

## **Postępowanie ze stwierdzonym w instytucie COVID oraz organizacja „czarnego scenariusza”**

### **I. Czynności do wykonania po informacji o wystąpieniu podejrzenia lub zakażenia COVID u pracownika.**

1. Poinformować o zagrożeniu pracowników – wynika to z art. 207(1) Kodeksu pracy (dalej – Kp) – pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia.
2. Poinformować o sytuacji Sanepid – wynika to 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 w tym konkretnym przypadku mogą polegać na:
  - a. zarządzeniu dezynfekcji stanowiska pracy chorego pracownika, narzędzi, które używał;
  - b. wydaniu polecenia pracy zdalnej tym pracownikom, którzy mogą tak pracować – do czasu wydania decyzji w sprawie kwarantanny przez Sanepid;
  - c. można wydać pracownikom wykorzystanie zaległego urlopu;
  - d. pracownikom, którym nie da się zlecić pracy zdalnej – do czasu rozstrzygnięcia przez sanepid, 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 z pracownikiem w sprawie wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego/kontynuować pracę;
  - e. mierzeniu temperatury ciała wszystkich pracowników.
4. Poinformować pracowników o działaniach podjętych w związku z zaistniałą sytuacją – wynika to z art. 207 (1) Kp.
5. Sanepid może zdecydować o poddaniu osoby zdrowej, która miała styczność z chorym kwarantannie na okres 21 dni licząc od ostatniego dnia styczności. 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), ale zgodnie z wyjaśnieniami ZUS dostępnymi na tej stronie samą decyzję o kwarantannie pracownik może dostarczyć pracodawcy/ZUS już po zakończeniu informacyjnie powinien przesłać skan/zdjęcie tak szybko, jako będzie możliwe.

### **II. Czynności do wykonania po informacji o wystąpieniu konieczności wprowadzenia „czarnego scenariusza”**

1. W przypadku wystąpienia zagrożenia SARS-COV-2 powodującego konieczność całkowitego opuszczenia obiektów IChPW przez personel w nim zatrudniony decyzję w tej sprawie podejmuje Dyrektor lub osoba przez niego upoważniona.
2. Dyrektor przekazuje polecenie o opuszczeniu IChPW i podjęciu pracy zdalnej kierownikom komórek organizacyjnych.
3. KKO niezwłocznie powiadamiają wszystkich pracowników oraz osoby przebywające na terenie IChPW o obowiązku opuszczenia obiektów IChPW i podjęcia pracy zdalnej oraz o obowiązku podpisania oświadczeń, że w miejscu zamieszkania pracownika spełnione są wymagania BHP w zakresie stanowiska biurowego pracy.
4. Obowiązkiem powyższym nie są objęci: pracownik kancelarii, informatyk, elektryk, KKO DAT+ pracownicy techniczni DAT oraz pracownicy firmy ochraniającej budynki IChPW.
5. Zadaniem osób wskazanych w pkt.4 jest utrzymanie w gotowości obiektów i infrastruktury ChPW tak aby możliwe było świadczenie pracy zdalnej oraz płynny powrót do pracy na terenie IChPW, jak

również zapewnienie dostępu do dokumentacji archiwizowanej w IChPW celem realizacji wpływających spraw.

6. Na polecenie Dyrektora, KKO tworzą grupy rotacyjne w tych komórkach, których praca na terenie IChPW jest konieczna.
7. Po podjęciu przez Dyrektora decyzji o zakończeniu realizacji „czarnego scenariusza”, KKO wzywają podległych pracowników do stawienia się w IChPW w celu świadczenia pracy.