04.2020.

Szczegóły oraz bilety dostępne na www.targisawo.pl.



„Gramy o przyszłość – wejdź do gry” podczas IV Forum Inteligentnego Rozwoju

Inwestycje w innowacje stają się obecnie koniecznością, by przetrwać na rynku. A gdzie rodzą się innowacje? Jak je zastosować w praktyce gospodarczej? Na te i wiele innych nurtujących pytań znajdziesz odpowiedź podczas czwartej edycji Forum Inteligentnego Rozwoju – prestiżowego wydarzenia gospodarczego poświęconego innowacjom i inwestycjom, które przełożą się na zrównoważony rozwój życia w oparciu o inteligentne specjalizacje.

28-29 listopada 2019 r. w Uniejowie (woj. łódzkie) 500 branżowych Liderów Inteligentnego Rozwoju z kraju i zagranicy skupi się podczas 15 paneli dyskusyjnych na identyfikacji możliwości komercyjnego wykorzystania wyników badań, wiedzy oraz kompetencji, poznawaniu wzajemnych potrzeb i oczekiwań środowiska biznesowego,

samorządowego, naukowego i społecznego, a także promocji innowacji i inwestycji przed potencjalnymi inwestorami lub partnerami biznesowymi.

Na tegoroczny program złożą się dyskusje przedsiębiorców, samorządowców praktyków biznesu, innowatorów, inwestorów, ekspertów, mówców motywacyjnych i przedstawicieli władz państwowych zaplanowane w trzech formatach: dyskusji panelowych, warsztatów tematycznych i debat.

Głównym organizatorem i inicjatorem Forum jest Centrum Inteligentnego Rozwoju, współorganizatorami – Miasto i Gmina Uniejów i Grupa Eurokreator T&C. Patronami honorowymi tegorocznego wydarzenia są między innymi: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Energii, Ministerstwo Cyfryzacji, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, a także Urząd Patentowy. Jako Partner IV Forum Inteligentnego Rozwoju zapraszamy na wydarzenie.

Rejestracja i pełne informacje na temat wydarzenia znajdują się na: www.irforum.pl

Dołącz do dyskusji z inspirującym gronem liderów inteligentnego rozwoju!

FORUM
INTELIAGENTNEGO
ROZWOJU

BIZNES - NAUKA - SAMORZĄD

Innowacje, nowe technologie, rozwój osobisty, strefa relaksu



Brock Dickinson

Rezydent wykonawczy
Uniwersytet Waterloo, Kanada



Marcin Prokop

Power Speaker
Dziennikarz



Jerzy Buzek

Premier RP 1998-2001
Poseł Parlamentu Europejskiego



Jowita Michalska

Prezes Fundacji
Digital University

Zarejestruj się www.irforum.pl

28-29 listopada, Uniejów

PATRONAT MEDIALNY
SEKA S.A.

networkingus



NetworKINGus

Miło nam poinformować, że SEKA S.A. znalazła się wśród patronów medialnych ósmej edycji NetworKINGus. Wydarzenie to odbywa się cyklicznie od 2016 r. i jest pierwszym spotkaniem networkingowym zorganizowanym w Kielcach.

Kolejne edycje mają swój własny temat przewodni, który decyduje o kształcie imprezy. Dzięki temu każde spotkanie ma swój niepowtarzalny charakter. Stałymi elementami są dwie 45-minutowe prelekcje ekspertów w danej dziedzinie, który swoją wiedzę popierają wieloletnią praktyką. Dodatkowo na spotkaniach można również nawiązać ciekawe kontakty podczas sesji networkingowych w których uczestnicy poznają się wzajemnie oraz integrują ze sobą. NetworKINGus skupia ludzi aktywnych, pragnących rozwijać się poprzez kontakty bezpośrednie, a także pragnących dzielić się swoim doświadczeniem. Impreza łączy to, co najlepsze – aktualną i praktyczną wiedzę oraz efektywną integrację. Uczestnictwo w wydarzeniu pozwala poszerzyć sieć kontaktów i inspirować uczestników do działania.

