

ZARZĄDZENIE NR 91/2020

**Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Cewicach
z dnia 08.10.2020**

**W sprawie aktualizacji do oceny ryzyka zawodowego przy Instrukcji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach z dnia 3 kwietnia 2013 r. (Zarządzenie 17a/2013),
wprowadzenia procedur postępowania w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i
zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 oraz procedur postępowania w przypadku
stwierdzenia zakażenia się koronawirusem przez pracownika Gminnego Centrum Kultury w
Cewicach**

Dyrektor Gminnego Centrum Kultury w Cewicach na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991r. (Dz. U. z 1991 nr 114 poz. 493),) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020 poz. 697) oraz Statutu Gminnego Centrum Kultury w Cewicach (załącznik do Uchwały Nr XIV/ 109/2012 Rady Gminy Cewice z dnia 29.03.2012r.)

zarządza, co następuje:

§1

1. Zaleca się stosowanie Procedur postępowania w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 oraz Procedur postępowania pracodawcy w przypadku stwierdzenia koronawirusa u pracownika Gminnego Centrum Kultury w Cewicach.
 - a) Obowiązujące Procedury postępowania w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 stanowią załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
 - b) Obowiązujące Procedury postępowania pracodawcy w przypadku stwierdzenia koronawirusa u pracownika Gminnego Centrum Kultury w Cewicach stanowią załącznik nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Wprowadza się aktualizację do oceny ryzyka zawodowego przy Instrukcji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Gminnym Centrum Kultury w Cewicach z dnia 3 kwietnia 2013 r.
 - a) Obowiązująca aktualizacja do oceny ryzyka zawodowego stanowi załącznik nr 3 do niniejszego Zarządzenia.

§ 3

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 8.10.2020 r.

DYREKTOR
Gminnego Centrum Kultury w Cewicach

mgr Karol Płotka

Procedura postępowania w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2

Pracodawca ma w obowiązku właściwie zorganizować obszar bhp – właściwe środki prewencyjne pomogą bezpiecznie i zdrowo pracować pracownikom i przyczynią się do ograniczenia rozprzestrzeniania się COVID-19.

Pracodawca powinien wyeliminować zagrożenie, a jeżeli nie jest to możliwe – zminimalizować zagrożenie poprzez:

- środki organizacyjne np. zmianowość na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu trwania i ilości przerw w pracy, kierowanie tylko wykwalifikowanych pracowników do wykonania określonej pracy,
- środki ochrony osobistej np. półmaski FFP2 i FFP3, N95 itp.,
- w razie potrzeby zapewnić szkolenie z właściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej, przestrzegając obostrzeń,
- środki behawioralne np. obserwacje przestrzegania reguł i wytycznych kierownictwa, nadzór nad pracownikami,
- działania przeciwepidemiczne np. zapewnienie środków do dezynfekcji rąk i elementów środowiska pracy – blatów, klamek, poręczy, wyposażenia technicznego np. wspólne drukarki i kopiarki; zwiększenie częstotliwości sprzątania pomieszczeń pracy, a przede wszystkim pomieszczeń higieniczno – sanitarnych; przypominanie o zasadach higieny – praktyczne informacje rozmieszczone w ogólnodostępnych miejscach zakładu pracy, dostępne na stronach internetowych m.in. Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Minimalizowanie narażenia na wirus SARS-CoV-2 w miejscu pracy

1. Jeśli to możliwe, należy świadczyć usługi zdalnie przez telefon, organizując wideokonferencje, a nie osobiście.
2. W celu ograniczenia kontaktu z osobami roznoszącymi przesyłki pocztowe umieścić, przed wejściem na teren zakładu pracy, albo przed drzwiami wejściowymi, skrzynki pocztowe lub stoły, w/na których doręczyciel zostawi listy, przesyłki.
3. Należy redukować na ile to możliwe, kontakt fizyczny między pracownikami np. podczas spotkań lub przerw i odizolować pracowników, którzy mogą bezpiecznie wykonywać swoje zadania sami oraz tych, którzy nie potrzebują specjalistycznego sprzętu ani maszyn stacjonarnych. Przykładowo, w miarę możliwości, można zlecić im pracę w wolnym biurze, pokoju socjalnym, stołówce lub sali spotkań (adaptacja pomieszczeń).
4. Jeśli to możliwe, należy poprosić najbardziej narażonych pracowników, aby pracowali z domu: osoby starsze i cierpiące na choroby przewlekłe, w tym nadciśnienie, problemy z płucami lub sercem, cukrzycę, osoby w trakcie leczenia onkologicznego lub przyjmujące inne leki immunosupresyjne oraz kobiety w ciąży.

