

**Zarządzenie nr 16 / 2025**

**Dyrektora Centrum Usług Społecznych**

**z dnia 23 stycznia 2025r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi**

Na podstawie art. 104<sup>1</sup>, art. 104<sup>2</sup> i art. 104<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 z późn. zm.) i art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135)

**Dyrektor Centrum Usług Społecznych**

**zarządza co następuje:**

§ 1. Wprowadzam Regulamin Pracy obowiązujący pracowników Centrum Usług Społecznych stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc zarządzenie Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Czeladzi nr 6/2024 z dnia 15 lutego 2024 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu Pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Czeladzi oraz późniejsze zarządzenia zmieniające.

§ 3. Zarządzenie należy podać do wiadomości pracownikom Centrum Usług Społecznych poprzez ogłoszenie w BIP Centrum Usług Społecznych.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy.

**Dyrektor  
Centrum Usług Społecznych  
w Czeladzi  
Mgr Aneta Józwin-Rybska**

## **REGULAMIN PRACY**

### **ROZDZIAŁ I**

#### **Przepisy wstępne.**

- §1.1. Niniejszy Regulamin określa organizację i porządek w procesie pracy, czas pracy, urlopy i zwolnienia od pracy, wypłatę wynagrodzenia, bezpieczeństwo i higienę pracy w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi, a także związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Postanowienia niniejszego Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
  3. Każdy pracownik przed rozpoczęciem pracy obowiązkowo musi być zapoznany z treścią Regulaminu pracy, a oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem pracy, podpisane przez pracownika i zaopatrzone w datę, będzie dołączone do akt osobowych.

§2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - rozumieć przez to należy Centrum Usług Społecznych w Czeladzi.
2. Pracownika - rozumieć przez to należy osobę zatrudnioną w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi na podstawie umowy o pracę.
3. Przepisach prawa pracy - oznacza to Kodeks pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie, jak również ustawę o pracownikach samorządowych oraz przepisy wydane na jej podstawie.

### **ROZDZIAŁ II**

#### **Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracowników.**

§3. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
2. Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
3. Organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.
4. Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
5. Zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
7. Ułatwiać pracownikom podnoszenie i nabywanie kwalifikacji zawodowych.
8. Stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.
9. Zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników.
10. Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
11. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
12. Prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza).
13. 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 wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

14. Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

15. Wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1640 z późn. zm.) albo doręcza je w inny sposób.

15. Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu.

16. Przeciwdziałać mobbingowi poprzez dążenie do uczynienia z zakładu pracy środowiska wolnego od działań i zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu, polegających w szczególności na systematycznym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

17. Udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Wyciąg z przepisów, o których mowa w zdaniu poprzedzającym stanowi załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

18. Informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy.

§4.1. Do podstawowych obowiązków pracownika należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.

2. Do obowiązków, o których mowa w ust. 1 należy w szczególności:

- a) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
- b) wykonywanie powierzonych zadań sumiennie, starannie i bezstronnie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa, w szczególności z przepisami ustawy o pracownikach samorządowych lub umowy o pracę,
- c) przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy,
- d) przestrzeganie Regulaminu pracy, innych przepisów wewnętrznych i ustalonego porządku w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi,
- e) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- f) przestrzeganie zasad współżycia społecznego, a w szczególności zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami,
- g) zachowywanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- h) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- i) przestrzeganie tajemnicy służbowej oraz ochrona informacji niejawnych w zakresie przez prawo przewidzianym,
- j) przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych określonych w odrębnych przepisach,
- k) dbanie o dobro Centrum Usług Społecznych w Czeladzi oraz jego mienie; zapoznawanie się na bieżąco z wewnętrznymi przepisami,
- l) niezwłoczne zgłaszanie do kadr informacji o wszelkich zmianach swoich danych osobowych, w szczególności o zmianie adresu, o zmianie nazwiska,

- ł) rozliczenie się z Centrum Usług Społecznych w Czeladzi i uzyskanie odpowiednich wpisów w karcie obiegowej w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy,
- m) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, jeżeli prawo tego nie zabrania,
- n) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej,
- o) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami.

§5. Po zakończeniu pracy każdy pracownik obowiązany jest:

1. Wyłączyć użytkowe urządzenia techniczne (komputer, drukarkę itp.).
2. Właściwie zabezpieczyć dokumenty i pieczęcie.
3. Zamknąć na klucz szafy i biurka.
4. Sprawdzić czy wyłączone zostały urządzenia elektryczne.
5. Zamknąć drzwi i okna.

