

OSOBY WYZNACZONE



DO UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY

odpowiedzialni za wyposażenie apteczek

i przeszkoleni w zakresie udzielania pierwszej pomocy

..... Imię i nazwisko	- Jednostka organizacyjna, nr telefonu, nr pokoju
..... Imię i nazwisko	- Jednostka organizacyjna, nr telefonu, nr pokoju
..... Imię i nazwisko	- Jednostka organizacyjna, nr telefonu, nr pokoju



DO WYKONYWANIA DZIAŁAŃ

W ZAKRESIE ZWALCZANIA POŻARÓW
I EWAKUACJI PRACOWNIKÓW

..... Imię i nazwisko	- Jednostka organizacyjna, nr telefonu, nr pokoju
..... Imię i nazwisko	- Jednostka organizacyjna, nr telefonu, nr pokoju

WAŻNE NUMERY TELEFONÓW

NUMER ALARMOWY	112
STRAŻ POŻARNA	998
POLICJA	997
POGOTOWIE RATUNKOWE	999
POGOTOWIE ENERGETYCZNE	991
POGOTOWIE GAZOWE	992
OCHRONA PORTU	w. 418

.....
Podpis pracodawcy

KOMENTARZ:

Pracodawca wyznaczy pracownika odpowiedzialnego za zwalczanie pożarów i ewakuację załogi

04.07.13

Obowiązek wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów i ewakuację załogi spoczywa na każdym pracodawcy, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników. Bez znaczenia jest również to, czy pracodawca jest właścicielem budynków i pomieszczeń, w których odbywa się praca, czy też jedynie je wynajmuje.

Pracodawca wyznaczy pracownika odpowiedzialnego za zwalczanie pożarów i ewakuację załogi fot. Thinkstock

1. Wprowadzenie

Z początkiem 2009 r. sporo zamieszania wywołały przepisy art. 207(1) § 1 pkt 3 oraz art. 209(1) § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) - dalej k.p., wprowadzone na mocy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) - dalej nowela. Przepisy te nałożyły na pracodawców obowiązek wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy oraz wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p.), a także obowiązek poinformowania reszty załogi o desygnowanych do tej funkcji pracownikach (art. 207(1) § 1 pkt 3 k.p.). Stosowanie tych przepisów w praktyce wzbudzało liczne kontrowersje. Po drobnej, aczkolwiek istotnej korekcie regulacja ta nie wywołuje już tak wielu emocji i trudności interpretacyjnych. Niemniej niektóre kwestie z nią związane wymagają pewnych wyjaśnień.

2. Europejskie źródła

Regulacja ujęta w art. 207(1) i 209(1) k.p. jest wyrazem implementacji postanowień art. 8 i 10 dyrektywy Rady nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE L 183 z 29.06.1989, s. 1 z późn. zm.). W swym obecnym brzmieniu kodeksowa regulacja wiernie odzwierciedla przepisy jej unijnego pierwowzoru.

Z całości problematyki objętej zakresem uregulowania wspomnianych przepisów w dalszej części niniejszego opracowania skupimy się wyłącznie na kwestiach związanych z organizacyjną stroną wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów i ewakuację załogi.

Obowiązek wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za realizację tych zadań spoczywa na każdym pracodawcy, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników (zob. art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p.). Obejmuje on nawet pracodawców zatrudniających jednego pracownika. Wymóg wyznaczenia pracownika do wykonywania zadań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji załogi obciąża pracodawcę niezależnie od tego, czy jest on właścicielem budynków i pomieszczeń, w których odbywa się praca, czy też jedynie je wynajmuje. Decyduje zatem sam status pracodawcy, a nie tytuł prawny do budynków i pomieszczeń wykorzystywanych w procesie pracy.

Poza wyznaczeniem omawianych pracowników, pracodawca powinien zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej (zob. art. 209(1) § 1 pkt 3 k.p.). Stąd też wyznaczeni na zasadach art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p. pracownicy nie mają zastępować zawodowych służb ratownictwa medycznego, czy ochrony przeciwpożarowej. Ich działania mają wyłącznie charakter doraźny i jako takie powinny być prowadzone w zasadzie do czasu przyjazdu profesjonalnych służb.

