

BADANIA LEKARSKIE

Celem zapewnienia stosowania środków zapobiegawczych przed schorzeniami związanymi z warunkami panującymi na stanowiskach pracy, a w szczególności niedopuszczeniem do pracy pracowników na stanowiska nieodpowiednie dla ich stanu zdrowia na podstawie art. 179 i 229 Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996 roku w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 t.j.) w uzgodnieniu z Specjalistyczną Przychodnią Medycyny Pracy Sp. z o.o. Radom ul.1905 Roku 20, w dniu 23 marca br. Zarząd spółki wydał zarządzenie nr 6/2017. Przedstawiamy poniżej najważniejsze zapisy regulujące zasady i tryb postępowania w tym zakresie.

O zakresie i częstotliwości badań profilaktycznych stanowi lekarz prowadzący badania. Badanie profilaktyczne kończy się wydaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego: brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku.

Oceny zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy, niezbędnych do przeprowadzenia prawidłowych badań profilaktycznych i wydania stosowanego zaświadczenia, lekarz dokonuje na podstawie informacji o warunkach pracy, jej uciążliwości i szkodliwości poszerzanej na bieżąco o aktualne wyniki badań i pomiarów czynników uciążliwych i szkodliwych. Ocena zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy w całym przedsiębiorstwie Spółki dokonana przez poszczególnych kierowników komórek organizacyjnych przy udziale Specjalisty ds. BHP jest zapisana i zaewidencjonowana w postaci - „Charakterystyka stanowiska pracy”. Do „Charakterystyki stanowiska pracy” dołącza się kartę badań czynników szkodliwych i uciążliwych. Dokument „Charakterystyka stanowiska pracy” sporządzany jest w czterech egzemplarzach z przeznaczeniem dla: komórki organizacyjnej, w której występuje dane stanowisko pracy wraz z wynikami pomiarów zagrożeń środowiska pracy, Specjalistycznej Przychodni Medycyny Pracy, Działu Kadr i Plac, Działu BHP i Ppoż. „Charakterystykę stanowiska pracy” dostarcza Specjalista ds. BHP.

Dział Kadr i Plac przekazuje kierownikowi zainteresowanej komórki organizacyjnej listy pracowników podlegających badaniom okresowym w danym miesiącu wg. wzoru określonego w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia. Komórki organizacyjne w terminie 7 dni określają aktualny numer właściwej karty charakterystyki na liście pracowników podlegających badaniom okresowym, którą oddają do Działu Kadr.

Badania profilaktyczne kończą się wydaniem orzeczenia lekarskiego w 2 egzemplarzach, które przekazuje pracownikowi. Pracownik dostarcza jeden egzemplarz (oryginał) „Orzeczenia lekarskiego” do kierownika danej komórki organizacyjnej, który zobowiązany jest do: przesłania ww. egzemplarza zaświadczenia do Działu Kadr i Plac w celu dołączenia go do

akt osobowych pracownika, poinformowania bezpośredniego przełożonego pracownika o wyniku orzeczenia. Drugi egzemplarz „Orzeczenia lekarskiego” (kopię) pracownik zatrzymuje dla własnych potrzeb.

Pracownik lub kierownik komórki organizacyjnej, który nie godzi się z treścią wydanego orzeczenia może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania „Orzeczenia lekarskiego” za pośrednictwem Działu Kadr i Plac oraz lekarza, który wydał to zaświadczenie z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania, do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

Skierowanie na badania wstępne wydaje - Dział Kadr i Plac. W przypadku pracowników przenoszonych z jednej komórki organizacyjnej do drugiej na stanowisko pracy, na którym czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe występują w większym stopniu niż na dotychczasowym stanowisku, za skierowanie pracownika na badania lekarskie odpowiedzialny jest: kierownik komórki, do której dany pracownik jest przyjęty i Dział Kadr i Plac.

