



Obowiązki pracodawcy, gdy pracownik ma COVID-19

W przypadku pozytywnego wyniku na COVID-19 każda osoba ma obowiązek pozostania na kwarantannie oraz postępowania zgodnie z wytycznymi stacji sanitarno-epidemiologicznej. Jakie obowiązki ciąży na pracodawcy i jakich formalności powinien dokonać, jeżeli jego pracownik ma koronawirusa?

Pracownik, u którego stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, ma obowiązek poinformowania o tym pracodawcę. Może tego dokonać telefonicznie lub mailowo.

Po uzyskaniu potwierdzenia z systemu osoby, która została skierowana na kwarantannę lub jest objęta izolacją domową i która ubiega się o wypłatę świadczenia chorobowego, pracodawca powinien wypłacić pracownikowi wynagrodzenie chorobowe za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

CIOP-PIB w uzgodnieniu z Głównym Inspektorem Pracy opracował wytyczne dotyczące postępowania w przypadku podejrzenia zachorowania na COVID-19.

Zgodnie z nimi zaleca się:

- ustanowić procedury dotyczące postępowania w przypadku wystąpienia u któregośkolwiek z pracowników objawów choroby COVID-19,
- pracownika, u którego zachodzi podejrzenie zachorowania wyposażyć w maskę ochronną, rękawiczki oraz odizolować od innych pracowników;
- ustalić listę osób, które miały bezpośredni kontakt z tym pracownikiem;
- zgłosić przypadek podejrzenia zachorowania na COVID-19 do powiatowej lub wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.



Praca zdalna w czasie COVID-19 – BHP

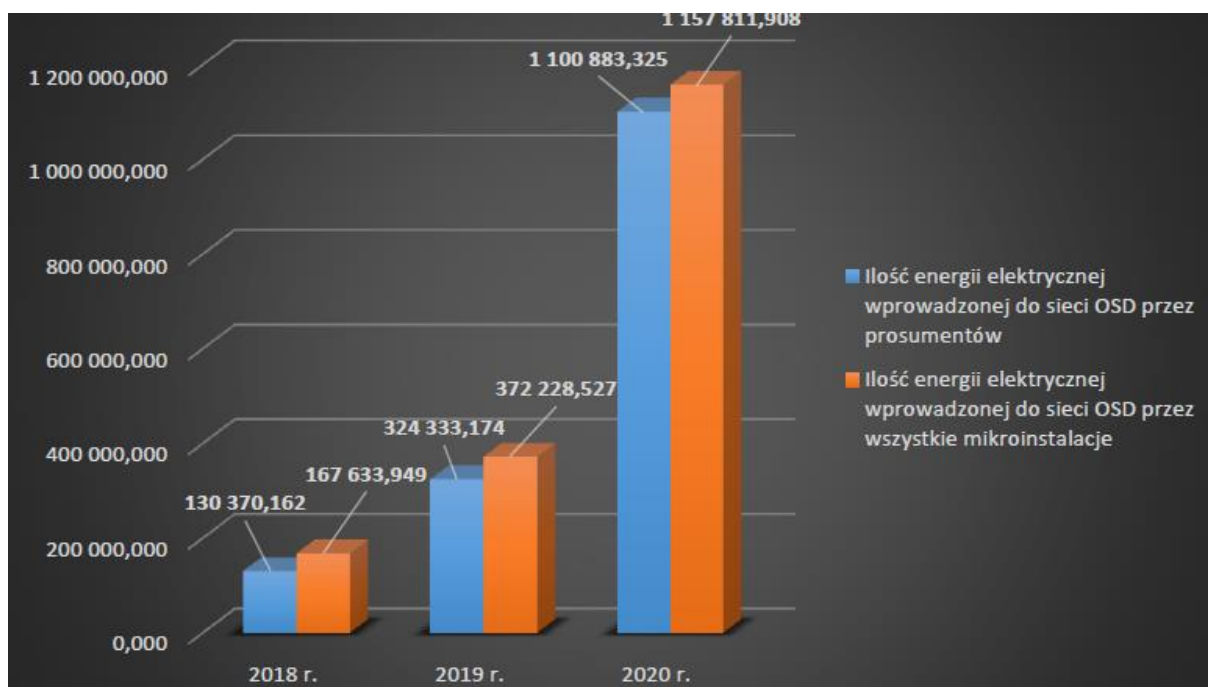
Wykonywanie pracy zdalnej nie zwalnia z przestrzegania przepisów bhp. W tym także tych dotyczących stanowiska pracy, które powinno być ergonomiczne. Istnieje jednak realny problem praktyczny, polegający na tym, że pracodawca nie ma wpływu na miejsce i warunki, w jakich pracownik będzie faktycznie świadczył pracę. Jak więc z punktu prawnego zadbać o przestrzeganie zasad bhp na home office?