Poprzednie edycje

Pierwsza edycja – Królowie pracy zespołowej

Druga edycja – Wystąpienia publiczne

Trzecia edycja – Strategia marki osobistej, czyli personal branding dla każdego

Czwarta edycja – Klient nasz Pan, czyli customer service od podszewki.

Piąta edycja – Co, jak i za ile – marketing na facebook-u

Szósta edycja – Planowanie i zarządzanie czasem

Siódma edycja – Efektywna sprzedaż na wagę złota

Zachęcamy do udziału w ósmej edycji NetworKINGus – imprezie, której patronuje SEKA S.A.

Więcej informacji: networkingus.pl



Bezpieczeństwo w przemyśle

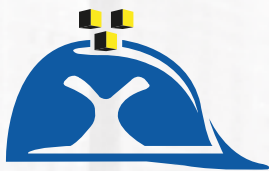
Praktyczne podejście do realizacji wymagań stawianych przez przepisy prawa stanowi jedno z największych wyzwań osób zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy. Jest to obszar wiedzy interdyscyplinarnej, której funkcjonalne zastosowanie jest niejednokrotnie bardzo trudne. Zarówno człowieka jak i maszynę trzeba odpowiednio zabezpieczyć i uporządkować procesy. Prelegenci Konferencji „Bezpieczeństwo w przemyśle II”, skupili się na zaprezentowaniu praktycznych rozwiązań, jakie należy zastosować dla zapewnienia bezpieczeństwa w przemyśle. Co więcej, ukazane zostały różne punkty widzenia: służby BHP, Inspektorów Pracy, działów odpowiedzialnych za modyfikacje maszyn, biegłych opiniujących w procesach orzekania o wypadkach przy pracy.

Poprawa bezpieczeństwa przemysłowego, to także spojrzenie w przyszłość. W czasie konferencji jej uczestnicy mieli okazję osobiście doświadczyć najnowocześniejszych rozwiązań. Zaprezentowane zostały techniki wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości (VR i AR), które już funkcjonują w polskich przedsiębiorstwach. Tego rodzaju technologie zyskują coraz liczniejsze grono osób zainteresowanych poprawą bezpieczeństwa poprzez stosowanie osiągnięć nauki i techniki.

W czasie konferencji, uczestnicy zostali zaproszeni do udziału w różnorodnych warsztatach tematycznych, gdzie osobiście włączyli się w poszukiwanie rozwiązań praktycznych. Prelegenci konferencji oraz zaproszeni eksperci poprowadzili zajęcia w formie „stolików tematycznych”, przy których uczestnicy brali udział w ćwiczeniach praktycznych i dyskusjach.

Organizatorem kolejnej edycji konferencji była firma EcoMS Consulting, która podejmuje się kompleksowej obsługi firm w zakresie zarządzania środowiskiem i bezpieczeństwem, w tym bezpieczeństwem podwykonawców.

Więcej informacji: www.ecoms.pl



**BEZPIECZNA
PRACA W MAGAZYNIE**

KONKURS

ZGŁOŚ SWÓJ MAGAZYN!

LIDER

BEZPIECZNEJ PRACY W MAGAZYNIE



O KONKURSIE

Celem konkursu jest propagowanie standardów bezpieczeństwa w magazynie poprzez działanie ankietowe, które zwraca uwagę na czynniki mające znaczący wpływ na bezpieczeństwo pracy.

Uczestnicy konkursu, wypełniając ankietę, analizują „stan bezpieczeństwa” w swoim magazynie. To także promocja innowacji technicznych i technologicznych podnoszących bezpieczeństwo eksploatacji urządzeń oraz systemów składowania towarów.

Zgłoś udział

ORGANIZATOR



PARTNERZY



PATRON MEDIALNY





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

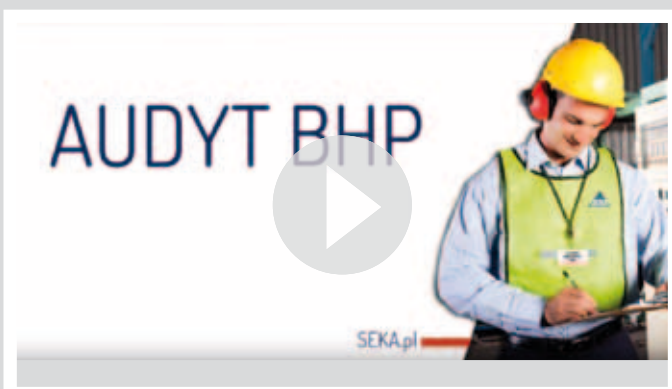
TEKST: Redakcja



1

Resuscytacja Krążeniowo-oddechowa

Postępowanie w przypadku, gdy u poszkodowanego nastąpiło wstrzymanie czynności oddechowo-krążeniowych.