Jeżeli przeniesienie jest dokonywane w ramach tej samej komórki organizacyjnej z wystąpieniem wyżej opisanej sytuacji tj. pogorszenia warunków pracy - za skierowanie na badania wstępne odpowiedzialny jest kierownik tej samej komórki organizacyjnej.

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy Fabryki bez względu na rodzaj wykonywanej pracy. O terminach badań okresowych oraz o całej procedurze związanej z badaniami daną komórkę organizacyjną w FB informuje Dział Kadr i Plac odpowiedzialny za wyznaczanie terminu badań. Kierownicy komórek organizacyjnych po powiadomieniu ich o terminach badań obowiązani są dopilnować, aby wyznaczeni pracownicy na badania okresowe zgłaszali się w ściśle ustalonym terminie. Kierownik komórki organizacyjnej nie dopuszcza pracownika do pracy w przypadku nie wykonania przez niego badań okresowych. Nie wykonanie w wymaganym terminie badań z winy pracownika stanowi podstawę do zastosowania sankcji dyscyplinarnych przewidzianych Regulaminem pracy do rozwiązania umowy o pracę włącznie. Za ustalenie ponownego terminu badań dla osób, które nie zgłosiły się w wyznaczonym terminie odpowiedzialny jest kierownik danej komórki organizacyjnej.

Pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracownik zobowiązany jest zgłosić się w ostatnim dniu czasowej niezdolności do pracy do lekarza przez którego był leczony celem otrzymania zaświadczenia. Z otrzymanym zaświadczeniem pracownik zgłasza się do Działu Kadr i Plac celem skierowania do lekarza specjalisty z zakresu medycyny pracy i otrzymania orzeczenia potwierdzającego zdolność wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli w zaświadczeniu lekarz Poradni Medycyny Pracy wpisze datę następnego badania okresowego - oznacza to, że jest ona obowiązująca. Jeżeli data następnego badania nie zostanie podana - oznacza to,



W TYM NUMERZE :	Str.
BADANIA LEKARSKIE	1
STRES W PRACY	1
ŻYCZENIA WIELKANOCNE	1
CO Z RATYFIKACJĄ KARTY SPOŁECZNEJ ?	2
KRÓTKO Z PRAC KOMISJI Zakładowej	2

STRES W PRACY DOSIĘGA CO 5 PRACOWNIKA

Prawie połowa Polaków stresuje się regularnie swoją pracą, co ma wpływ zarówno na ich zdrowie, efektywność, jak i na kondycję całej firmy, informuje "Dziennik Gazeta Prawna".

Zgodnie z raportem ADP pt. „The Workforce View in Europe 2017”, Polacy to najbardziej zestresowani pracownicy wśród ośmiu europejskich nacji poddanych badaniu. Co piąty z nas doświadcza stresu zawodowego codziennie, a aż 46 % polskich kadr stresuje się swoją pracą często bądź bardzo często. Stres może przekładać się na problemy ze zdrowiem, zmniejszone zaangażowanie pracownika, a w efekcie – spadek jego efektywności oraz wzrost absencji. Nierzadko stres prowadzi też do wypalenia zawodowego oraz rezygnacji podwładnego z pracy. Koszty negatywnych skutków stresu ponosi firma.

Alarmujące dane ADP powinny skutkować konkretnymi działaniami pracodawców z zakresu monitorowania i zapobiegania stresowi w miejscu pracy, jak również edukacji w zakresie radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami, które w dłuższej perspektywie są przecież nieuniknione. Kluczowe jest w tym przypadku opracowanie kompleksowego programu zarządzania stresem w firmie.

Niestety wielu pracodawców ignoruje zjawisko, jakim jest stres zawodowy, błędnie postrzegając go jako czynnik mobilizujący do intensywniej pracy. Tymczasem, zamiatając problem pod przysłowiowy dywan, możemy utracić cennych, utalentowanych pracowników, którzy są przecież na współczesnym rynku pracy łakomym kąskiem dla naszej konkurencji.