Podkreślenia wymaga, że wspomnianego wyznaczenia pracodawca dokonuje spośród zatrudnionych przez siebie pracowników. Przypomnijmy, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zatem obowiązek określony w art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p. nie może być zrealizowany poprzez wyznaczenie osoby niebędącej pracownikiem danego pracodawcy, np. zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy

3. Istota wyznaczenia;

Kodeksowe przepisy nie określają, w jaki sposób dochodzi do wyznaczenia; pracownika odpowiedzialnego za udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów i ewakuację załogi. Czynność tę należy więc rozumieć zgodnie z leksykalnym znaczeniem pojęcia wyznaczyć, które oznacza wskazać osobę, której zostanie powierzona jakaś funkcja, jakieś stanowisko, zadanie; ; powołać kogoś na jakieś stanowisko; powierzać, zlecać komuś jakąś pracę; . Tak rozumiana czynność akcentuje jednostronność stojącej u jej podstaw decyzji. Owo wyznaczenie; należy zatem rozumieć jako samodzielną decyzję pracodawcy, stanowiącą przejaw realizacji przysługujących mu uprawnień kierowniczych. W omawianym trybie pracodawca niejako desygnuje; kompetentną w tym zakresie osobę spośród zatrudnionych przez siebie pracowników. Swoją decyzję pracodawca opiera na samodzielnej ocenie przydatności danego pracownika do wykonywania przedmiotowej funkcji. W literaturze prawniczej sugeruje się, aby wyznaczenie; poprzedzić konsultacją z pracownikiem lub pracownikami na zasadach określonych w art. 237(11a) k.p. Wyznaczenie; stanowi więc jednostronną decyzję pracodawcy. Dlatego też nie wymaga stosowania porozumienia czy wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 k.p.). Nie wymaga ono również dokonywania zmian treści umowy o pracę wyznaczonego pracownika, przy czym nie jest to jedynie czasowe powierzenie innej pracy (art. 42 § 4 k.p.). Powierzoną w omawiany sposób funkcję pracownik pełni aż do odwołania; , czyli na czas nieokreślony.

Zadania określone w art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p. nie są pełnione zamiast pracy na zajmowanym zgodnie z umową stanowisku pracy, lecz dodatkowo. Obiektywnie rzecz ujmując, czynności te nie będą wykonywane w sposób ciągły, lecz sporadycznie, o ile kiedykolwiek nadarzy się potrzeba ich podjęcia. Dotyczy to zwłaszcza niewielkich zakładów pracy o specyfice biurowej. Niemniej powierzenie analizowanej funkcji stwarza przynajmniej potencjalną możliwość rozszerzenia zakresu dotychczasowych zadań. W związku z tym powinno za sobą pociągać zwiększenie wynagrodzenia za pracę, np. przez wypłatę odpowiedniego dodatku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11, Lex nr 1229811).

4. Kwalifikacje wyznaczonych pracowników

W swym pierwotnym brzmieniu przepis art. 209(1) § 1 pkt 2b k.p. stanowił, że czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników miały być dokonywane w sposób zgodny z przepisami o ochronie przeciwpożarowej. Odwołanie do przepisów o ochronie przeciwpożarowej uzasadniało pogląd, iż w celu sprawowania omawianych zadań, wyznaczeni do nich pracownicy powinni zdobyć szczególne kwalifikacje w tym zakresie. Fakt ten wiązał się przede wszystkim z obowiązkiem odbycia kosztownych szkoleń specjalistycznych prowadzonych przez komendy wojewódzkie i ośrodki szkoleniowe Państwowej Straży Pożarnej. Z uwagi na ograniczoną liczbę miejsc na tego typu szkoleniach wypełnienie omawianego wymogu kwalifikacyjnego nie było możliwe w relatywnie krótkim czasie po wejściu analizowanych przepisów. Stąd też niektórzy pracodawcy rozważali nawet możliwość jego wypełnienia przez zatrudnienie pracowników posiadających już zaświadczenie o ukończeniu tego rodzaju szkoleń.