§6. Naruszeniem obowiązków pracowniczych może być uznane w szczególności:

1. Nieprzestrzeganie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.
2. Złe, niedbałe lub nienależyte świadczenie pracy lub nieświadczenie pracy w ogóle.
3. Nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia.
4. Wykonywanie zajęć pozostających w sprzeczności z obowiązkami albo które mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.
5. Niewykonywanie poleceń przełożonych.
6. Niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.
7. Wyrządzanie pracodawcy szkody umyślnej lub wynikłej z niezachowania należytej staranności.
8. Rażące naruszenie regulaminu pracy albo innego regulaminu lub zarządzenia obowiązującego pracowników.
9. Wstęp i przebywanie na terenie Centrum Usług Społecznych i w miejscu wykonywania pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo nietrzeźwości, wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy, spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy.
10. Wstęp i przebywanie na terenie Centrum Usług Społecznych i w miejscu wykonywania pracy w stanie po użyciu narkotyków i innych środków odurzających.
11. Zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy.
12. Korzystanie z zasobów internetowych w celach nie związanych z pracą.
13. Uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych.
14. Nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

§7.1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym obowiązany jest złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej.

2. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej pracownik jest obowiązany określić jej charakter. Obowiązany jest on również składać odrębne oświadczenia w przypadku zmiany charakteru prowadzonej działalności gospodarczej.
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2 pracownik jest obowiązany złożyć kierownikowi jednostki, w której jest zatrudniony w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.
4. W przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej na pracownika samorządowego, o którym mowa w ust. 1, jest nakładana kara upomnienia albo nagany. Przepisy art. 109 § 2 i art. 110-113 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
5. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233§ 1 Kodeksu karnego.

## **ROZDZIAŁ III**

### **Organizacja i porządek pracy.**

§8.1. Nawiązanie stosunku pracy następuje poprzez podpisanie umowy o pracę. Przed podpisaniem umowy nowo przyjmowany pracownik jest obowiązany poddać się wstępnym badaniom lekarskim w Poradni Medycyny Pracy.

2. Niezwłocznie po nawiązaniu stosunku pracy pracownik powinien:

- a) zapoznać się z Regulaminem Pracy i innymi regulaminami, instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
- b) zapoznać się i podpisać niezbędne do wykonywania pracy dokumenty i oświadczenia,
- c) odbyć wstępne przeszkolenie w zakresie BHP oraz ochrony przeciwpożarowej i potwierdzić na piśmie fakt odbycia takiego przeszkolenia,
- d) zapoznać się z podstawowymi obowiązkami i sposobem wykonywania pracy na jego stanowisku,
- e) otrzymać niezbędną odzież ochronną i roboczą, sprzęt ochrony osobistej i środki higieny lub ekwiwalent pieniężny za używanie w terenie własnej odzieży i obuwia.

§9.1. Pracownicy mogą przebywać na terenie Centrum Usług Społecznych w Czeladzi w czasie:

- a) wykonywania pracy w godzinach określonych harmonogramem czasu pracy,
- b) wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem na przebywanie w Centrum po godzinach pracy Centrum.

2. Zezwolenia w formie pisemnej na podstawie wniosku pracownika udziela:

- kierownik, zastępca kierownika – w stosunku do pracowników,
- bezpośredni przełożony w stosunku do kierowników.

3. Na terenie Centrum Usług Społecznych w Czeladzi mogą przebywać osoby:

- odbywające praktyki zawodowe na podstawie skierowania lub umów ze szkołami,
- inne osoby, których obecność na terenie ośrodka wynika z jego potrzeb.

## **ROZDZIAŁ IV**

### **Czas pracy.**

§10.1. Czasem pracy, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. Do czasu pracy podlegają wliczeniu okresy niewykonywania pracy określone przepisami prawa.

3. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedzielę i święta – w przyjętym okresie rozliczeniowym.

4. Pracownicy Centrum Usług Społecznych w Czeladzi zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, pomocniczych i obsługi świadczą pracę w równoważnym, zadaniowym i podstawowym systemie czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach, z zastrzeżeniem § 13 lit. b i c.

5. Pracowników Centrum Usług Społecznych w Czeladzi obowiązuje 3-miesięczny okres rozliczeniowy obejmujący kolejne miesiące kalendarzowe, począwszy od stycznia każdego roku.

6. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, począwszy od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, począwszy od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

7. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca ustala indywidualnie dla każdego pracownika.
8. Czas pracy osób niepełnosprawnych jest określony w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Czas pracy Pracownika z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy Pracownika z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
9. Pracownice w ciąży oraz Pracownicy opiekujący się dzieckiem do ukończenia 4 roku życia, którzy nie wyrazili zgody na pracę powyżej 8 godzin na dobę w równoważnym systemie czasu pracy w dniach przedłużonego dziennego wymiaru czasu pracy, pracują w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku od godz. 7.30 do godz. 15.30.
10. Pracownica w ciąży oraz Pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia 4 roku życia, zobowiązany jest złożyć Pracodawcy stosowne oświadczenie o wyrażeniu zgody, bądź o braku zgody, na pracę powyżej 8 godzin na dobę.
11. Czas pracy asystenta rodziny jest wykonywany w systemie zadaniowego czasu pracy zgodnie z art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej zgodnie z harmonogramem zadań.
12. Zespół Integracji Społecznej wykonuje obowiązki pracownicze w zadaniowym systemie czasu pracy zgodnie z harmonogramem zadań.
13. Konserwator, Dozorca i Sprzątaczkę pracują w podstawowym systemie czasu pracy zgodnie z harmonogramem czasu pracy.

§11.1. Pora nocna w Centrum Usług Społecznych zostaje wyznaczona na godziny od 22.00 do 6.00. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej odrębnymi przepisami.

2. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.
3. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu.
4. Praca w godzinach nocnych jest wykonywana na polecenie przełożonego.

§12.1. Dopuszcza się pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 42 ustawy o pracownikach samorządowych. Liczba godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 150 godzin zgodnie z art. 151 § 3 Kodeksu pracy.

2. Pracownik może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy w wyjątkowych przypadkach także w dni wolne od pracy, w porze nocnej, niedzielę i święta.
3. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi według jego wyboru, oprócz normalnego wynagrodzenia także dodatek w odpowiedniej wysokości, określonej w kodeksie pracy albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, może być udzielony na wniosek pracownika. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
5. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz bez ich zgody - do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat. Pracownik samorządowy sprawujący pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujący się dziećmi w wieku do ośmiu lat składa stosowne oświadczenie o zgodzie lub braku zgody na pracę w godzinach

nadliczbowych, jeśli takie zostaną mu polecone (niniejsza zgoda umieszczona jest na druku polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych).

6. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia nie wolno również bez jego zgody zatrudniać w porze nocnej oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Wyrażenie zgody na delegowanie poza stałe miejsce pracy dotyczy też pracownicy w ciąży.

7. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

8. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w ust. 7, uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

9. We wniosku wskazuje się:

a) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;

b) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;

c) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy; d) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

10. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

11. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

12. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w ust. 7, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 9 lit. c, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 10, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

13. Złożenie przez pracownika wniosku, o którym mowa w ust. 7, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

14. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się powodem innym niż wskazany w ust. 13.

§13. W Centrum Usług Społecznych obowiązują następujące rozkłady czasu pracy:

a) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i pomocniczych: poniedziałek od 7.30 do 17.00 wtorek od 7.30 do 15.30 środa od 7.30 do 15.30 czwartek od 7.30 do 15.30 piątek od 7.30 do 14.00. Dla pracowników socjalnych ustala się następujący rozkład czasu pracy:

- poniedziałek: od 7.30 do 11.00 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych, od 11.00 do 15.00 praca w terenie, od 15.00 do 17.00 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych,

- od wtorku do czwartku: od 7.30 do 11.00 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych, od 11.00 do 15.00 praca w terenie, od 15.00 do 15.30 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych,

- piątek: od 7.30 do 11.00 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych, od 11.00 do 13.30 praca w terenie, od 13.30 do 14.00 praca w Sekcjach Pracowników Socjalnych,

Po zakończonej pracy w terenie pracownicy socjalni obowiązani są powrócić do Sekcji Pracowników Socjalnych nr 1 lub nr 2.

- b) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi, tj. Sprzątaczką, Konserwator, Dozorca, pracują zgodnie z harmonogramem czasu pracy,
- c) Asystent rodziny, Zespół Integracji Społecznej pracuje w systemie zadaniowego czasu pracy, zgodnie z harmonogramem zadań,
- d) osoby niepełnosprawne zatrudnione w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi pracują zgodnie z harmonogramem czasu pracy,
- e) pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład,
- f) podpisany przez pracownika harmonogram czasu pracy jest przekazywany przez Kierownika danego Zespołu do Zespołu Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład,
- g) miesięczne harmonogramy czasu pracy mogą być zmieniane w przypadku uzasadnionych potrzeb leżących po stronie Pracodawcy jak i Pracownika.