Niech czas Świąt Zmartwychwstania Pańskiego, które niosą odrodzenie duchowe, napełni nas wszystkich spokojem i wiarą, da siłę w pokonywaniu trudności i pozwoli z ufnością patrzeć w przyszłość... Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” życzy wszystkim pracownikom Fabryki Broni i ich Rodzinom zdrowych, pogodnych

Świąt Wielkanocnych, przepięknych wiarą, nadzieją i miłością.

Radosnego, wiosennego nastroju, serdecznych spotkań w gronie Rodziny i wśród przyjaciół oraz wesołego "Alleluja".

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Cd. Str.1 ze datą właściwą następnego badania okresowego jest data wyznaczona na ostatnim badaniu okresowym. Orzeczenie takie należy przedłożyć kierownikowi komórki organizacyjnej, który dostarcza orzeczenia do Działu Kadr i Plac w celu dołączenia go do akt osobowych pracownika.

Poza normalnymi terminami badań profilaktycznych może wystąpić konieczność wykonania badań okolicznościowych: przeprowadzenia badań z powodu: podejrzenia pracownika o chorobę zawodową, wystąpienia u pracownika choroby zawodowej oraz przeprowadzenia badań u pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy stwarzających podobne zagrożenie (powstanie choroby zawodowej) badań celowych, testów ekspozycyjnych ukierunkowanych na wczesną diagnostykę ewentualnych zmian chorobowych u tych pracowników, wykonujących pracę w warunkach występowania przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

We wszystkich przypadkach wymienionych w § 5 ust. 2 na dodatek będzie skierowanie wydaję Dział Kadr i Plac po otrzymaniu pisemnego zgłoszenia od kierownika komórki organizacyjnej, któremu pracownik zgłosił niemożliwość wykonywania dotychczasowej pracy lub lekarza, który podjął decyzję o konieczności przeprowadzenia badań profilaktycznych poza normalnymi terminami badań.

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży wg. zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Jeżeli lekarz okulista po badaniach profilaktycznych orzeknie, że badany pracownik zatrudniony na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, ze względu na ochronę zdrowia, powinien stosować na stanowisku pracy okulary korygujące wzrok, to zakład jest obowiązany pokryć koszty zakupu poniesione przez pracownika. Pracownik otrzymuje zwrot kosztów za zakupione okulary na podstawie przedstawionej przez niego faktury oraz zaświadczenia wydanego przez Specjalistyczną Przychodnię Medycyny Pracy Sp. z o.o., zalecającego stosowanie szkieł korekcyjnych podczas pracy przy monitorze ekranowym. Zwrot kosztów za szkła i oprawę określa się w oparciu o średnie ceny rynkowe szkieł okularowych oraz oprawki w kwocie nie wyższej niż 25 % minimalnego wynagrodzenia brutto w danym roku.

Pracownik, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy ze względu na: doznany uraz w wypadku przy pracy; podejrzenia o chorobę zawodową; lub stwierdzenia choroby zawodowej - ma prawo do zmiany stanowiska pracy na odpowiednie do jego stanu zdrowia.

Pracownica u której stwierdzono ciążę, a zatrudniona jest na stanowisku wzbronionym dla kobiet w ciąży lub ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej, ma prawo do zmiany stanowiska pracy na odpowiednie, a zakład jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy. Podstawą prawną do zmiany stanowiska pracy jest „Orzeczenie lekarskie” lekarza, który wykonał badania profilaktyczne i stwierdził występowanie przeciwwskazań do zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy. Zmianę stanowiska pracy należy dokonać w obrębie komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik. W przypadku braku w danej komórce organizacyjnej odpowiedniego stanowiska pracy, kierownik tej komórki organizacyjnej zgłasza ten fakt do Działu Kadr i Plac, który w uzgodnieniu z Zarządem Spółki, zobowiązany jest do dokonania zmiany stanowiska pracy tym pracownikom. Gdy niezdolność pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku spowodowana jest ogólnymi samodzielnymi schorzeniami lub uraz nie jest skutkiem wypadku przy pracy, a Fabryka nie dysponuje odpowiednim stanowiskiem pracy, pracownikowi należy wypowiedzieć umowę o pracę.