Wydaje się, że dobrą praktyką w tym zakresie byłoby odbieranie oświadczeń od pracowników, w których zobowiązują się oni do zorganizowania sobie miejsca pracy spełniającego ogólne wymagania bhp. W tej sferze pomocna byłaby instrukcja od działu bhp, jakie najważniejsze wymagania powinno spełniać miejsce pracy biurowej.

Można też opracować krótką ankietę na temat warunków bhp, którą wypełniałby pracownik i wraz ze zdjęciami swojego miejsca pracy przesyłał mailem do działu bhp. Byłby to taki swoisty odbiór stanowiska pracy pozwalający na ocenę warunków bhp i przekazanie pracownikowi wskazówek co do jej wykonywania.

Podczas wykonywania pracy zdalnej może też dojść do wypadku przy pracy. Wówczas należy ustalić, czy zdarzenie to pozostawało w związku z pracą, czy w związku z wykonywaniem czynności domowych jak np. gotowanie lub sprząatanie.

W związku z powyższym pracodawca, który decyduje się na sporządzenie regulaminu pracy zdalnej, powinien również w jego treści przewidzieć procedurę dotyczącą ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, a kluczowym byłoby zapewnienie sobie możliwości dostępu do miejsca zamieszkania pracownika w celu dokonania oględzin miejsca wypadku.



Trzykrotnie wzrosła produkcja energii elektrycznej z mikroinstalacji

Najnowszy raport URE wskazuje, że w ciągu ostatnich trzech lat (2018-2020) nastąpił dynamiczny rozwój mikroinstalacji. W okresie 2019/2020 wyniósł około 202%. Za ten stan odpowiadają prawie w 100% prosumenckie instalacje fotowoltaiczne.

Na koniec 2020 r. łączna moc zainstalowanych mikroinstalacji wynosiła ponad 3 GW, a łączna produkcja energii elektrycznej z tych instalacji w 2021 r. wyniosła 1 157 811,908 MWh. Jest to ponad trzykrotny (w stosunku do 2019 roku) wzrost wolumenu energii elektrycznej wprowadzonej do sieci z mikroinstalacji.

Najwięcej energii elektrycznej pochodziło z mikroinstalacji fotowoltaicznych

W minionym roku energia elektryczna wytwarzana była w niemal 460 tysiącach mikroinstalacji, a ich łączna moc zainstalowana wynosiła ponad 3 GW. Najwięcej pod względem liczby – bo prawie 459 tysięcy - było mikroinstalacji wykorzystujących energię promieniowania słonecznego (PV). Dla porównania, pozostałych mikroinstalacji wykorzystujących inne źródła odnawialne było tylko 493.

98,5 proc. mikroinstalacji to prosumenci

Prosumenci eksploatowali 452 tys. z 459 tys. wszystkich mikroinstalacji, wprowadzając do sieci dystrybucyjnych nieco ponad 1,1 TWh energii elektrycznej. Na koniec 2019 roku w Polsce było ok. 149 tysięcy prosumentów, podczas gdy na koniec 2018 roku – 51 tysięcy.



Pozytywne aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika i pracodawcy

W okresie pandemii udało się zaobserwować, jakie aspekty pracy zdalnej działają poprawnie, a co wymaga jeszcze dopracowania.

Do zalet pracy zdalnej z perspektywy pracownika możemy zaliczyć:

- Poprawa równowagi między życiem zawodowym i osobistym.
- Brak konieczności codziennego pokonywania trasy z domu do pracy i z pracy do domu.
- Większa elastyczność w planowaniu aktywności, dopasowanie ich do indywidualnego rytmu dnia i sposobu pracy.
- Możliwy wzrost autonomii w pracy, większe zaangażowanie pracownika w wykonywane przez niego obowiązki.
- Możliwość podjęcia pracy pomimo ograniczonej sprawności ruchowej spowodowanej chorobą lub niepełnosprawnością.

Z kolei z perspektywy pracodawcy, praca zdalna ma mniej zalet, a są to:

- Oszczędność kosztów związanych z opłatą za media i biuro.
- Zmniejszenie ryzyka wypadków drogowych i związanych z nimi kosztów odszkodowań.
- Możliwość zaangażowania wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza spoza obszaru lokalizacji firmy.
- Zwiększenie elastyczności działalności i usług biznesowych.