## **ROZDZIAŁ V**

### **Obecność w pracy, usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień.**

§14.1. Pracownicy potwierdzają przybycie do zakładu i jego opuszczenie własnoręcznym podpisem na liście obecności znajdującej się u Kierowników poszczególnych Zespołów. Listy obecności prowadzone są w formie indywidualnych kart czasu pracy. Do 5 dnia każdego miesiąca należy dostarczyć listy obecności do Zespołu Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych.

2. Pracownik ma obowiązek stawienia się do pracy nie później niż w godzinie rozpoczęcia pracy.

3. Każde wyjście pracownika w godzinach pracy w celu załatwienia spraw służbowych wymaga zgody bezpośredniego przełożonego i powinno być odnotowane w ewidencji wyjść służbowych znajdującej się w każdym Zespole, Sekcji lub u osoby na stanowisku samodzielny.

4. Pracownik spóźniony do pracy obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie spóźnienia, który decyduje o usprawiedliwieniu bądź nieusprawiedliwieniu spóźnienia.

§15. 1. Przerwa w pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- a) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- b) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- c) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
- d) pracownik z orzeczeniem o niepełnosprawności ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek,
- e) 5-minutowa przerwa, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

2. Przerwy, o których mowa w ust. 1, wliczane są do czasu pracy pracownika.

## **ROZDZIAŁ VI**

### **Urlopy, nieobecności w pracy, zwolnienia od pracy.**

§16.1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego wg przepisów i zasad określonych w Dziale VII Kodeksu pracy oraz w przepisach szczególnych.



2. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
3. Rozpoczęcie urlopu następuje po uzyskaniu pisemnej zgody Kierownika Zespołu a w przypadku Kierowników i stanowisk samodzielnych zgody Dyrektora Centrum Usług Społecznych, z jednoczesnym wskazaniem osoby zastępującej.
4. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
5. Urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym, pracownik wykorzystuje zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
6. Na pisemny wniosek złożony do Dyrektora Centrum Usług Społecznych pracownikowi może być udzielany urlop bezpłatny.
7. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
8. Pracownikowi socjalnemu należy się dodatkowy urlop w wymiarze i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
9. Zespół Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych raz w roku do końca stycznia sporządza wykaz urlopów pracowniczych za rok poprzedni, który zostanie przekazany kierownikom Zespołów, Sekcjom i stanowiskom samodzielnym. W przypadku niezgodności pracownicy w terminie 14 dni od dnia otrzymania w/w wykazu zgłaszają zaistnienie ewentualnych rozbieżności w urloпах. Zespół Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych wyjaśnia zgłoszone niezgodności do 15 marca danego roku. W innych terminach, aniżeli wskazane w zdaniu poprzedzającym, Zespół Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych nie ma obowiązku udzielania pracownikom informacji o ilości wykorzystanego/niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

§17.1. Pracownik powinien uprzedzić swojego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności, przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, osobiście, przez inne osoby, telefonicznie, za pośrednictwem poczty - w tym przypadku za datę zawiadomienia uznaje się datę stempla pocztowego lub za pośrednictwem innego środka łączności.

3. Nietrzymanie terminów, o których mowa w ust. 2 jest usprawiedliwione tylko wówczas, jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić pracodawcy o przyczynie nieobecności.

§18. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

§19.1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia dokonuje bezpośredni przełożony na podstawie złożonego wniosku w sprawie wyjścia prywatnego.

2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w punkcie 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, pod warunkiem odpracowania w okresie rozliczeniowym czasu zwolnienia.

3. Czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

4. Każdy miesiąc, w którym następuje odpracowanie wyjścia prywatnego wymaga wypełnienia osobnego potwierdzenia odpracowania wyjścia prywatnego. Wypełniony i podpisany wniosek w sprawie wyjścia prywatnego oraz potwierdzenie odpracowania wyjścia prywatnego należy dostarczyć wraz z listami obecności do Zespołu Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych.

§20.1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.

2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.

3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

4. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym lub sądowym; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego.

5. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji. Dotyczy to także Pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym.

6. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

7. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

8. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

a) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestnictwa w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także - w wymiarze nie przekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego – na szkolenie pożarnicze,

b) będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – na czas niezbędny do uczestnictwa w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,

c) będącego członkiem doraźnym Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętym na liście ministra właściwego do spraw transportu, na czas wyznaczenia przez przewodniczącego Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych do udziału w postępowaniu,

d) będącego członkiem ochotniczej drużyny ratowniczej działającej w brzegowej stacji ratowniczej Morskiej Służby Poszukiwania i Ratownictwa "Służba SAR" - na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu oraz na czas udziału w szkoleniach organizowanych przez Morską Służbę Poszukiwania i Ratownictwa,

e) na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

Zwolnienie pracownika od pracy w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej następuje w trybie przyjętym przez służbę ratowniczą odpowiednią do organizowania takich akcji, zaś w celu uczestniczenia w szkoleniu pożarniczym – na podstawie wniosku właściwej terytorialnie

jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej. Czas koniecznego wypoczynku pracownika po zakończeniu akcji ratowniczej ustala osoba, która kierowała taką akcją.

9. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą być wykonane w czasie wolnym od pracy.

10. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika, w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

11. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u zatrudniającego go Pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniu tej rady.

12. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

a) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy pracownika,

b) 1 dzień - w razie ślubu dziecka albo zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

13. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 20 ust. 5 zdanie drugie, ust. 6, ust. 8 lit. b i d, ust. 9 oraz ust. 12, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

14. Pracownik z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy:

a) w wymiarze 21 dni roboczych w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku,

b) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Maksymalny łączny wymiar urlopu dodatkowego i zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym wynosi 21 dni roboczych. Udzielenie zwolnienia następuje na wniosek pracownika, podpisany przez bezpośredniego przełożonego, złożony najpóźniej dzień przed planowaną wizytą. Pracownik przedstawia zaświadczenie wystawione przez lekarza potwierdzające odbytą wizytę.

15. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. Za czas tego zwolnienia pracownik otrzymuje 50% wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Zwolnienie od pracy, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny. Przepis w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Wniosek ten podpisuje bezpośredni przełożony pracownika.

16. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub

zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny, o którym mowa, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu, o którym mowa powyżej, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlopu tego, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby. Okres urlopu opiekuńczego jest okresem bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu, wliczanym do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wniosek ten podpisuje bezpośredni przełożony pracownika.

## **ROZDZIAŁ VII**

### **Wypłata wynagrodzenia.**

§21.1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą określają właściwe przepisy oraz regulamin wynagradzania. 2. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu z dołu każdego ostatniego dnia miesiąca. Wynagrodzenie jest przekazywane na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Na pisemny lub elektroniczny wniosek pracownika wynagrodzenie może być wypłacane do rąk własnych pracownika. W takim przypadku wypłacane jest w siedzibie zakładu pracy w dniu wypłaty w godz. od 9.00 do 13.00. 3. W przypadku, gdy termin wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. 4. Wynagrodzenie i inne należności, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych właściwymi przepisami, wypłacane są bezpośrednio pracownikom. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobą tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia, podpisanego przez pracownika czytelnie (imieniem i nazwiskiem), oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej.

## **ROZDZIAŁ VIII**

### **Odpowiedzialność porządkowa pracowników i dyscyplina pracy.**

§22.1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w tym postanowień niniejszego regulaminu, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- a) karę upomnienia,
- b) karę nagany.

2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

3. 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 zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

4. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

5. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg w/w dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

6. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego

naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

7. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

8. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska przedstawiciela załogi. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem. 9. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

10. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

11. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

12. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach prawa pracy.

## **ROZDZIAŁ IX**

### **Ochrona pracy kobiet w ciąży i karmiących dziecko, młodocianych oraz osób wychowujących dziecko.**

§23.1. Nie przewiduje się zatrudniania pracowników młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

2. Wykaz prac i stanowisk dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w celu odbycia przygotowania zawodowego stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.

3. Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu pracy.

§24.1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecko piersią. 2. Wykaz prac obejmujący prace zawarte w ust. 1 stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu pracy.

3. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

4. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

5. Zasady zatrudnienia pracownic w ciąży oraz pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia określają przepisy kodeksu pracy.

6. Pracownica w ciąży ma prawo do przeprowadzania badań w czasie pracy, jeżeli badania te zlecił lekarz i badań tych nie można przeprowadzić poza godzinami pracy. Za czas nieobecności z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

7. Czas pracy przy monitorze ekranowym kobiety w ciąży nie może przekroczyć 4 godzin na dobę.

§25.1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.