2

Audyt BHP

Audyt BHP ma na celu zweryfikowanie prawidłowości funkcjonowania firmy pod względem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.



3

Wypowiedź Macieja Sekundy – prezesa SEKA S.A. dla PolsatNEWS

Maciej Sekunda – prezes SEKA S.A. wypowiada się dla PolsatNEWS na temat bezpieczeństwa

Aktualne filmy dostępne na kanale YouTube SEKA S.A.



SEKA

S.A.

WYRÓŻNIENIE

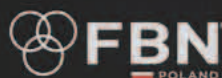
w rankingu miesięcznika Forbes
FORUM FIRM RODZINNYCH 2019
w kategorii firm o przychodach
do 100 mln PLN
w województwie mazowieckim

Paweł Zielewski

Paweł Zielewski
REDAKTOR NACZELNY
FORBES POLSKA

Forbes

WE WSPÓŁPRACY MERYTORYCZNEJ Z



Warszawa, 14 listopada 2019 roku



Wesołych Świąt!



Wesołych Świąt!

Dziękujemy za zaufanie i owocną współpracę w roku minionym,
a w Nowym Roku życzymy Państwu
pomyślności, zdrowia, szczęścia oraz sukcesów w pracy
i życiu osobistym.

Ze świątecznymi pozdrowieniami
Pracownicy i Zarząd
Seka S.A.

From the Editor

Fire safety in the company is the main feature of the latest issue of the SEKA Magazine. We have addressed the issue bearing in mind not only physical safety, but also economic security of workers. This is because we firmly believe that 'prevention' is far better a strategy than 'treatment', i.e. we recommend preventing fires that may take people's lives as well as destroying the business and jobs.

The SEKA Magazine shows everyday-life examples from our experts and clients. These are supplemented by practical tips and case studies, which has helped hundreds of organisations we cooperate with in their everyday activities. Sharing with readers our knowledge, experience and good practices is our top priority.

Another important topic deserving proper recognition in the business practice is environmental protection – not only on account of its greater media

coverage, but also because it affects everyone, regardless of where one works, lives or rests. The impact of our companies, facilities and enterprises on the environment is considerable. The sum total of all adverse micro-activities contributes to the global result in the form of poor air, water and soil quality, etc. We bring up this subject in the SEKA Magazine emphasising, however, the positive aspects that environmental protection can have for your business. We know that commitment from the business can bring about not only actual savings, but also benefits, such as creating a positive image in the eyes of one's customers and business partners.

Enjoy reading the latest issue of the SEKA Magazine!

*Chairman of the Board SEKA S.A.
Maciej Sekunda*



Fire safety and environmental protection – the features of this issue



In the tangled web of regulations and an ever-growing number of requirements relating to safety or ecology in its broadest sense, multiple areas of our economic life are subject to change or have to be modified in order to adjust to the changes brought about by amended regulations. In our current issue of the SEKA Magazine we provide guidelines on how to carry out a fire-safety audit in the workplace, and how to prepare for it. We discuss the subject of the fire safety at industrial and warehousing facilities. It poses a considerable challenge to the owner or administrator as these facilities typically include buildings of significantly high fire loading and a high pace of fire-spread. We argue that it is worth attending a training

course that ensures adequate preparation for an emergency. The possibility of fire and, as a result, of fire-fighting, rescue and evacuation activities must be drilled in different scenarios so as to minimise the element of surprise and hence mitigate the threat to the staff's lives and health. For the young people who dream of working for the public service, we offer a guide on how to find employment with the State Fire Service (PSP). Environmental protection is another feature of this issue of the Magazine: from tips on using the green in the company and its surroundings, through guidelines on car waste management, to training on environmental impact assessment and online waste records.