Kierownik komórki organizacyjnej nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz pracownika, który otrzymał w orzeczeniu przeciwwskazania zdrowotne do pracy upoważniające do zmiany stanowiska pracy. W przypadku stwierdzenia nie zastosowania się do postanowień zawartych w tym zarządzeniu - kierownik komórki organizacyjnej popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym i podlega karom regulaminowym wynikającym z Kodeksu pracy nakładanym przez pracodawcę lub przez państwowe organy nadzoru nad warunkami pracy tj. Państwową Inspekcję Pracy i Państwową Inspekcję Sanitarną.

CO Z RATYFIKACJĄ EUROPEJSKIEJ KARTY SPOŁECZNEJ?

Coraz większa niepewność co do przyszłości Europy Socjalnej wymaga oparcia praw polskich pracowników na solidnym fundamencie, apeluje "Solidarność". Prezydium KK w swoim stanowisku z 22 marca uznaje za konieczne podjęcie działań prawnych i faktycznych zbliżających Polskę do ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.

Zrewidowana Europejska Karta Społeczna (ZEKS) jest jednym z podstawowych dokumentów Rady Europy. Określa prawa i wolności obywatelskie, a także mechanizm kontrolny gwarantujący ich poszanowanie przez państwa będące stronami Karty. Zgodnie z jej zapisami, wszyscy Europejczycy korzystają z takich samych praw, a prawa te mają wpływ na wszystkie aspekty ich codziennego życia, włącznie z mieszkaniem, zdrowiem, edukacją, zatrudnieniem, zabezpieczeniem społecznym, indywidualnymi podrozami i niedyskryminacją. Jest to jedyna konwencja Rady Europy w dziedzinie praw człowieka, przewidującą systematyczną kontrolę wszystkich zobowiązań przyjętych przez państwa-strony.

Choć polski rząd podpisał ZEKS w 2005 r. to wciąż jej nie ratyfikował, podobnie jak wiele istotnych dla pracowników zapisów poprzedzającej ją Europejskiej Karty Społecznej. NSZZ „Solidarność” od 20 lat w swoich dokumentach programowych wzywał do dopełnienia tego obowiązku. W przyjętym stanowisku Prezydium KK, wskazując na zagrożenia wynikające z coraz mniej stabilnej sytuacji społecznej na naszym kontynencie, zwraca się do rządu aby ten podjął dyskusję na temat ratyfikacji ZEKS w ramach Rady Dialogu Społecznego. W ocenie Związku ratyfikacja ZEKS nie może być sztuką dla sztuki, lecz ma służyć podniesieniu poziomu ochrony praw socjalnych, w tym praw pracowniczych. Dlatego w przyjętym stanowisku oczekujemy konieczności modyfikacji obecnego stanu prawnego, by był on zgodny z już ratyfikowanymi postanowieniami Europejskiej Karty Społecznej.

Dla „Solidarności” niezmiernie istotna jest ratyfikacja Protokołu o Skardzie Zbiorowej pozwalającego związkom zawodowym składać skargi w razie nieprzestrzegania przyjętych przez państwo zobowiązań. Kwestią kluczową jest wyrażenie przez rząd RP politycznej woli ratyfikacji ZEKS, tak aby standardy wypracowane przez Radę Europy mogły być brane pod uwagę w trakcie prac nad konstruowaniem nowego kształtu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy przez Komisję Kodyfikacyjną Pracy. W 2016 r. minęło ćwierć wieku naszego członkostwa w Radzie Europy. Jest to moment w którym polskie państwo winno zintensyfikować prace nad nadrobieniem zaległości w odniesieniu do praw społeczno-ekonomicznych polskich obywateli.