Kontrowersyjna wzmianka o przepisach o ochronie przeciwpożarowej obowiązywała przez niespełna siedem miesięcy (od 18 stycznia do 4 sierpnia 2009 r.). Potrzeba ukończenia specjalistycznych szkoleń ostatecznie została wyeliminowana dzięki ustawie z 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy (Dz. U. Nr 115, poz. 958), na mocy której zawarty w art. 209(1) § 1 pkt 2b k.p. zwrot: [wyznaczenia pracowników do:] wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników; został zastąpiony zwrotem: wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników; , przy jednoczesnym wykreśleniu odesłania do przepisów o ochronie przeciwpożarowej. W konsekwencji zmodyfikowano również treść art. 207(1) § 1 pkt 3 lit.b k.p., zgodnie z którym pracodawca informuje podwładnych o pracownikach wyznaczonych do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników; , a nie: wykonywania

czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników; jak pierwotnie stanowił ów przepis.

W wyniku tej zmiany zniesiona została potrzeba sięgania po przepisy ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380 z późn. zm.) oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 25 października 2005 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych oraz szkoleń dla strażaków jednostek ochrony przeciwpożarowej i osób wykonujących czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 252).

Obecnie w celu uzyskania kwalifikacji niezbędnych do pełnienia omawianej funkcji wystarczające jest ukończenie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Problematyka podstawowych zasad ochrony przeciwpożarowej, w tym postępowanie w razie pożaru, jak również kwestie związane z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku są omawiane w ramach szkolenia bhp, zarówno wstępnego, jak i okresowego. Zgodnie z treścią tzw. ramowych programów szkolenia, stanowiących załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.) – dalej r.s.b.h.p., z tematem tym zapoznawane są wszystkie grupy osób podlegających obowiązkowi szkoleń bhp, wymienione w § 14 ust. 2 r.s.b.h.p., a zatem:

- 1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści,
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- 4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- 5) pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni w pkt 1-4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zależności od rodzaju grupy szkoleniowej, ramowe programy szkoleń wymagają, aby na omówienie tych zagadnień przeznaczyć od jednej do trzech 45-minutowych jednostek szkoleniowych.

W następstwie rzeczonych zmian, do pełnienia zadań wymienionych w art. 207(1) § 1 pkt 3 k.p. wystarczające jest posiadanie aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp, w ramach którego omówiono rozpatrywaną problematykę.

W praktyce niejednokrotnie zdarza się, że firmy szkoleniowe mają w swej ofercie kursy, których tematem jest problematyka ochrony przeciwpożarowej oraz udzielania pierwszej pomocy. Reklamują je przy tym jako szkolenia niezbędne do spełnienia wymogów kwalifikacyjnych z art. 209(1) § 1 pkt 2 k.p. Tymczasem w aktualnie obowiązującym stanie prawnym tego typu kursy można potraktować wyłącznie jako dodatkowe, a zarazem fakultatywne szkolenie o charakterze komercyjnym, którego celem jest nabycie lub podniesienie umiejętności w zakresie tematyki będącej jego przedmiotem.

W żadnej zaś mierze kursy te nie zastępują szkoleń z zakresu bhp. Zagadnienia dotyczące ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy stanowią jedynie wycinkową część całości problematyki przewidzianej programem szkoleń bhp, zgodnie z ramowymi programami szkoleń. Dlatego też posiadanie zaświadczenia o ukończeniu komercyjnego kursu z zakresu ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy nie zwalnia z obowiązku odbycia szkoleń bhp w powołaniu na § 15 ust. 5 i § 17 r.s.b.h.p. Przepisy te dotyczą bowiem sytuacji, gdy w okresie przewidzianym do odbycia szkolenia okresowego, objęta obowiązkiem szkolenia osoba odbyła szkolenie okresowe u innego pracodawcy bądź też była uczestnikiem innego szkolenia lub jakiegokolwiek formy podnoszenia kwalifikacji, której zakres programowy obejmowałby całość problematyki przewidzianej ramowym programem szkolenia grupy osób, do której dana osoba należy. Tymczasem komercyjny kurs z zakresu ochrony przeciwpożarowej oraz zasad udzielania pierwszej pomocy obejmuje – jak już wspomniano – zaledwie jeden z kilku tematów omawianych podczas szkolenia bhp. Stąd też uczestnik takiego kursu będzie musiał ponadto uczestniczyć również w szkoleniu bhp.