5. Przerwy na posiłki powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ograniczyć liczbę osób przebywających w tym samym czasie w stołówce, pokoju socjalnym, kuchni, łazience i szatni. Korzystanie z pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być zorganizowane w sposób uwzględniający harmonogramy czyszczenia i dezynfekcji.
6. Należy zalecić pracownikom, aby pozostawiali swoje miejsca pracy w czystości. Kosze na śmieci powinny mieć worki foliowe, aby mogły być opróżniane bez kontaktu z zawartością.
7. Przy wejściu do zakładu pracy i w innych widocznych miejscach należy umieścić plakaty zachęcające do pozostania w domu w przypadku choroby, informujące o zasadach, które należy stosować podczas kasłania i kichania oraz o zasadach higieny rąk i wytyczne dotyczące korzystania z maseczek i rękawiczek, jeśli pracownicy muszą je nosić.
8. Absencja znacznej liczby pracowników, nawet jeśli tylko tymczasowa, może utrudnić kontynuowanie działalności. Podczas, gdy dostępni pracownicy powinni być elastyczni, istotne jest, by nie znaleźli się oni w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Dodatkowe obciążenie pracą powinno być jak najmniejsze i nie trwać zbyt długo.
9. Istotną rolę w monitorowaniu sytuacji i w zapobieganiu nadmiernemu obciążeniu pracą poszczególnych pracowników pełnią ich bezpośredni przełożeni. Należy przestrzegać przepisów w zakresie czasu pracy i okresów odpoczynku.
10. Dostosowując pracę do ograniczonej liczby pracujących, należy rozważyć, czy personel potrzebuje dodatkowego przeszkolenia i wsparcia oraz upewnić się, że wszyscy pracownicy posiadają kwalifikacje niezbędne do zrealizowania stawianych im zadań.
11. W przypadku korzystania z personelu tymczasowego, ważne jest, by poinformować takich pracowników o zagrożeniach w pracy, a w razie potrzeby zapewnić im szkolenie.
12. Powrót do pracy mającej cechy pracy szczególnie niebezpiecznej, a także przy obsłudze maszyn i urządzeń, może generować dodatkowe ryzyko wypadkowe, wynikające z przerwy w wykonywaniu codziennych czynności zawodowych i usługowych. Przed rozpoczęciem pracy pracownikowi należy umożliwić przypomnienie sobie informacji kluczowych dla bezpieczeństwa, by nie dochodziło do wypadków przy pracy.

DYREKTOR
Gminnego Centrum Kultury w Łowiczach
[Podpis]
mgr Karol Płotka

Procedura postępowania w przypadku stwierdzenia koronawirusa u pracownika Gminnego Centrum Kultury w Cewicach

Pracodawca jest zobowiązany podjąć następujące czynności:

1. Poinformować o zagrożeniu pracowników – z art. 207(1) Kodeksu pracy, na podstawie którego pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia.
2. Poinformować o zagrożeniu Sanepid – z art. 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych.
3. Podjąć działania, które doprowadzą do zorganizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo (art. 207 par. 2 Kp), które mogą polegać na:
 - zarządzeniu dezynfekcji stanowiska pracy chorego pracownika i narzędzi, które używał;
 - wydaniu polecenia pracy zdalnej tym pracownikom, którzy mogą tak pracować – do czasu wydania decyzji w sprawie kwarantanny przez Sanepid;
 - można zalecić pracownikom wykorzystanie zaległego urlopu;
 - nowe przepisy nie rozstrzygają, co z pracownikami, którym nie da się zlecić pracy zdalnej. W zależności od sytuacji oraz zaleceń Sanepidu i do czasu rozstrzygnięcia, czy osoby te będą objęte kwarantanną, czy nie – pracodawca może zdecydować o zarządzeniu przestoju/porozumieć się z pracownikiem, co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy/ porozumieć się z pracownikiem, że uda się do lekarza po zwolnienie/ porozumieć się z pracownikiem w sprawie wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego/kontynuować pracę;
 - mierzeniu temperatury ciała wszystkich pracowników. Nie ma oficjalnego stanowiska Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w tej sprawie, ale zdążył się wytworzyć jednolity pogląd, że jest to dopuszczalne.
4. Poinformować pracowników o działaniach podjętych w związku z zaistniałą sytuacją – art. 207 (1) Kp.
5. Państwowy powiatowy inspektor sanitarny może zdecydować o poddaniu osoby zdrowej, która miała styczność z chorym, kwarantannie na okres 10 dni licząc od ostatniego dnia styczności. W przypadku osób o podwyższonej grupie ryzyka izolacja może zostać przedłużona do 20 dni. Ostatni dzień styczności jest więc początkiem okresu wliczanego do kwarantanny. Decyzja o zastosowaniu kwarantanny wskazuje jej okres i miejsce odbywania. Jest doręczana tylko pracownikowi. Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o treści decyzji (to wynika z zasad usprawiedliwiania każdej z nieobecności określonych w rozporządzeniu). Zgodnie z wyjaśnieniami ZUS samą decyzję o kwarantannie pracownik może dostarczyć pracodawcy już po zakończeniu kwarantanny. Podczas kwarantanny nie może opuszczać miejsca jej odbywania. Informacyjnie pracownik powinien przesłać skan/zdjęcie decyzji tak szybko, jako będzie możliwe.
6. Okres kwarantanny zarządzonej przez Sanepid, i kwarantanny po powrocie z zagranicy, zrównany jest w ustawie o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa z okresem niezdolności do pracy wskutek choroby – przysługuje za nie wynagrodzenie chorobowe (do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracowników po 50 roku życia – do 14 dni płatne przez pracodawcę) i zasiłek chorobowy.

