

Załącznik
do zarządzenia nr 1/2023
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych
w Nowym Tomyszu z dnia 21 czerwca 2023 r.

REGULAMIN PRACY

Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu

- Rozdział 1. Postanowienia ogólne.
- Rozdział 2. Zakres podstawowych praw i obowiązków pracodawcy.
- Rozdział 3. Zakres podstawowych praw i obowiązków pracownika.
- Rozdział 4. Postanowienia dotyczące organizacji pracy,ładu i porządku.
- Rozdział 5. Tryb podejmowania pracy przez nowo przyjętych pracowników.
- Rozdział 6. Zabezpieczenie dokumentów i mienia CUW.
- Rozdział 7. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.
- Rozdział 8. Czas pracy.
- Rozdział 9. Urlopy pracownicze.
- Rozdział 10. Zwolnienia od pracy i zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy.
- Rozdział 11. Częstotliwość, termin, miejsce i sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę.
- Rozdział 12. Przyjmowanie skarg i wniosków pracowników.
- Rozdział 13. Prace wzbronione kobietom.
- Rozdział 14. Wydawanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
- Rozdział 15. Obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
- Rozdział 16. Praca zdalna.
- Rozdział 17. Postanowienia końcowe.

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.

§ 1.

Regulamin pracy Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników.

§ 2.

1. Postanowienia niniejszego regulaminu obowiązują wszystkich pracowników CUW bez względu na rodzaj umowy o pracę, zajmowane stanowisko oraz ustalony wymiar czasu pracy.
2. Regulamin pracy określa także środki, jakie stosować może pracodawca w przypadku nieprzestrzegania przez pracowników norm obowiązujących w zakładzie pracy.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z Regulaminem pracy. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę,

przechowywane jest w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 5 do Regulaminu pracy.

§ 3.

Ileć w dalszej części Regulaminu Pracy Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomysłu mowa jest o :

- 1) Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Pracy Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomysłu,
- 2) CUW lub pracodawcy – należy przez to rozumieć Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomysłu,
- 3) Wyodrębnionych stanowiskach – należy przez to rozumieć stanowiska kierownicze bez względu na nazwę,
- 4) Kierownikowi CUW – należy przez to rozumieć Dyrektora CUW jako zwierzchnika służbowego wszystkich pracowników CUW,
- 5) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy,
- 6) Przełożonym – należy przez to rozumieć Dyrektora CUW lub osobę zastępującą.

§ 4.

W sprawach nie uregulowanych regulaminem stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) oraz przepisów wykonawczych do wyżej wymienionych aktów prawnych.

Rozdział 2. Zakres podstawowych praw i obowiązków pracodawcy.

§ 5.

1. Pracodawca ma obowiązek w szczególności:
 - 1) potwierdzić w formie pisemnej zawarcie umowy o pracę, która zawiera ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy, oraz jej warunków, przed dopuszczeniem pracownika do pracy;
 - 2) poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia stosunku pracy o warunkach zatrudnienia;
 - 3) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem czynności, uprawnień i odpowiedzialności oraz sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku;
 - 4) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i jakości pracy;
 - 5) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie, warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
 - 6) traktować pracowników w zatrudnieniu w sposób równy, w tym stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
 - 7) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

- 8) nie stosować oraz przeciwdziałać zjawisku mobbingu w środowisku pracy;
 - 9) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny w pracy, ochrony przeciwpożarowej;
 - 10) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
 - 11) zapewnić pracownikom materiały biurowe lub ekwiwalent pieniężny na ich zakup;
 - 12) zapewnić pracownikom niezbędne narzędzia do pracy;
 - 13) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
 - 14) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
 - 15) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników;
 - 16) stosować zgodne ze specyfiką danego stanowiska pracy obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
 - 17) prowadzić dokumentację pracowników w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, akta osobowe pracowników oraz ewidencję czasu pracy, a w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy;
 - 18) zapewnić przeprowadzenie – zgodnie z obowiązującymi przepisami – badań lekarskich pracowników;
 - 19) zapewnić ochronę udostępnionych przez pracowników danych osobowych;
 - 20) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
 - 21) organizować stanowiska pracy z monitorami ekranowymi w taki sposób, aby spełniały one co najmniej minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określone w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. Nr 148, poz. 973);
 - 22) zapoznać pracownika z treścią regulaminu, zgodnie z § 2 ust. 3 Regulaminu.
2. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy, poprzez umieszczenie ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej i na tablicy ogłoszeń (zgodnie z systemem zatrudniania pracowników na stanowiska urzędnicze w CUW).

§ 6.

Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

- 1) korzystania z wyników pracy wykonywanej przez pracowników;
- 2) wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy oraz prawo do ustalania zakresu obowiązków, zadań i czynności pracowników oraz ich egzekwowania;
- 3) określenia zakresu obowiązków pracowniczych każdego z pracowników, zgodnie z postanowieniami umów o pracę i obowiązującymi przepisami;
- 4) wprowadzenie systemu monitoringu sprzętu i oprogramowania komputerowego w zakresie obowiązków jakie zostały powierzone danemu pracownikowi na jego stanowisku pracy;

- 5) wydawanie innych zarządzeń wewnętrznych w zakresie organizacji pracy i porządku w procesie pracy;
- 6) dokonywanie okresowych ocen pracowniczych;
- 7) tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców tworzonych w celu reprezentacji oraz obrony praw i interesów pracodawców.