5. Sposób wypełnienia obowiązku

Pracodawca jest zobowiązany do przekazania całej załodze prowadzonego przez siebie przedsiębiorstwa informacji o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy oraz do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, z podaniem ich imienia i nazwiska, miejsce wykonywania pracy, numeru telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej (zob. art. 207(1) § 2 k.p.). Każda zmiana w zakresie wymienionych danych wymaga dokonania aktualizacji przedmiotowej informacji.

Przepisy nie rozstrzygają szeregu szczegółowych kwestii związanych ze sposobem wykonania tego obowiązku. Nie wskazują zwłaszcza, w jakiej formie informacja ta powinna zostać przekazana załodze. Powszechnie przyjmuje się jednak, że może ona mieć postać zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego komunikatu, w zależności od przyjętego u danego pracodawcy zwyczaju. Przykładowo, może być ona zawarta w treści jednostkowego dokumentu (zarządzenie, obwieszczenie) lub stanowić część aktu prawa zakładowego (regulamin pracy, układ zbiorowy pracy). Pracodawca powinien zadbać o pisemne potwierdzenie faktu przekazania tej informacji od każdego pracownika.

Wykazy pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy powinny być wywieszane w punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach (zob. § 44 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny prac, tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).

Liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostają również takie czynniki, jak rodzaj i zakres prowadzonej działalności, rozmiar i struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, czy liczebność załogi i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy (zob. art. 207(1) § 1 pkt 3 k.p.). W małych zakładach pracy wystarczające może okazać się wyznaczenie jednego lub dwóch pracowników. W przedsiębiorstwach o strukturze wielozakładowej niezbędne będzie wyznaczenie co najmniej jednego pracownika w każdym z oddziałów, szczególnie gdy są one położone w stosunkowo dużym oddaleniu od centralnej jednostki organizacyjnej. Przy zmianowej organizacji pracy postuluje się, aby pracodawca zapewnił na każdej zmianie obecność pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy i wykonywanie działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji.

Obowiązek wyznaczenia pracowników do wykonywania analizowanych zadań nie ma jednak charakteru bezwzględny. Przepis art. 2091 § 4 k.p. przewiduje w tym zakresie pewien wyjątek. Zgodnie z jego treścią pracodawca, który zatrudniania wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych może zdecydować, że zadania te będzie wykonywał samodzielnie.

Piotr Wąż

doktor nauk prawnych specjalizujący się w problematyce prawa pracy, prawa spółek i prawa koncernowego

Bibliografia:

- 1) Borowicz J., Obowiązek wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, NZS 4/2009, s. 64;
- 2) Chrzanowski A., Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, PiZS 10/2010, s. 43;
- 3) Dunaj B. (red.), Współczesny słownik języka polskiego, s. 2094;
- 4) Kowalski S., Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony przeciwpożarowej, SP 3/2010, s. 33;
- 5) T. Wyka, Komentarz do art. 2091 k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz, LEX/el. 2012.

[\(http://www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/1541/3/\)](http://www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/1541/3/) i TU

[\(http://www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/1525/3/\)](http://www.pracaizdrowie.com.pl/content/view/1525/3/).

UDZIELANIE PP ORAZ EWAKUACJA I DZIAŁANIE PPOŻ

poniedziałek, 15 września 2014 00:00 KJ

Spis treści

[Pracownicy wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy i reagowania w przypadku pożaru i ewakuacji.](#)

[Strona 2](#)

[Wszystkie strony](#)



Zgodnie z Art. 209¹

§ 1. Pracodawca jest obowiązany:

1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

2) wyznaczyć pracowników do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 2. Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§ 3. Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§ 4. W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych - działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

A ponadto zgodnie z 207¹ § 1. pkt 3 Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o pracownikach wyznaczonych do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Wymagania dotyczące "zapewnienia I pomocy i pomocy medycznej, realizację akcji przeciwpożarowych oraz ewakuację wszystkich pracowników z miejsc pracy" a także "zapewnienie odpowiednich informacji i szkolenie wszystkich członków organizacji na wszystkich jej poziomach, z uwzględnieniem regularnych ćwiczeń w zakresie procedur zapobiegania, gotowości i reagowania wypadki przy pracy i poważne awarie" zawarte są również w wymaganiach poświęconych "Zapobieganiu, gotowości i reagowaniu na wypadki przy pracy i poważne awarie" w normie PN-N-18001 "Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy". Oczywiście zastosowanie tej normy jest dobrowolne.