Negatywne aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika i pracodawcy

Wiadomym jest, że pracownik zupełnie inaczej niż pracodawca może postrzegać formę pracy zdalnej. Jakie są jej wady?

Wady pracy zdalnej z perspektywy pracownika

- Konieczność samodzielnego planowania i organizowania dnia.
- Ograniczenie dostępu do zasobów organizacji.
- Utrudnienia natury technicznej oraz te związane z dostępem do szkoleń.
- Pogorszenie komfortu mieszkania.
- Ograniczenie kontaktu ze współpracownikami.
- Konieczność samodzielnego rozwiązywania problemów.
- Rozwój dolegliwości mięśniowo-szkieletowych.
- Poczucie dyskomfortu w przypadku obniżenia produktywności i efektywności pracownika.

Wady pracy zdalnej z perspektywy pracodawcy

- Konieczność zapewnienia odpowiedniego wyposażenia do pracy zdalnej.
- Utrudnienia w nadzorowaniu pracy przez menedżerów.
- Trudność przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego.
- Problemy związane z bezpieczeństwem danych.
- Możliwe kłopoty w zapewnieniu wymaganego wsparcia telepracownikom.



Po co komu przegląd gaśnic i innych urządzeń ppoż.?

Okresowe przeglądy gaśnic i urządzeń przeciwpożarowych są obowiązkowe. Kwestie te reguluje Prawo budowlane oraz przepisy rozporządzenia w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków i innych obiektów budowlanych i terenów.

Praca w pomieszczeniach bez sprawnych instalacji przeciwpożarowych, bez nadzoru osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo jest niedopuszczalna. Nad prawidłowym procesem pracy czuwają odpowiednie służby, które za naruszenia mają prawo dotkliwie ukarać.

Przeglądy ppoż. powinny być prowadzone zgodnie z wytycznymi producenta sprzętu, urządzeń lub wykonawcy instalacji ppoż., ale nie rzadziej niż raz w roku.

Raz do roku należy robić przegląd tych elementów ppoż.:

- systemy oddymiania,
- drzwi i bramy przeciwpożarowe,
- systemy wykrywania gazu,
- hydranty wewnętrzne i zewnętrzne,
- gaśnice, agregaty,
- oznakowanie bezpieczeństwa,
- oświetlenie awaryjne,
- przeciwpożarowy wyłącznik prądu.

Z kolei przegląd systemów sygnalizacji pożaru powinno się przeprowadzać raz na kwartał.



Zadbaj o równowagę w pracy i w domu!

Na bezpieczeństwo pracy w domu wpływa również stan psychiczny pracownika. Pracując z domu pracownicy zauważają, że granice między życiem zawodowym a osobistym często się zacierają, wydłuża się czas pracy i jej intensyfikacja.

Praca zdalna w pełnym wymiarze godzin, przy jednoczesnej izolacji od współpracowników, znajomych, a czasem nawet od rodziny może zakłócać codzienny tryb życia i pracy oraz powodować dodatkowy stres, napięcie, obciążenie fizyczne i psychiczne. W celu zniwelowania tych skutków pracodawca może rozważyć stosowanie pewnych strategii, które obejmują następujące działania:

- opracowanie harmonogramu działań, rozpoczęcie i zakończenie dnia tym samym rytuałem, co przy pracy stacjonarnej;
- rozpoczęcie i zakończenie czynności zawodowych codziennie o tej samej porze;
- ustalenie godzin, w których możliwy jest kontakt ze współpracownikami i przełożonymi;
- zaplanowanie dnia pracy i przestrzeganie ustalonego harmonogramu (kontrola czasu pracy dla uniknięcia przepracowania);
- wyłączenie komputera/laptopa, telefonu służbowego po zakończonej pracy;
- zaplanowanie i przestrzeganie regularnych, krótkich przerw oraz przerwy na lunch;
- wybór określonego pomieszczenia lub przestrzeni do pracy;
- ustalenie godzin pracy, w których istnieje potrzeba szczególnego spokoju.



Jak outsourcing BHP może pomóc pracodawcom w czasie pandemii?

O pandemii i zasadach funkcjonowania w tym czasie piszemy już od ponad roku. A wciąż są jeszcze tematy, które warto poruszać, by maksymalnie zabezpieczyć pracowników i siebie przed zachorowaniem oraz ryzykiem rozprzestrzeniania się wirusa. Jedną z takich ważnych kwestii jest obszar środków ochrony indywidualnej.

Maseczki, rękawiczki jednorazowe, płyny dezynfekcyjne – to wszystko są środki ochrony indywidualnej (ŚOI), które pracodawca powinien zapewnić pracownikom.