Rozdział 3. Zakres podstawowych praw i obowiązków pracownika.

§ 7.

1. Do podstawowych obowiązków pracownika należy rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę z zachowaniem należytej staranności oraz dbałością o wykonywanie zadań publicznych CUW oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa, w szczególności przestrzegać regulaminu i ustalonych w CUW porządku i czasu pracy,
- 2) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 3) wykonywać zadania sumiennie, sprawnie i bezstronnie,
- 4) udzielać informacji organom administracji publicznej, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępniać dokumenty znajdujące się w posiadaniu CUW, jeżeli prawo tego nie zabrania,
- 5) dochować tajemnicy ustawowo chronionej,
- 6) zachować uprzejmość i życzliwość w kontaktach z obywatelami i pozostałymi interesantami, przełożonymi, podwładnymi oraz współpracownikami,
- 7) zachowywać się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- 8) dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego otoczeniu,
- 9) dbać o dobro CUW, chronić mienie pracodawcy,
- 10) dbać o należyty stan przydzielanych urządzeń biurowych, a w szczególności sprzętu komputerowego, używać ich zgodnie z przeznaczeniem wyłącznie do wykonywania zadań służbowych,
- 11) uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i ćwiczeniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
- 12) nie wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z wykonywanymi obowiązkami służbowymi albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność,
- 13) podnosić i doskonalić kwalifikacje zawodowe,
- 14) powiadomić pracodawcę o zmianie poziomu wykształcenia oraz o ukończonych kursach i szkoleniach, które zostały udokumentowane uzyskanie certyfikatu, dyplomu, zaświadczenia lub innego dokumentu poświadczającego jego ukończenie,
- 15) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
- 16) złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia bądź podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do regulaminu,
- 17) sumiennie i starannie wykonywać polecenia służbowe przełożonego, wydawanej zarówno ustnie, jak i pisemnie; jeżeli pracownik jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem

albo zawiera znamiona pomyłki lub groziłoby niepowetowanymi stratami, jest on obowiązany poinformować Dyrektora CUW,

- 18) przestrzegać postanowień instrukcji zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych,
- 19) przestrzegać przepisów wynikających z zakresu ochrony danych osobowych,
- 20) w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub zmiany stanowiska pracy w ramach stosunku pracy pracownik zobowiązany jest przekazać:
 - a) do składnicy akt sprawy zakończone po dwuletnim okresie przechowywania,
 - b) protokołem zdawczo-odbiorczym sprawy niezakończone i przechowywane na stanowisku,
- 21) w razie rozwiązania stosunku pracy, pracownik jest zobowiązany rozliczyć się z pracodawcą z pobranych pożyczek, pobranych materiałów, itp., uzyskując odpowiednie wpisy na karcie obiegowej, której wzór stanowi załącznik nr 2 do regulaminu,
- 22) niezwłocznie powiadomić o wszelkich zmianach w stanie rodzinnym, warunkujących nabycie lub utratę właściwych świadczeń (jeśli pracownik chce z nich skorzystać lub korzysta, a dane te warunkują dalsze korzystanie z takich uprawnień i świadczeń) oraz o wszelkich istotnych zmianach w swoich danych osobowych, a w szczególności o zmianie nazwiska, adresu zamieszkania, a w przypadku, jeśli pracodawca ma dostęp do innych danych osobowych pracownika lub jego bliskich, które to dane przekazane zostały pracodawcy w celu realizacji uprawnień pracownika wynikających z jego stanu rodzinnego (np. zgłoszenia członka rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego) – wszelkich zmian w zakresie tych danych, które są niezbędne dla prawidłowego spełnienia obowiązków prawnych przez pracodawcę, według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 8.

Pracownikom zabrania się:

- 1) wykorzystywać wyposażenie techniczne niezgodnie z przeznaczeniem oraz do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą;
- 2) przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środków działających podobnie do alkoholu;
- 3) używać sprzętu elektronicznego lub oprogramowania niebędącego własnością pracodawcy bez jego zgody.

§ 9.

Pracownikom przysługują w szczególności uprawnienia do:

- 1) zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z postanowieniami umowy o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
- 2) terminowego otrzymywania wynagrodzenia,
- 3) wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu czasu pracy w dni robocze oraz w okresach urlopów,
- 4) jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
- 5) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi.

Rozdział 4. Postanowienia dotyczące organizacji pracy, ładu i porządku.

§ 10.

1. Obowiązkiem pracownika jest punktualne rozpoczynanie pracy.
2. W celu zapewnienia kontroli obecności oraz punktualnego rozpoczęcia pracy, pracownik ma obowiązek potwierdzenia przybycia do pracy i obecności w pracy przez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności. Listy obecności są wykładane w ustalonych miejscach przed rozpoczęciem pracy. W przypadku braku potwierdzenia na liście obecności przyjmuje się, że pracownik nie stawiał się do pracy, chyba że przystąpienie do pracy pracownik udowodni.
3. Przebywanie pracownika na terenie CUW poza jego godzinami pracy lub w dni wolne od pracy dozwolone jest tylko na polecenie przełożonego albo po uzyskaniu jego zgody udzielonej w formie pisemnej lub dokumentowej.
4. Opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy dozwolone jest tylko za zgodą lub na polecenie przełożonego. Pracownik zobowiązany jest odnotować każdorazowo wyjście w celach służbowych odnotowując to w książce wyjść prowadzonej w CUW.
5. Pracownik opuszczający miejsce pracy w celach służbowych zobowiązany jest poinformować przełożonego o miejscu i czasie swojego pobytu służbowego.