Jak więc zorganizować skutecznie działający system ratowniczy gaśniczy w przedsiębiorstwie? W niniejszym artykule skupimy się wyłącznie na przedsiębiorstwach nieposiadających własnych, zakładowych straży pożarnych oraz lekarzy i/lub wykwalifikowanych ratowników medycznych.

Od czego zacząć?

W przypadku pierwszej pomocy po pierwsze od oceny ryzyka zawodowego a więc sprawdzenia, z jakiego rodzaju zagrożeniami mamy do czynienia a w związku z tym jakiego rodzaju skutków możemy się spodziewać. Kolejnym krokiem jest analiza wypadków przy pracy i drobnych urazów na podstawie np. ewidencji zużycia środków medycznych. W przypadku osób wyznaczonych do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników należy zapoznać się przede wszystkim z Instrukcją Bezpieczeństwa Pożarowego (IBP), jeżeli taka została opracowana. Częstym błędem jest to, że IBP i dokumenty wewnątrzzakładowe nie "współgrają" ze sobą.

Jak wyznaczyć takie osoby?

Najlepiej jest podzielić budynek biurowy na piętra a piętra na dodatkowe sektory. Hale produkcyjne i/lub magazynowe należałoby podzielić natomiast na obszary. W każdym sektorze/obszarze musimy wyznaczyć taką liczbę osób wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i reagowania w przypadku pożaru, aby byli oni w stanie realnie wykonać powierzone im zadania. Dodatkowo dla sektorów/obszarów można wyznaczyć koordynatorów głównych pięter i hal. Dobrym rozwiązaniem, jest połączenie obu funkcji, tj. osób przeszkolonych do reagowania w przypadku pożaru i osób przeszkolonych w zakresie udzielania I pomocy i stworzenie jednego zespołu np. ERT (z ang. Emergency Response Team).

A ponadto zarówno w przypadku pierwszej pomocy i ewakuacji należy:

- sprawdzić czas, jaki jest potrzebny na dotarcie do osób do miejsca zagrożenia lub ewakuacji
- sprawdzić ile osób na stałe przebywa w pomieszczeniu/pomieszczeniach oraz jak wielu gości możemy spodziewać się w ciągu dnia.
- wziąć pod uwagę rotację pracowników na danym stanowisku pracy

- również wziąć pod uwagę liczbę zmian roboczych (dzienna, nocna)
- pamiętać także o zastępstwie na wypadek urlopów, zwolnień lekarskich itp.
- warto wziąć pod uwagę również średni wiek osób w zakresie ewentualnego zakupu AED (Automatycznego Defibrylatora Zewnętrzny)

Można, na podstawie schematów i planów budynku (zawartą m.in. IBP) stworzyć wizualizację rozmieszczenia wyznaczonych osób.

Warto jest stworzyć procedurę/instrukcję wewnętrzną, która opisywałaby zakres obowiązków ww. osób i cały proces np. w zakresie pożaru i ewakuacji (Zobacz.Tylko dla załogowanych:

Istotne jest, aby w miarę możliwości osoby same zgłosiły się do tej funkcji. Wyznaczenie osób które np. nie lubia widoku krwi lub wiedzą, że w sytuacji kryzysowej mogą nie zachować spokoju mija się celem.