KRÓTKO - Z PRAC KOMISJI ZAKŁADOWEJ

Zarząd spółki pismem nr FB/FN/363/2017 z dnia 23 marca br. zwrócił się do Związku o wyrażenie zgody na cykliczną pracę w soboty wszystkich pracowników CNC Wydziału P-1 oraz części pracowników Wydziałów P-4, TU, TP, TN, NJ, FA. Poza wyartykułowaniem dlaczego praca w soboty będzie niezbędna w piśmie tym nie było żadnych propozycji rozwiązań organizacyjnych.

Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" w piśmie z dnia 30 marca br. stwierdziła, iż propozycja Zarządu zawarta w w/w piśmie jest sprzeczna z obowiązującym w firmie Regulaminem Pracy, który takiej możliwości nie przewiduje. Jeżeli Zarząd zamierza renegować zapisy Regulaminu Pracy, to rozmów w tym temacie Związek nie odmawia. Oczekuje tylko na kompletną propozycję w tym zakresie. Po jej otrzymaniu przeprowadzone będą konsultacje społeczne w komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa spółki, których dotkną zmiany organizacji pracy a następnie można będzie prowadzić negocjacje z Zarządem spółki dotyczących zmian w Regulaminie Pracy Fabryki Broni.

Obowiązujące w kraju, tym samym w spółce prawo, zezwala Zarządowi już skorzystać z uprawnień określonych przepisem art. 151 §1 pkt.2 (praca w godzinach nadliczbowych wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy) Kodeksu Pracy, do czasu uzgodnienia ze stroną społeczną nowych treści w Regulaminie Pracy.

W grudniu ub.r. Zarząd spółki zwrócił się do związków zawodowych z propozycją nowelizacji zarządzenia w sprawie przydziału odzieży roboczej, ochronnej i sprzętu ochrony osobistej oraz środków do utrzymania higieny osobistej pracowników fabryki. Przypomnijmy, że od nowego roku wyeliminowano indywidualny przydział pracownikom mydła w kostkach, pasty BHP i kremu do rąk.

Po konsultacjach społecznych liderzy wydziałowi zebraли uwagi do projektu zarządzenia. W polowie stycznia drogą e – mail przewodniczący Komisji zakładowej przesłał do Zarządu dziesiątki istotnych uwag i propozycji zmian do projektu zarządzenia. Niestety pomimo kilku wniosków i wpływającego czasu, nie doszło do spotkania podczas którego można byłoby uzgodnić zapisy zarządzenia. W ostatnich dniach marca Zarząd proponował spotkanie o godz. 15:30 a więc półtorej godziny po zakończeniu pracy uczestnika spotkania. Dla osób pełniących społecznie swoje funkcje nie powinno to być problemem argumentował prezes Suliga. Na taką propozycję nie było zgody związków zawodowych. „Solidarność” gotowa jest rozpocząć rozmowy z Zarządem najpóźniej z chwilą zakończenia pracy. Takie praktyki nie są związkowcom obce i stosowano je w firmie przez całe lata. W dniu 06 kwietnia br. Komisja Zakładowa przesłała Zarządowi pismo wraz z załączonymi uwagami i propozycjami zapisów do zarządzenia regulującego przydział odzieży roboczej, ochronnej i środków higieny osobistej. Oczekujemy odpowiedzi na piśmie w ustawowym terminie.

W dniu 27 lutego br. w siedzibie Związku odbyła się miła uroczystość. Członkowie Prezydium Komisji Zakładowej spotkali się z panią Ewą Krzemińską pracownicą Działu Planowania (TP). Dla pani Ewy był to ostatni dzień pracy zawodowej w Fabryce Broni. Po kilkudziesięciu latach pracy na wielu odpowiedzialnych stanowiskach, odchodziła na zasłużoną emeryturę. Przewodniczący Komisji Zakładowej złożył jej życzenia nieskazitelnego zdrowia i pomyślności na nowej drodze życia. Wręczył młodej emerytce pamiątkowy dyplom oraz upominki od całej społeczności związkowej. Były też sentymentalne wspomnienia z okresu pracy zawodowej pani Ewy w ŁUCZNIKU.