§ 11.

1. Na wniosek pracownika przełożony może zwolnić go od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnej sprawy osobistej.
2. Czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, pracownik winien odpracować w przyjętym w CUW okresie rozliczeniowym, przy czym praca w tym czasie nie jest traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych.

Rozdział 5. Tryb podejmowania pracy przez nowo przyjętych pracowników.

§ 12.

Przed przystąpieniem do pracy pracodawca udostępni pracownikowi:

- 1) regulamin, regulamin wynagradzania, regulamin organizacyjny;
- 2) zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (politykę antidyskryminacyjną i antymobbingową);
- 3) zasady grupowego ubezpieczenia;
- 4) regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 5) zasady ochrony danych osobowych.

§ 13.

1. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie ochrony przeciwpożarowej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.
2. Szkolenie wstępne prowadzone jest w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych stanowisk i obejmuje:
 - 1) szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej instruktażem ogólnym;
 - 2) szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane dalej instruktażem stanowiskowym.

§ 14.

Bez orzeczenia lekarskiego potwierdzającego zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracownik nie może być dopuszczony do pracy. Orzeczenie takie jest również wymagane każdorazowo po okresie niezdolności do pracy spowodowanym chorobą trwającą dłużej niż 30 dni.

§ 15.

1. Każdy pracownik przystępujący do pracy obowiązany jest:
 - 1) przedstawić orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na zajmowanym stanowisku, wydane przez lekarza sprawującego opiekę profilaktyczną nad pracownikami;
 - 2) przedłożyć niezwłocznie świadectwa pracy, wydane przez poprzednich pracodawców, a także inne dokumenty niezbędne do określenia uprawnień pracowniczych;
 - 3) przedłożyć niezwłocznie świadectwa, dyplomy ukończenia szkoły;
 - 4) przedłożyć dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe.
2. Dokumenty wymienione w ust. 1 pracownik przedkłada w kopiach, które zostaną złożone do akt osobowych, natomiast ich oryginały przedstawia się pracodawcy do wglądu.

§ 16.

Nie później niż z chwilą przystąpienia pracownika do pracy przełożony pracownika zobowiązany jest:

- 1) zapoznać pracownika z zakresem czynności;
- 2) zapoznać pracownika z miejscem pracy i jego otoczeniem;
- 3) przydzielić pracownikowi pracę zgodnie z umową o pracę i zakresem czynności;
- 4) zapoznać pracownika ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku;
- 5) zorganizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy pracownika, jego kwalifikacji i predyspozycji zawodowych;
- 6) zapoznać pracownika z organizacją czasu pracy w CUW i zasadami udzielania zwolnień od pracy;
- 7) zapewnić pracownikowi wymaganą na stanowisku odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz sprzęt i urządzenia do wykonywania pracy.

Rozdział 6. Zabezpieczenie dokumentów i mienia CUW.

§ 17.

1. Pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia dokumentów przed dostępem do informacji w nich zawartych przez osoby trzecie oraz przed zagubieniem bądź utratą.
2. Sprzęt elektroniczny pracownik zobowiązany jest zabezpieczyć przed dostępem do niego osób trzecich.
3. Zasady ochrony danych osobowych w CUW zawarte są w polityce ochrony danych osobowych określonej odrębnym dokumentem.

Rozdział 7. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.

§ 18.

1. Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych, przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, a także stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu albo innych substancji odurzających w czasie pracy, a także pozostawanie w tym czasie pod ich wpływem stanowi podstawę do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej na zasadach i w trybie określonym w rozdziale VI Kodeksu pracy, a nawet może być podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę.
2. W ramach odpowiedzialności porządkowej pracodawca może stosować wobec pracowników system kar przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy, tj. karę upomnienia lub karę nagany.
3. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
4. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
5. Pracownicy ponoszą odpowiedzialność materialną za powierzone im urządzenia, narzędzia i materiały na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
6. Pracownicy, którzy nie złożyli oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie – ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną, natomiast podanie nieprawdy bądź zatajenie prawdy w oświadczeniu powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.).

Rozdział 8. Czas pracy.

§ 19.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w CUW lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Pracownik zobowiązany jest wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową.
3. Czas pracy pracowników CUW wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (podstawowy system czasu pracy).
4. Praca w CUW organizowana jest w ramach pięciodniowego tygodnia pracy w obowiązującym okresie rozliczeniowym.
5. Pora nocna obejmuje czas pracy w wymiarze 8 godzin pomiędzy godziną 21⁰⁰ a godziną 7⁰⁰ następnego dnia.
6. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną od godziny 6 rano w niedzielę lub święto do godziny 6 rano dnia następnego.

§ 20.

1. Okres rozliczeniowy dla pracowników CUW wynosi trzy miesiące i odpowiada kwartałom kalendarzowym (cykl rozliczeniowy: styczeń – marzec, kwiecień – czerwiec, lipiec – wrzesień, październik – grudzień).
2. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 21.

