



## POZŁOTNIK

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem pozłotnika jest ozdabianie wyrobów artystycznych i przedmiotów użytkowych poprzez pokrywanie ich warstw metalu. Do obowiązków pozłotnika należą:

- ogląd i ocena (także na podstawie fotografii) przedmiotu przeznaczonego do pozłocenia
- dobór odpowiedniej metody pracy, materiałów oraz środków chemicznych
- złocenie metalu (oczyszczenie korozji, zagruntowanie powierzchni przedmiotu, położenie warstwy odpowiedniego metalu, np. pozłoty, flekowanie, polerowanie, zabezpieczenie przedmiotu przed złuszczeniem się położonej warstwy)
- złocenie drewna (szlifowanie, zaprawianie, rytowanie, puncowanie gruntów, złocenie lub srebrzenie, flekowanie, podmalowywanie, suszenie)
- złocenie gipsu, kamienia (oczyszczenie, odtłuszczenie przedmiotu, gruntowanie, pozłacanie lub posrebrzanie, flekowanie, polerowanie)
- złocenie technik olejnych na ciśnie (oczyszczenie powierzchni, gruntowanie, miksjonowanie lub szlakowanie, złocenie lub srebrzenie, polerowanie, zabezpieczenie pozłoczonej powierzchni).

Ponadto pozłotnik może wykonywać prace konserwatorskie (ochrona przed zanieczyszczeniami chemicznymi i mechanicznymi, uzupełnianie braków pozłoty, rekonstruowanie, retuszowanie, zabezpieczanie itp.).

Pozłotnik mający przygotowanie pedagogiczne może kształcić nowe kadry ze szkół plastycznych na temat historii i metod pozłotnictwa.

Praca pozłotnika ma charakter indywidualny, usługowy. Czynności są zróżnicowane.

Zależnie od specyfiki pracy, którą wykonuje, pozłotnik może pracować np. w szkołach, małych zakładach pozłotnictwa i naprawy dzieł sztuki, firmach



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przemysłowych lub wykonywać zlecenia, np. dla muzeów, galerii, kolekcji czy osób prywatnych.

Dni i godziny pracy pozłotnika są uzależnione od charakteru i miejsca pracy. Bywa, że pracuje więcej niż 8 godzin dziennie, a także w weekendy.

## 2. Wymagania

W zawodzie tym niezbędne są uzdolnienia artystyczne, plastyczne, a także techniczne.

Od pozłotnika wymaga się dużej odpowiedzialności za przedmioty i sprzęty, którymi się zajmuje, i sumienności. W pracy tej niezbędna jest precyzja. Ze względu na wielokrotne powtarzanie pewnych czynności oraz często długotrwały proces prac konserwatorskich, konieczna jest umiejętność koncentracji uwagi, cierpliwość i wytrwałość, czasem podczas jednoczesnego wykonywania kilku czynności.

Prac często wykonuje się w wymuszonej, niewygodnej pozycji ciała, dlatego przydatna jest duża sprawność układu kostno-stawowego oraz mięśniowego.

Niezbędna jest dobra ostrość wzroku, w tym rozróżnianie barw i ich odcieni, widzenie bardzo małych szczegółów, a także doskonała koordynacja wzrokowo-ruchowa. Pozłotnik musi mieć zręczne ręce i palce, pozwalające na wykonywanie nawet drobnych i precyzyjnych prac. Dodatkowo ważna jest duża sprawność zmysłu dotyku.

W określonych sytuacjach, gdy nie mogą być zastosowane lub nie są wystarczające alternatywne sposoby porozumiewania się, istotny jest stan słuchu, który powinien umożliwiać komunikację werbalną (np. w przypadku działalności szkoleniowej).

Pozłotnik, będący właścicielem zakładu, powinien mieć umiejętność negocjacji.



### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie są zaburzenia nawet niewielkiego stopnia sprawności kończyn górnych, a w szczególności w zakresie zręczności palców i rąk. Trudno ci mogą mieć osoby z wadami i dysfunkcjami narządu wzroku niedającymi się skorygować szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, a także osoby, które cierpią na zaburzenia dotyczące rozróżniania barw i ich odcieni, widzenia stereoskopowego, prawidłowego pola widzenia, niemożności widzenia bardzo małych szczegółów, percepcji kształtów, koordynacji wzrokowo-ruchowej, zmysłu równowagi i zmysłu dotyku.

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wrażliwością na stosowane związki chemiczne.

Ograniczeniem może być niepełnosprawność narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna, wtedy gdy niezbędny jest kontakt z klientami i nie mogą być zaakceptowane alternatywne względem komunikacji werbalnej formy kontaktowania się oraz wtedy, gdy w zakres obowiązków ma wchodzić nauczanie.

### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

#### **4.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

Możliwe jest zatrudnienie w tym zawodzie osób z dysfunkcją kończyn dolnych, także poruszających się na wózku inwalidzkim, na wybranych stanowiskach pracy, np. przy pracach konserwatorskich małych form. Osoby te nie mogą pracować przy pracach dotyczących dużych rzeźb, elementów architektonicznych oraz malarstwa na ciennym. Warunkiem zatrudnienia jest identyfikacja indywidualnych barier i racjonalne dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.



#### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Możliwość wykonywania zawodu złotnika mają osoby słabowidzące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich szkielec optycznych lub soczewek kontaktowych zapewniających ostro wzroku oraz widzenie bardzo małych szczegółów.

#### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych i przystosowania środowiska i stanowiska pracy, a także głuche i głuchonieme, w sytuacjach, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu z klientami czy studentami. Warunkiem jest dostosowane środowisko i stanowiska pracy.

#### **4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby cierpiące na epilepsję mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są one sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu oraz że przebieg choroby nie prowadzi do charakterystycznej padaczki. Osoby chorujące na padaczkę mogą wykonywać zawód warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

których mo liwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagro e w razie emisji choroby. Osoby te nie mog pracowa na wysoko ci.

## **5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i mo liwo ci osób z niepełnosprawno ci**

### **5.1. Osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych**

Osoby z dysfunkcj ko czyn dolnych, z uwagi na ograniczon mobilno , potrzebuj wła ciwej organizacji pracy dotycz cej wykonywania niektórych lub wszystkich zada w pozycji siedz cej lub w pozycji stoj cej z podparciem bioder i pleców. Osoby z niewielk dysfunkcj ko czyn dolnych mog potrzebowaa zainstalowania uchwytów i por czy ułatwiaj cych wstawanie i podpieranie w czasie stania, korzystania z wysokich stołków. Kolejna mo liwa adaptacja to dostosowanie wielko ci stanowiska pracy i wysoko ci blatów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie materiałów i narz dzi w zasi gu r k pracownika. Je eli pracownik korzysta z siedziska, nale y pami ta o przystosowaniu go do indywidualnych potrzeb pracownika z niepełnosprawno ci (regulowana wysoko , uchylne siedzisko, regulowany podnó ek, blokada kół, regulowane lub indywidualnie profilowane oparcie, regulowane i odchylane podłokietniki).

Poruszanie si osób na wózkach inwalidzkich wymaga likwidacji barier architektonicznych w miejscu i rodowisku pracy oraz w drodze do zakładu pracy. Ci gi komunikacyjne powinny by wystarczaj co szerokie i pozbawione progów, a drzwi do pomieszcze odpowiedniej szeroko ci. W miejscu pracy istnieje potrzeba powi kszenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy oraz dostosowania wielko ci stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i zapewnienia dost pno ci wykorzystywanych materiałów, urz dze i narz dzi pracy. Równie wa ne jest umieszczenie wykorzystywanych elementów w zasi gu r k, na poziomie





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

umożliwiającym pracę w pozycji siedzącej. Należy zapewnić właściwe lub całkowite wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających dobrej koordynacji wzrokowo-ruchowej. Polecane jest pozłacanie lub konserwacja małych form oraz praca w zespole, z możliwością podziału zadań.

## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Osoby z dysfunkcją narządu wzroku niewielkiego stopnia powinny stosować szkła korekcyjne bądź soczewki kontaktowe. Możliwe jest posługiwanie się oprzyrządowaniem powiększającym (np. lupy powiększające, lunety, monookulary). Należy w określonych sytuacjach całkowicie lub całkowicie wyeliminować zadania i czynności robocze wymagające dobrej koordynacji ruchowo-wzrokowej. Niezbędne jest też dobre przygotowanie stanowiska pracy – prawidłowe doświetlenie stanowiska pracy, przygotowanie kontrastowego (ciemnego) tła stosowanego blatu, eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia (matowe powierzchnie). Pomocna jest stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

## **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

### **Osoby słabszysłyszalne**

Osoby te powinny stosować aparat słuchowy korygujący słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) w stopniu umożliwiającym swobodne, werbalne komunikowanie się z klientami lub uczniami (słuch wydolny socjalnie). Oprócz tego, w określonych sytuacjach należy rozpatrzyć, czy ewentualny niedostatek w możliwości werbalnego komunikowania się można zastąpić innymi formami kontaktu (np. na piśmie). Korzystanie z alternatywnych form komunikacji nie jest możliwe w przypadku prowadzenia zajęć z uczniami ani w przypadku czynności związanych z potrzebami kontaktowania się z klientami, gdy nie ma akceptacji innych niż komunikacja werbalna sposobów porozumiewania się.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu pracy w celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz warunków komunikacji werbalnej.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną, uzupełniając dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.), lub sygnalizację wibracyjną, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby w miarę możliwości urządzenia teleinformatyczne, takie jak telefon, komputer itp., były dostosowane do aparatu słuchowego (np. wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub systemy FM). Urządzenia komunikacyjne mogą być również wyposażone w sygnalizację wizyjną, drgań lub opartą na przewodnictwie kostnym.