Szkolenie

Samo szkolenie powinno uwzględniać przede wszystkim specyfikę zakładu pracy, a więc możliwe zagrożenia i scenariusze. Ważne jest, aby szkolenie było okresowo odnawiane. Przepisy nie regulują jak często ani kto powinien pracowników przeszkolić (czy ma to być np. firma zewnętrzna), niemniej jednak dobrą praktyką jest organizowanie szkoleń przypominających przez firmy zewnętrzne raz do roku lub raz na 2 lata - tym częściej im zakres zagrożeń w firmie jest większy. Można również organizować szkolenie przypominające w formie e-learningu - w tym celu zachęcamy do skorzystania z naszej platformy: <http://znamibezpiecznie.pl/e-szkolenia> lub <http://znamibezpiecznie.pl/ppoz>

Podczas szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy należy pamiętać, aby przekazać pracownikom informacje o składzie apteczki zatwierdzonej przez lekarza medycyny pracy oraz o sposobach korzystania z tych środków. W przypadku, kiedy w firmie dostępne jest AED, należałoby również przeszkolić pracowników z użycia defibrylatora - najlepiej takiego samego lub podobnego jak zakupiony.

W przypadku osób wyznaczonych do reagowania na wypadek pożaru należy przekazać przede wszystkim informacje o:

- systemie pożarowym budynku
- wyznaczonych strefach odpowiedzialności (piętro, hala, sektor, strefa itp.)
- zasadach ewakuacji (unikanie paniki, zakaz korzystania z wind itp.)
- wyznaczonych drogach ewakuacyjnych
- strefach pożarowych budynku
- postępowaniu z osobami mającymi trudności w przemieszczaniu się
- miejscu zbiórki na wypadek ewakuacji
- zachowaniu się w miejscu zbiórki
- sposobie raportowania głównemu koordynatorowi ewakuacji

- podległości w stosunku do głównodowodzących akcją ratowniczo-gaśniczą

Podczas szkolenia warto też omówić poprzednie protokoły z ćwiczeń ewakuacyjnych, jeżeli takie były sporządzone.

Ciekawym rozwiązaniem jest przeprowadzenie szkolenia praktycznego, np. z użycia gaśnic.

Jak przekazać pracownikom informację o wyznaczonych osobach?

Poniżej kilka przykładów:

- Listy osób wyznaczonych i przeszkolonych. Ciekawym rozwiązaniem jest zakup tablic, gdzie można umieścić zdjęcia przeszkolonych osób wraz z danymi kontaktowymi

- Tablice z planem ewakuacji znajdujące się w widocznych miejscach na ciągach komunikacyjnych na każdym z pięter, zawierające informację o imieniu, nazwisku, dziale i numerze telefonu opiekuna pożarowego/koordynatora ewakuacji

- Instrukcje pierwszej pomocy (zobacz np. <http://znamibezpiecznie.pl/uniwersalne/pierwsza-pomoc/345-instrukcja-udzielania-pierwszej-pomocy>)

- Szkolenia stanowiskowe bhp

- Informacje mailowa do pracowników

- Oznaczenie miejsca pracy wyznaczonej osoby (np. strzałka nad stanowiskiem z odpowiednim podpisem)

- Czapeczki (w kolorze np. czerwonym) kładzione w widocznym miejscu np. z napisem "opiekun pożarowy i/lub osoba przeszkolona w udzielaniu I pomocy" (na zdjęciu Emergency Response Team łączy w sobie dwie funkcje tj. osoby przeszkolonej w zakresie udzielania I pomocy oraz osoby wyznaczonej do reagowania w przypadku pożaru i ewakuacji). Ciekawe rozwiązanie w przypadku częstych rotacji na stanowisku pracy.



Warto też zadbać o to, żeby pracownicy Ci byli dobrze widoczni podczas ewakuacji. W związku z ww. możemy ich wyposażyć w:

- kamizelki odblaskowe (np. czerwone)



- czapeczki (np. czerwone czapeczki z daszkiem z napisem "opiekun pożarowy")

Umocowanie ww. w strukturze firmy:

Prawo nie wyznacza sposobu, w jaki można umocować osoby w przedsiębiorstwie. Ważne w tym celu będą nasze wewnętrzne procedury. (Zobacz przykład. Tylko dla zalogowanych: [Zapewnienie bezpieczeństwa pożarowego](#) , [Bezpieczeństwo pracy](#))

Warto też zadbać o odpowiednią adnotację w dokumentach kadrowych. Jednym ze sposobów jest np. dopisanie do zakresu obowiązków zadań w zakresie udzielania I pomocy i/lub reagowania w przypadku pożaru i ewakuacji.