1. W CUW obowiązuje podstawowy system czasu pracy.
2. Pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, pomocniczych i obsługi wykonują pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30 do 15.30.
3. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.
4. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego (delegacji służbowej).

§ 22.

1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.
2. Czas pracy pracownika jest ewidencjonowany na karcie ewidencji czasu pracy.
3. Ewidencja czasu pracy pracowników w poszczególnych dniach, tygodniach, i miesiącach prowadzona jest przez pracownika ds. administracyjno-organizacyjnych oraz przez pracownika ds. kadr i płac.
4. Ewidencja czasu pracy jest udostępniana pracownikowi do wglądu na jego żądanie w obecności osoby prowadzącej taką ewidencję.

§ 23.

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
2. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku
3. Pracownikowi przysługuje prawo do 15 – minutowej przerwy, jeżeli czas pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin w ciągu doby. Czas 15 – minutowej przerwy wlicza się do czasu pracy.
4. Pracownik nie może wykorzystywać 15 – minutowej przerwy poza budynkiem CUW, w którym świadczy pracę.
5. Pracownik zatrudniony na stanowisku związanym z obsługą monitora ekranowego ma prawo do 5 minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 24.

1. Praca w godzinach nadliczbowych jest pracą świadczoną na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego w godzinach przekraczających 8 – godzinną normę czasu pracy i przeciętnie 40 – godzinną normę tygodniową.

2. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie o pracę wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, odpowiednio do udzielenia czasu wolnego bądź wypłacenie wynagrodzenia.
3. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w § 19. ust. 3 z uwzględnieniem godzin nadliczbowych nie może tygodniowo przekroczyć 48 godzin. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie może naruszać uprawnień pracownika, o których mowa w § 23 ust. 1 i 2.

Rozdział 9. Urlopy pracownicze.

§ 25.

1. Pracownik ma prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego, którego wymiar i zasady udzielania określają przepisy Kodeksu Pracy.
2. Pracownikowi może być udzielony na jego wniosek urlop bezpłatny zgodnie z zasadami określonymi w przepisach Kodeksu pracy.

§ 26.

1. Urlopy wypoczynkowe udziela się zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę.
2. Plan urlopów ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia sprawnego funkcjonowania CUW.
3. Plan urlopów ustala się w taki sposób, aby równocześnie z urlopu nie korzystało więcej niż połowa stanu osobowego CUW.
4. Planem urlopów obejmuje się urlopy bieżące na dany rok kalendarzowy oraz urlop zaległy (niewykorzystany przez pracownika).
5. Planem urlopów nie obejmuje się 4 dni urlopu na żądanie, o którym mowa w § 28 regulaminu.
6. Kierownik CUW, a w razie nieobecności osoba zastępująca, udzielają urlopów wypoczynkowych pracownikom zgodnie z ustalonym planem urlopów lub po porozumieniu z pracownikiem, na jego pisemny wniosek, a w przypadku, o którym mowa w § 28 – na żądanie pracownika.
7. Zmiana terminu planowanego urlopu może nastąpić zarówno na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, bądź na wniosek przełożonego, gdy nieobecność pracownika mogłaby spowodować zakłócenia toku pracy CUW.
8. Decyzję o przesunięciu terminu rozpoczęcia urlopu pracownika podejmuje kierownik CUW.
9. Urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym, powinien być wykorzystany najpóźniej do 30 września roku następnego.
10. Za właściwą organizację pracy, w tym również za wykorzystanie urlopów wypoczynkowych zgodnie z planem urlopów, odpowiada przełożony pracownika
11. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował.

§ 27.

1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik ma obowiązek wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, o ile pracodawca udzieli mu tego urlopu.
2. Pracodawca nie wypłaca ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w przypadku kontynuacji zatrudnienia na podstawie terminowych umów o pracę, jeśli zawrze z

pracownikiem porozumienie w sprawie wykorzystania urlopu wypoczynkowego należnego z tytułu zakońzonego stosunku pracy w trakcie bezpośrednio następującego kolejnego stosunku pracy.

§ 28.

1. Pracownik może wykorzystać 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym – tzw. urlop na żądanie.
2. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
3. Niewykorzystany w danym roku kalendarzowym urlop na żądanie nie przechodzi na rok następny. Do urlopu tego stosuje się ogólne przepisy prawa pracy o urlopach zaległych.

§ 29.

1. Pracownik może być odwołany z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w CUW wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.
2. Decyzję w sprawie odwołania pracownika z urlopu podejmuje kierownik CUW. Nie dotyczy to urlopu „na żądanie”.
3. Pracodawca zobowiązany jest pokryć koszty poniesione przez pracownika bezpośrednio związane z odwołaniem go z urlopu.

Rozdział 10. Zwolnienia od pracy i zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§ 30.

1. Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić kierownika CUW o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie może nastąpić osobiście, telefonicznie, faxem, mailem, za pośrednictwem innej osoby lub pocztą. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
2. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika tego obowiązku.
3. Kierownik CUW po otrzymaniu informacji o nieobecności pracownika powinien niezwłocznie powiadomić o tym fakcie pracownika ds. administracyjno – organizacyjnych CUW.

Rozdział 11. Częstotliwość, termin, miejsce i sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 31.

1. Wynagrodzenie za pracę za dany miesiąc wszystkim pracownikom CUW wypłaca się jeden raz w miesiącu z dołu do dnia 28 dnia każdego miesiąca.
2. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata jest dokonywana w poprzedzającym go dniu roboczym.