Od początku wybuchu pandemii właśnie z tym obszarem był największy problem. Obecnie dostępność produktów jest dużo większa. Mamy jednak inny problem – pojawiło się wiele nowych dostawców i firm, których należy zweryfikować pod względem wiarygodności i rzetelności. Weryfikacja dostawców, sprawdzenie dokumentów dołączonych do produktu to kompetencje specjalistów BHP i to właśnie im należy powierzyć tak odpowiedzialne zadanie.

W okresie pandemii kluczowym zadaniem jest minimalizacja ryzyka zakażenia SARS-CoV-2. Najskuteczniejsze metody to:

- dezynfekcja pomieszczeń, miejsc pracy,
- przestrzeganie zasad bezpieczeństwa – DDMA+W (dystans, dezynfekcja, maseczki, aplikacja STOP COVID - ProteGO Safe + wietrzenie pomieszczeń),
- stosowanie środków ochrony indywidualnej.

Pracodawcy nie zawsze mają czas i determinację, by egzekwować te wytyczne, dlatego w tym obszarze najlepiej sprawdzi się firma outsourcingowa BHP.





Od 31 marca ruszyła druga odsłona programu „Stop Smog” 2.0

Program „Stop Smog” skierowany jest do gmin, związków międzygminnych, powiatów, a także związku metropolitalnego w województwie śląskim. Dotyczy przedsięwzięć niskoemisyjnych, realizowanych przez gminy na obszarach, gdzie obowiązują tzw. uchwały antysmogowe.

Gminy, powiaty i związki międzygminne ponownie mogą starać się o dotację na likwidację lub wymianę źródeł ciepła na niskoemisyjne oraz termomodernizację w budynkach mieszkalnych jednorodzinnych osób najmniej zamożnych.

Wnioskodawcy mogą uzyskać do 70% dofinansowania kosztów inwestycji. Pozostałe 30% to ich wkład własny. Dzięki temu mieszkańcy mogą otrzymać w formie bezzwrotnej dotacji do 100% kosztów przedsięwzięcia.

Średni koszt realizacji niskoemisyjnych inwestycji w jednym budynku lub w jednym lokalu nie może przekroczyć 53 tys. zł.

Program „Stop Smog” jest przewidziany na lata 2019-2024. Na jego realizację przeznaczono 180 mln zł, w 2021 wykorzystano ponad 37 mln zł. Do rozdysponowania zostało ok. 142 mln zł.

W latach 2022-2024 planuje się zasilić Fundusz Termomodernizacji i Remontów kwotą ok. 518 mln zł z przeznaczeniem na realizację przedsięwzięć niskoemisyjnych w ramach programu „Stop Smog”.



Telewindykacja należności – jak skutecznie rozmawiać z dłużnikami przez telefon?

Niezapłacona faktura. Zaległości w spłacie kredytu. Niezwrócona pożyczka. Większości osób, nie tylko przedsiębiorcom, zdarzyła się taka sytuacja nie raz. Jak skutecznie prowadzić rozmowę z dłużnikiem, by skończyła się ona ugodą, a nie wyrokiem i egzekucją komorniczą?

Poznaj 4 podstawowe zasady skutecznej telewindykacji należności:

1. **Przygotuj się do rozmowy.** Również psychicznie. Przyszykuj wszystkie niezbędne dokumenty, które świadczą o zaległości: umowy, faktury, wydrukuj też maile, w których dłużnik obiecywał zapłatę. Miej je przed sobą.
2. **Skontaktuj się z osobą decyzyjną.** Ustal, kto w przedsiębiorstwie dysponuje formalnym upoważnieniem do podejmowania decyzji w sprawie płatności.
3. **Bądź stanowczy.** Ważne jest, by już na wstępie rozmowy poinformować w jakim celu się dzwoni i zapytać, co jest powodem braku zapłaty za np. fakturę. Stanowczo powiedz, że to już jest ostatecznie przypomnienie i kolejnym krokiem będzie zgłoszenie przedsiębiorcy do giełdy długów.
4. **Nie daj się sprowokować.** Rozmowy o pieniądzu z dłużnikami nigdy nie były łatwe, ale jeżeli chcesz coś osiągnąć – trzymaj swoje emocje na wodzy. Nie reaguj na zaczepki.

Jeżeli chcesz podnieść kompetencje w obszarze negocjacji windykacyjnych przy zachowaniu dobrych relacji handlowych z kontrahentami zapraszamy na nasze szkolenia z zakresu telewindykacji należności.