SEKA Magazine's media patronage – in support of the industry

The SEKA Magazine provides media support to the most important events in OHS, safety and environmental protection. The periodical is distributed in both electronic and printed versions to organisations' key personnel responsible for OHS, security and environmental protection, including business owners. SAWO, the International Fair of Work Protection, Fire-Fighting and Rescue Equipment, is the largest – organised biannually – fair in the OHS industry in Mid-Eastern Europe.

Where are innovations born? How to apply them in business practice? This and many other important questions are addressed by the Intelligent Development Forum. Networking is an event bringing together active people who want to develop through direct contacts and willing to share their experiences. The 'Safety in Industry II' conference focuses on presenting the points of view on safety held by those directly interested in it – i.e. the OHS service, Labour Inspectors, departments in charge of machine modifications and expert witnesses giving their opinions in work accident-related suits.

Practical GDPR training for the HR

Practical application of the GDPR and related laws poses a considerable challenge to HR departments in their everyday activities. The training developed and delivered by SEKA aims to support employers, Data Controllers and all those required to apply the GDPR in their work.

In the course of the training, SEKA's experts will share with trainees their practical knowledge of how to update one's knowledge in the area of employees' personal data processing. They will also take into account the latest amendments in personal data protection regulations, including the amendments to the Labour Code. They will also cover any contentious issues that have been recently a subject of controversy among Personnel or HR departments. They will also address the problems that HR employees face every day. The training is available both in its paid and free-of-charge versions – for details, please visit seka.pl.

Pszczółka Sp z o.o., Kimball Electronics Poland Sp z o.o. and ETP S.A., or best practices!

The current issue of the SEKA Magazine brings news of three examples of good practices – from companies in different industries having broad experience in creating safe and hygienic conditions of work. Pszczółka Sp. z o.o., a sweets manufacturer, is a modern company that keeps abreast of the ever-changing state and EU regulations as well as demonstrating a practical approach to safety in the workplace. Mr Robert Rudnicki, its President, says – *We have attained over the years a high level in this respect, covering numerous aspects, such as work safety, fire safety and security of assets.* It is worth noting that the accident rate at the company has halved as a result of the activities, which indicates that the company excels at handling change and meeting the requirements. Kimball Electronics Poland Sp. z o.o. claims in its "Mission Statement" that it is people that create the company. Kamil Silski, the company's Chief OHS Specialist, says – *At our company we bet above all on people in matters relating to safety and assume that safety in our daily work is dependent on each of us. We firmly believe in cooperation and engaging all staff.* At a company that manufactures components for major producers all over the world maintaining top standards is key to achieving success. ETP S.A. is the company which has created the installation allowing to stop the recently notorious sewage leak into the river Vistula. Such a complex operation would not have been possible without a perfectly coordinated cooperation and maintenance of highest standards of occupational health and safety. Ms Agnieszka Studnicka, Head of the company's OHS Department, emphasises that the size of the project in question does not matter. *The fundamental principles for a safe organisation of work are valid and binding at all times and everywhere. The main axes of our activities in this field can be categorised under four headings: documentation, instruction and training, safeguarding the works, supervision and control.* This is yet another example confirming that a proper level of commitment and cooperation among all stakeholders in implementing the specific OHS guidelines is both efficient and effective.



Na rynku od 1988 r.

SEKA S.A. | Dostarczamy uzupełniające się usługi w zakresie obowiązkowych zadań firm, w każdym mieście Polski.



(19)
ODDZIAŁÓW

(260)
SPECJALISTÓW

(1317)
STAŁYCH
UMÓW

(5400)
ZAKŁADÓW PRACY
W NADZORZE



Usługi bhp i ppoż.



**Ochrona
środowiska**



**Szkolenia i uprawnienia
zawodowe**



**Outsourcing
szkoleń**



**Obsługa
kadrowo-płacowa**



**Projekty
unijne**



**Doradztwo
z prawa pracy**



**Zarządzanie
bezpieczeństwem**

JESTE ŚMY BLISKO CIEBIE, ODDZIAŁY:

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