§ 32.

1. Wynagrodzenie wypłacane jest przelewem bankowym na wskazany przez pracownika CUW rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek

- o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. W takiej sytuacji, wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi w siedzibie CUW.
2. Pracownik zamierzający skorzystać z wypłaty wynagrodzenia w formie przelewu na konto bankowe zobowiązany jest wypełnić polecenie przelewu, którego wzór stanowi załącznik nr 4 do regulaminu.
 3. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika podlega ochronie.
 4. Pracodawca, na prośbę pracownika udostępnia do wglądu dokumentację, na podstawie której dokonano obliczenia wysokości wynagrodzenia.

Rozdział 12. Przyjmowanie skarg lub wniosków pracowników.

§ 33.

Kierownik CUW, a w razie jego nieobecności wyznaczony zastępca, przyjmuje pracowników CUW w sprawach skarg lub wniosków w każdy dzień w godzinach od 9.00 do 14.00.

Rozdział 13. Zasady związane z zatrudnianiem kobiet w ciąży, kobiet karmiących i zatrudnianiem młodocianych

§ 34.

1. Praca kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią oraz pracowników młodocianych podlega szczególnej ochronie.
2. Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Wykaz tych prac jest ogłoszony w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796) stanowiącym załącznik nr 6 do Regulaminu.

§ 35.

1. Młodocianych nie wolno zatrudniać przy pracach wzbronionych ogłoszonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509) stanowiącym załącznik nr 7 do Regulaminu.
2. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac, które nie mogą powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego pracownika i nie można mu utrudniać wypełnienia obowiązku szkolnego.

Rozdział 14. Wydawanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

§ 36.

1. Pracodawca przydziela pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, jeśli zachodzi konieczność ich stosowania na danym stanowisku.
2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy.

§ 37.

Zakupy środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dokonuje ds. administracyjno-organizacyjnych na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika na podstawie odrębnego zarządzenia.

§ 38.

1. Pracownikom, którym przydzielana jest odzież robocza wypłacany jest – za jej pranie we własnym zakresie – ekwiwalent pieniężny.
2. Wypłata ekwiwalentu odbywa się 1 raz w kwartale, niezależnie od ilości dni przepracowanych przez pracownika (za wyjątkiem sytuacji, kiedy absencja pracownika w danym miesiącu wynosi 100%).
3. Wysokość ekwiwalentu określa się w drodze zarządzenia wydanego przez Dyrektora CUW.
4. Zmiany wysokości ekwiwalentu dokonuje się w sytuacji istotnych zmian kosztów prania odzieży, nie częściej niż raz w roku.

§ 39.

Pracodawca zapewnia wodę pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 stopni Celsjusza wewnątrz budynku lub 25 stopni Celsjusza, w przypadku pracowników zobowiązanych do wykonywania czynności na zewnątrz.

§ 40.

1. Pracodawca zapewnia pracownikom okulary korygujące wzrok albo szkła kontaktowe (dalej zbiorczo: „okulary korygujące wzrok”), zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas wykonywanej pracy.
2. Okulary korygujące wzrok przysługują tym pracownikom, którzy w szczególności użytkują w czasie pracy monitor ekranowy, przez co najmniej połowę dobowego czasu pracy lub przy prowadzeniu pojazdów służbowych lub prywatnych dla celów służbowych.
3. Zapewnienie pracownikom okularów do pracy odbywa się w drodze wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w wysokości określonej w Regulaminie, o którym mowa w ust. 5.
4. Maksymalną kwotę ekwiwalentu pieniężnego określa się w drodze zarządzenia wydanego przez Dyrektora CUW, po wcześniejszym dokonaniu rozpoznania cen w zakładach optycznych na terenie Gminy Nowy Tomyśl.
5. Wypłata ekwiwalentu odbywa się na wniosek pracownika, spełniającego warunki zawarte w ust. 1 i 2 na podstawie Regulaminu dofinansowania zakupu okularów korygujących wzrok stosowanych podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego w ramach Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyślu, przyjętego odrębnym zarządzeniem Dyrektora CUW.

Rozdział 15. Obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 41.

1. Pracodawca zapewnia pracownikom przeprowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Ogólny nadzór nad szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej sprawuje pracodawca.

§ 42.

1. Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Ponadto pracodawca w trakcie szkoleń informuje pracowników o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.
2. Pracodawca przeprowadza badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz określa sposób rejestrowania i udostępniania pracownikom ich wyników.
3. Pracownicy podlegają, w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, badaniom wstępnym, okresowym, kontrolnym i innym wynikającym z odrębnych przepisów.

§ 43.

Szczegółowe prawa i obowiązki pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określają przepisy Działu X Kodeksu pracy.

Rozdział 16. Praca zdalna.

§ 44.

1. Pracodawca nie przewiduje wykonywania pracy w sposób zdalny, z wyłączeniem okazjonalnej pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67³³ Kodeksu pracy (okazjonalna praca zdalna).
2. Zasady związane z kontrolą wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, kontrolą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolą przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, określone są w załączniku nr 8 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 17. Postanowienia końcowe.

§ 45.