ZAGROŻENIA	Przyczyny zagrożenia	Możliwe skutki zagrożenia	Skutek	Prawdopodobieństwo	Ryzyko	Sposoby uniknięcia ryzyka	Ryzyko po redukcji
Możliwe niebezpieczne wydarzenie							
Wirus SARS-CoV-2	Źródło zakażenia bezpośredniego w postaci transmisji wirusa przez osoby z zewnątrz (rodzice, klienci, uczestnicy wydarzeń kulturalnych) przebywający na terenie instytucji (biuro, pracownia, siłownia, kuchnia)	Bóle mięśni, kaszel, choroby układu oddechowego COVID – 19, zapalenie płuc, zapalenie mięśnia sercowego, śmierć	D	Ś	D	Przestrzeganie procedury dotyczącej przyjmowania osób z zewnątrz na teren zakładu pracy. Przestrzeganie zasad noszenia maseczki niemedycznej oraz dezynfekcji rąk przed wejściem do instytucji. Zachowanie dystansu min. 1,5m pomiędzy osobami. Wywiad epidemiologiczny z osobą z zewnątrz. Organizacja spotkań na najkrótszy niezbędny czas. Pomiar temperatur. Dezynfekcja pomieszczeń w których odbywały się spotkania/zajęcia z osobami z zewnątrz	A
	Źródło zakażenia pośredniego w postaci transmisji wirusa poprzez rzeczy/przedmioty pozostawione przez osoby z zewnątrz (rodzice, dostawcy, uczestnicy zajęć)	Bóle mięśni, kaszel, choroby układu oddechowego COVID – 19, zapalenie płuc, zapalenie mięśnia sercowego, śmierć	D	Ś	D	Dezynfekcja rzeczy i przedmiotów w przypadku podejrzenia transmisji wirusa. Ustalenie źródła pochodzenia materiału/przedmiotu Dłuższy czas magazynowania przedmiotu/towaru przed jego użycowaniem Kontrola stanu opakowań zamawianych towarów w momencie dostawy pod	A

						względem naruszenia i dotykania przez osoby trzecie	
	Źródło zagrożenia bezpośredniego w postaci transmisji poziomej wirusa przez pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy	Bóle mięśni, kaszel, choroby układu oddechowego COVID – 19, zapalenie płuc, zapalenie mięśnia sercowego, śmierć	D	Ś	D	Przestrzeganie zasad dezynfekcji dłoni przed wejściem do zakładu oraz w trakcie poruszania się po terenie instytucji. Stosowanie się do komunikatów wewnętrznych. Stosowanie się do zasady zgłaszania ewentualnego wystąpienia możliwości transmisji wirusa z poza instytucji. W miarę możliwości stosowanie opcji pracy zdalnej. Ograniczanie spotkań pracowniczych oraz spotkań w większych grupach. Dostosowanie się do zasad obowiązujących podczas wejścia i wyjścia z zakładu pracy.	A
	Źródło zakażenia pośredniego związanego z transmisją wirusa poprzez rzeczy, materiały powszechnego użytku, sprzęt, narzędzie pracy, powierzchnie i inne przedmioty dotykane przez pracowników w pomieszczeniach instytucji.	Bóle mięśni, kaszel, choroby układu oddechowego COVID – 19, zapalenie płuc, zapalenie mięśnia sercowego, śmierć	D	M	D	Ogólna dezynfekcja pomieszczeń, elementów często używanych/dotykanych. Dezynfekcja stanowiska wykonywana przez pracowników indywidualnie. Ograniczenie przemieszczania się pracowników na terenie instytucji do minimum, ograniczenie dotykania przedmiotów przez różne osoby. Stosowanie maseczek i rękawiczek ochronnych w uzasadnionych przypadkach.	A
Stres, lęk, obawa przed zarażeniem	Sytuacja panująca w kraju, informacje medialne związane zaistnieniem sytuacji epidemiologicznej.	Choroby, bezsenność, rozdrażnienie, izolacja społeczna, nerwowość	Ś	Ś	Ś	Przestrzeganie obowiązujących instrukcji, stosowanie procedur higieniczno-sanitarnych Szkolenia stanowiskowe, rozmowy z przełożonym Spotkania pracownicze z przełożonym, omawianie panującej sytuacji	A
Substancje chemiczne	Nieodpowiednie substancje chemiczne stosowane do dezynfekcji	Zatrucia, choroby skóry dłoni, złe samopoczucie	Ś	M	Ś	Kontrola i sprawdzanie środków do dezynfekcji Weryfikacja dostawcy środków chemicznych	A

DYREKTOR
 Głównego Centrum Kultury w Łowiczach
mgr Katarzyna Plotka