Jeśli osoba słabosłyszcząca współpracuje z innymi, w miarę potrzeby należy wprowadzić wewnętrzny system komunikacji.

### ***Osoby głuche i głuchonieme***

Możliwość zatrudnienia osoby głuchoniemej jest ograniczona w przypadku, gdy wymagane są częste kontakty z ludźmi, należy wtedy rozpatrzyć, czy nie ma możliwości wprowadzenia alternatywnych, względnie komunikacji werbalnej, form kontaktowania się (np. na piśmie, w przypadku umiejętności posługiwania się językiem polskim właśnie w tej formie). W zawodzie mogą pracować osoby głuche wyrażające się, że nie mówią, z możliwością odczytywania mowy z ust, a może na te różnymi innymi, poza werbalnymi, formami komunikacji.

Zaleca się, aby osoby głuche lub głuchonieme pracowały na wybranych, samodzielnych stanowiskach lub w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz. Może być konieczne ograniczenie zakresu posługiwania się językiem pisanym (osoby używające głównie np. języka migowego). Ważne jest zorganizowanie stanowiska pracy w ten sposób, aby możliwe było porozumiewanie bez użycia dźwięków oraz wprowadzenie wewnętrznego systemu



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Zatrudnienie takiej osoby wymaga właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy poprzez zainstalowanie np. sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny itp.) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń. Napisy, tablice informacyjne i ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla pracowników, czyli wewnętrznych drogach komunikacyjnych, przy schodach, przy drzwiach wyjściowych itp.

Komunikowanie się z zespołem ułatwiają również znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie w trakcie pracy.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju niepełnosprawnością był przydzielony opiekun na wypadek ewakuacji (w przypadku osoby głuchoniemej – ze znajomości podstaw języka migowego).

#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Pracownicy podejmujący pracę powinni być w przyjazny sposób zapoznawani ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy. Powinni także otrzymywać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje odnośnie do podejmowanych zadań.

W firmie zatrudniając pracownika z taką niepełnosprawnością należy wprowadzić przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej, gdy wie o nich „osoba zaufania”. Możliwa na wypracowaną także obyczajowa, a członkowie zespołu pracowniczego interesują się sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i biorą ją pod uwagę we współpracy. Mogą się przy tym uczyć podmiotowego traktowania pracownika z niepełnosprawnością – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji, przede wszystkim od niego samego, lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych osób.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W sytuacji kłopotów z psychicznymi i społecznymi stronami swojej pracy pracownik mógłby korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego/trenera pracy. Trener pracy może być wywodzący się spośród współpracowników lub być specjalnie w tej roli zatrudniony w firmie. Może też wspierać pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy byłaby jednak ograniczona tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie dotycząc kompetencji zawodowych, i powinny obejmować tylko pewien niedługi okres/okresy czasu pracy. Na co dzień pracownik powinien jednak pracować samodzielnie – zgodnie z samodzielnym charakterem stanowiska pracy.

Ponadto, zatrudniona osoba powinna mieć możliwość elastycznego czasu pracy i zakresu obowiązków, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością osoby) zakres obowiązków na tym stanowisku zostanie zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

### **5.5. Osoby z epilepsją**

Osoby chore na padaczkę, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach pracy. Wskazane jest ograniczenie zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc.

Zadania, które wykonują, nie mogą być potencjalnym źródłem wywołującym napad padaczkowy. Należy również zadbać o to, by środowisko, w którym pracują, nie stanowiło dodatkowego niebezpieczeństwa urazu. Zalecana jest praca pozłotnika nad małymi formami.

Zatrudniona osoba, mimo sygnalizowania napadów, może wykorzystywać fotel z odpowiednimi pasami zabezpieczającymi kołczyki górne i dolne, zgodnie z zasadami.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby z epilepsją nie mogą pracować na wysokości, przy pracach wykopaliskowych lub konserwatorskich rzeźby kamiennej, elementów architektonicznych oraz malarstwa naściennego.

**Uwaga.** Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.



**Ramowe  
Wytyczne**

w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń  
oraz przystosowanie stanowisk pracy  
dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach

**CIOP**  **PIB**