1. Pracownik potwierdza zapoznanie się z regulaminem pracy pisemnym oświadczeniem, którego wzór stanowi załącznik nr 5 do regulaminu.
2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, składa się do akt osobowych pracownika.
3. Nowo przyjmowani pracownicy potwierdzają zapoznanie się z regulaminem pracy przed podjęciem pracy.

§ 46.

Zmiany regulaminu następują w formie zarządzenia kierownika CUW.

§ 47.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go wiadomości pracownikom

OŚWIADCZENIE O PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Ja niżej podpisany(a)

.....
/Imiona i nazwisko/

legitymujący(a) się

.....
/seria i numer dowodu osobistego/

.....
/organ wydający dowód osobisty, data wydania/

urodzony(a) W

.....
/data/

.....
/miejsce/

zatrudniony(a)

.....
/podać nazwę jednostki samorządowej, stanowisko, itp./

.....
Na podstawie art. 31 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022r. poz. 530)

Oświadczam, że prowadzę działalność gospodarczą

/należy podać charakter działalności, adres, dane dotyczące dokumentu stwierdzającego uprawnienia do prowadzenia działalności/

1. Na własny rachunek:

.....
.....
.....

2. Wspólnie z innymi osobami:

.....
.....
.....

Pouczony o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań z art. 233 § 1 kodeksu karnego, potwierdzam własnoręcznym podpisem prawdziwość danych zawartych w oświadczeniu.

..... data

.....

podpis pracownika

Pouczenie:

1. W przypadku:
 - zmiany charakteru działalności gospodarczej w czasie zatrudnienia,
 - podjęcia działalności gospodarczej w czasie zatrudnienia,Pracownik obowiązany jest złożyć w ciągu 30 dni od zaistnienia w/w okoliczności odrębne oświadczenie o prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Nie złożenie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie powoduje nałożenie na pracownika kary upomnienia lub nagany. Przepisy art. 109 § 2 i art. 110-113 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 kodeksu karnego.

KARTA OBIEGOWA

Pan/Pani

urodzony/a

zatrudniony/a

na stanowisku

umowę o pracę rozwiązano z dniem

POŚWIADCZENIE ZGŁOSZENIA

1.Dyrektor CUW /pieczęć/ /data/ /podpis/	2.Główny księgowy /pieczęć/ /data/ /podpis/
3.Informatyk /pieczęć/ /data/ /podpis/	4.Administrador Bezpieczeństwa Danych /pieczęć/ /data/ /podpis/

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

OŚWIADCZENIE

Zgodnie z § 7 ust. 2 pkt. 22 Regulaminu pracy informuję o zmianie:

1) stanu rodzinnego

.....

.....
(imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci)

2) nazwiska:

3) adresu zamieszkania:

Nowy Tomyśl, dnia

.....
(czytelny podpis)

.....
miejscowość i data

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
PESEL

zgłoszenie numeru rachunku bankowego
zgłoszenie zmiany numeru rachunku bankowego*

UPOWAŻNIENIE

Do przekazywania na rachunek bankowy wynagrodzenia i innych należności związanych z zatrudnieniem

Niniejszym upoważniam
(nazwa pracodawcy)

do przekazywania wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych wynikających z mojego zatrudnienia przelewem na podany niżej rachunek bankowy:

Nazwa banku:

Numer konta:

Zobowiązuję się do niezwłocznego powiadamiania:

.....
(nazwa pracodawcy)

O zmianie danych niezbędnych przy wpłacie na konto bankowe.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/łam się z treścią Regulaminu Pracy Centrum Usług Wspólnych w Nowym Tomyszu wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora nr 1/2023 z dnia 21 czerwca 2023 r.

.....
(data)

.....
(podpis pracownika)

WYKAZ

prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

1.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;

- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy stałej,
 - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pracy stałej,
 - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;

6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;

7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:

a) 4 kg - przy pracy stałej,

b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;

8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:

a) 60 N - przy pchaniu,

b) 50 N - przy ciągnięciu;

9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:

a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,

b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;

10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;

11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:

a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,

b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,

c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;

13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:

- a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
- b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;

14) przewożenie ładunków:

- a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
- b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
- c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
- d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III.

Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego

dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają następujące wartości:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	75	95
20	85	105
25	100	120
31,5; 40	105	125

4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 ;

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV.

Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

V.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią - prace nurków, prace w zbiornikach ciśnieniowych oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VI.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;

2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VII.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),

- b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)

- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
- b) leki cytostatyczne,
- c) mangan,
- d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
- e) tlenek węgla,
- f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

VIII.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
- 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
- 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmle);

4) Inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

CZĘŚĆ PIERWSZA

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

I.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40 N,
 - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:

a) przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt - 100 N,

- dla chłopców - 170 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 130 N.

6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 14 kg,

- dla chłopców - 20 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 8 kg,

- dla chłopców - 12 kg.

7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 10 kg,

- dla chłopców - 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,

- dla chłopców - 8 kg.

8) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

2. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.

- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

- a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
- b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
- c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
- d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
- e) prace rakażczy,
- f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
- g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

- 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:

- a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą urządzeń sterowniczych,
- b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.

- 3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

- 4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

II.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),

- b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
- c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
- d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
- e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
- f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
- g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
- h) nadtlarki organiczne typu A lub B (H240, H241),
- i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
- j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
- k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
- l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
- m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.

3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.

4) Prace w narażeniu na azbest.

5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- 1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) pyłów o działaniu uczulającym;
- 3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:

a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .

10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:

a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.

11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dołomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C , przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

- a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
- b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- c) prace nurków i płetwonurków,
- d) prace w kesonach.

15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:

a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),

b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydalinami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.

3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,

b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III.

Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,

b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,

c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,

d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,

e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,

f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,

g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i

nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,

i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.

2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzątaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.

6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:

- a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
- b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
- c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
- d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
- e) prace konwojentów.

7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.

8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

- a) prace pod ziemią,
- b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

- a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
- c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

12) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

CZĘŚĆ DRUGA

WYKAZ NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM, PRZY KTÓRYCH ZEZWALA SIĘ NA ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W WIEKU POWYŻEJ 16 LAT

I.

**Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające
prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

4) Przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

5) Przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1%.

Uwaga:

1) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.

2) Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

Prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane pomiędzy godziną 7 i 17.

II.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.

2) Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem, że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.

3) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

a) przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,

b) przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.

2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:

a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:

- młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,

- na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,

- w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,

- w wydzielach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,

- praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w splealniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalnicach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,

b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,

c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,

d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,

e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:

a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,

b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,

c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.

W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w warunkach, w których wartość wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI nie przekracza $800 \text{ kcal} \times \text{m}^{-2} \times \text{h}^{-1}$.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,

b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,

c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, płwocina,

d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.

2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.

3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem, że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III.

Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:
 - a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
 - b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
 - c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
 - d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
 - e) praca młodocianych pod ziemią:
 - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego

dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,

- nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,

- nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,

f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,

c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,

d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:

- przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- przy obróbce drewna z użyciem piłarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, piłarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
- b) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - w konserwatoriach filmów,
 - w ciemniach filmowych,
 - przy montażu filmów,
 - w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

Zasady związane z kontrolą wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej, kontrolą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych

§ 1

3. Pracodawca przewiduje możliwość wykonywania pracy zdalnej przez pracowników na zasadach określonych w art. 67³³ Kodeksu pracy (okazjonalnej pracy zdalnej) w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.
4. Pracodawca prowadzi wykaz ilości dni, w które dany pracownik w danym roku kalendarzowym świadczył pracę w sposób zdalny.
5. W celu wykonywania pracy w sposób zdalny, pracownik zobowiązany jest złożyć do Pracodawcy wniosek w formie elektronicznej lub pisemnej. We wniosku pracownik powinien określić w jakich datach planuje wykonywać pracę zdalną okazjonalnie oraz ile dni w ciągu danego roku kalendarzowego wykonywał już pracę w sposób zdalny, wskazać miejsce wykonywania pracy zdalnej oraz potwierdzić, że znane mu są zasady wykonywania pracy zdalnej okazjonalnie, które obowiązują u pracodawcy, w tym również zasady bezpieczeństwa i higieny pracy wykonywanej zdalnie i zobowiązują się ich przestrzegać.
6. Wykonywanie pracy w sposób zdalny z naruszeniem opisanych tu zasad może stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych.

§ 2

1. Pracownik musi zapewnić właściwe warunki umożliwiające mu skuteczną pracę zdalną z zachowaniem właściwego poziomu bezpieczeństwa informacji.
2. Niedozwolone jest podejmowanie pracy zdalnej w miejscach publicznych, jak kawiarnie, restauracje, galerie handlowe, gdzie osoby postronne mogłyby usłyszeć fragmenty służbowych rozmów lub zapoznać się z fragmentami wykonywanej pracy.

3. Pracując w domu należy zapewnić, aby domownicy nie mieli wglądu w wykonywaną pracę, w szczególności poprzez właściwe ustawienie ekranu komputera oraz smartphona, a także zapewnienie pracy z dokumentami w sposób uniemożliwiający wgląd do nich osób postronnych.
4. Odchodząc od komputera lub kończąc korzystanie ze służbowego smartphona należy upewnić się, że urządzenie zostało zabezpieczone przed dostępem do niego osób trzecich.
5. Pracownik powinien wykonywać pracę zdalną z wykorzystaniem urządzeń służbowych, tzn. otrzymanych od pracodawcy. W przypadku, jeśli pracownik wykonuje pracę zdalną z wykorzystaniem jego prywatnych urządzeń, jest on zobowiązany do zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia ich przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich, w szczególności przez:
 - 1) posiadanie aktualnego oprogramowania antywirusowego, które pracuje w tle;
 - 2) włączenia zapory sieciowej;
 - 3) korzystania wyłącznie z aktualnego, legalnego oprogramowania;
 - 4) zapewnienia, że zalogowanie do systemu operacyjnego wymaga uwierzytelnienia, np. poprzez indywidualny login i hasło użytkownika;
 - 5) zaprogramowania automatycznego blokowania urządzenia w przypadku bezczynności trwającej dłużej niż 5 minut;
6. W przypadku, jeśli praca zdalna wykonywana jest przy wykorzystaniu prywatnej sieci internetowej pracownika typu Wi-Fi, pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia jej w należyty sposób przed dostępem osób trzecich, przede wszystkim przez zabezpieczenie dostępu do niej hasłem, o długości minimum 8 znaków, zawierającego małe litery, wielkie litery, cyfry oraz znaki specjalne.
7. Pracownik nie może wykorzystywać do przesyłania dokumentów zawierających dane wrażliwe, w tym w szczególności dane osobowe prywatnej poczty elektronicznej. Wykorzystywanie innych narzędzi do przesyłania i udostępniania plików wykorzystujących tzw. „chmurę” może odbywać się tylko za zgodą pracodawcy, po wcześniejszym zabezpieczeniu hasłem plików. Hasło dostępu do zaszyfrowanych plików nie może być przekazywane tą samą drogą co sam plik.
8. W celu pracy z dokumentami sporządzonymi w wersji innej niż elektroniczna, pracownik:
 - 1) nie jest uprawniony do wnoszenia z zakładu pracy oryginałów dokumentów;
 - 2) informuje pracodawcę o tym, kopie jakich dokumentów bierze do pracy wykonywanej zdalnie;
 - 3) w trakcie wykonywania pracy zdalnej jest zobowiązany do ich zabezpieczenia przed dostępem osób trzecich;
 - 4) po wykorzystaniu dokumentów jest zobowiązany do ich zwrotu do pracodawcy;
9. W przypadku stwierdzenia przez pracownika jakiegokolwiek zagrożenia dla dokumentów pracodawcy oraz ich poufności (w tym w szczególności zagubienia lub kradzieży sprzętu

elektronicznego wykorzystywanego do pracy zdalnej)), pracownik jest zobowiązany do natychmiastowego zawiadomienia o tym fakcie pracodawcy.

§ 3

1. Wykonując okazjonalnie pracę zdalną, pracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy stosowanych w pracy w obrębie zakładu pracy.
2. W szczególności, pracownik nie może wykonywać pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po spożyciu środków odurzających.
3. Przed przystąpieniem do pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie, pracownik powinien:
 - 1) ustalić miejsce wykonywania pracy, stanowisko pracy zdalnej powinno być dobrze oświetlone, z wystarczającą ilością miejsca do ustawienia urządzeń elektronicznych i materiałów pomocniczych wykorzystywanych w trakcie pracy oraz miejscem do wykonywania innych czynności związanych z pracą zdalną;
 - 2) dostosować wysokość siedziska do indywidualnych potrzeb, tak żeby zapewnić ergonomiczną pozycję ciała, która powinna zapobiegać nadmiernemu narażeniu na przeciążenie układu mięśniowo- szkieletowego podczas pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na prawidłowe: podparcie kręgosłupa, ułożenie nóg oraz podparcie rąk i dłoni podczas pracy;
 - 3) sprawdzić wizualnie stan techniczny gniazdka elektrycznego, do którego zostanie podłączony sprzęt elektroniczny oraz kabli zasilających. Gniazdko elektryczne nie powinno być obłuzowane, a obudowa powinna być nieuszkodzona, kable niepopękane, wtyczki nieuszkodzone. Gniazdo powinno znajdować się w takiej odległości, żeby podłączone przewody elektryczne nie były naprężone i nie leżały one w ciągu komunikacyjnym, stwarzając tym samym zagrożenie potknięcia się o nie podczas przemieszczania się;
 - 4) jeżeli zachodzi taka potrzeba- wywietrzyć pomieszczenie pracy zdalnej oraz zapewnić odpowiednie oświetlenie w tym odpowiednio ustawić monitor ekranowym względem źródła światła celem uniknięcia efektu odbicia czy olśnienia;
 - 5) przygotować potrzebne dokumenty oraz programy użytkowe do pracy, jeżeli są takie potrzebne;
 - 6) przygotować urządzenie do pracy zgodnie instrukcją obsługi.
4. W trakcie wykonywania pracy zdalnej należy:
 - 1) w miarę możliwości organizować pracę w sposób urozmaicony, zmieniając wykonywane zadania i pozycje ciała;
 - 2) użytkować sprzęty zgodnie z ich Instrukcją obsługi;
 - 3) powstrzymać się od spożywania pokarmów w miejscu wykonywania pracy zdalnej;

- 4) zachować należyta ostrożność i zadbać o drożność ciągów komunikacyjnych;
- 5) zapewnić właściwe oświetlenie;
- 6) stosować okulary korekcyjne lub odpowiednie soczewki, zgodnie z zaleceniami lekarza;
- 7) powstrzymać się od palenia tytoniu;
- 8) powstrzymać się od pracy na niesprawnych lub niekompletnych urządzeniach (w tym w szczególności pozbawionych stosownych osłon o obudów);
- 9) pamiętać o zachowaniu 5-cio minutowej przerwy po każdej przepracowanej godzinie przed monitorem ekranowym.

§ 4

1. Pracodawca jest uprawniony do dokonywania kontroli wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca jest przy tym uprawniony w szczególności do dokonywania kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.
2. W celu umożliwienia pracodawcy kontroli, pracownik jest obowiązany do umożliwienia pracodawcy kontroli miejsca wykonywania pracy w sposób zdalny, w tym w szczególności przy wykorzystaniu środków porozumiewania się na odległość takich jak telefon lub wideokonferencja z pracownikiem, który zobowiązany jest udostępnić pracodawcy obraz z kamery stosowanego przez niego urządzenia.
3. W szczególnych sytuacjach, kiedy pracodawca nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli w sposób określony w ustępie poprzedzającym, pracodawca jest uprawniony do osobistego skontrolowania pracownika w miejscu wykonywania przez niego pracy w sposób zdalny. Pracownik powinien umożliwić pracodawcy dokonanie kontroli.