2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują, a jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§26. Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży, jeżeli:

- a) jest zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- b) przedłoży orzeczenie lekarskie, stwierdzające, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej. Stan ciąży powinien być stwierdzony orzeczeniem lekarskim.

§27.1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 1 decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

## **ROZDZIAŁ X**

### **Monitoring wizyjny w budynkach i lokalach Centrum Usług Społecznych w Czeladzi.**

§28. Celem monitoringu jest:

- a) zapewnienie oraz zwiększenie bezpieczeństwa wszystkich użytkowników obiektów,
- b) kontrola przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- c) ograniczenie zachowań nagannych, wyburków chuligańskich oraz wszelkich zachowań niepożądanych zagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu użytkowników obiektów,
- d) wyjaśnianie sytuacji konfliktowych,
- e) ustalanie sprawców czynów nagannych (zniszczeń mienia, kradzieży, itp.),
- f) ograniczenie dostępu do obiektu osób nieuprawnionych i niepożądanych,
- g) wyeliminowanie aktów wandalizmu,
- h) bieżący nadzór i kontrola przez właściciela i zarządcę obiektów.

§29. 1. W celu ochrony bezpieczeństwa pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Społecznych w Czeladzi oraz zabezpieczenia mienia należącego do Pracodawcy, znajdującego się w pomieszczeniach biurowych oraz kasowych, a także zapobieżenia czynom skierowanym przeciwko zatrudnionym lub mieniu Pracodawcy wprowadza się monitoring wizyjny, polegający na rejestrowaniu obrazu przez zamontowane w siedzibie pracodawcy kamery i inne podobne urządzenia.

2. System monitoringu składa się z następujących elementów:

- a) kamer rejestrujących zdarzenia,
- b) serwerów rejestrujących oraz zapisujących materiał wideo na dyskach twardych.

3. Monitoring wizyjny będzie obejmować następujące budynki i lokale:

- a) budynek przy ul. 17 Lipca 27: teren wokół budynku wraz z wejściem głównym do budynku, parking przed budynkiem,
- b) lokal przy ul. 17 Lipca 12: wejście główne, wejście tylne, ciągi komunikacyjne w lokalu,
- c) budynek przy ul. Alfreda Bidermanna 2: dwa wejścia do budynku oraz ciągi komunikacyjne w budynku,
- d) budynek przy ul. Rynek 22: ciągi komunikacyjne wewnątrz budynku.

4. Monitoring pomieszczeń, o których mowa w ust. 3. niniejszego paragrafu prowadzony jest całodobowo.

5. Zakres możliwych do przetwarzania informacji w powiązaniu z wizerunkiem utrwalonym na urządzeniu monitorującym jednostkę:

- a) czas i miejsce zdarzenia objętego monitoringiem,
- b) sposób zachowania się osób, których wizerunek utrwalono na urządzeniu rejestrującym obraz.

6. Urządzenia rejestrujące obraz znajdują się w wyłącznej dyspozycji pracodawcy. Informacje o ich umiejscowieniu w określonych pomieszczeniach stanowią tajemnicę.
7. Pracodawca może upoważnić poszczególnych pracowników do przeglądania zarejestrowanego obrazu oraz do kontroli urządzeń rejestrujących obraz.
8. Osoby wyznaczone w ust. 7 otrzymują imienne upoważnienia do czynności związanych z monitoringiem i nadzorem nad urządzeniami.
9. Nadzór nad monitoringiem i przeglądaniem zarejestrowanych obrazów następuje wyłącznie w godzinach pracy, na pisemne polecenie pracodawcy.
10. Dostęp pozostałych pracowników oraz osób postronnych do urządzeń rejestrujących obraz jest zabroniony, za wyjątkiem: upoważnionych pracowników serwisu urządzeń rejestrujących obraz w celu dokonania niezbędnych napraw i czynności serwisowych i zakładowego inspektora ochrony danych osobowych.
11. Obraz zarejestrowany za pomocą urządzeń monitoringu jest przechowywany na zasadach określonych w przepisach Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia Dyrektywy 95/46/WE i Kodeksu pracy. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w zdaniu poprzedzającym ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
12. Każdy nowy pracownik przed dopuszczeniem do pracy otrzymuje pisemną informację o monitoringu na terenie siedziby pracodawcy ze wskazaniem, które pomieszczenia są objęte monitoringiem i w jakim czasie. Odpowiedzialny za przekazanie tych informacji jest Zespół Kadr, Administracji, Sekretariatu i Spraw Pracowniczych.
13. Wejścia do budynków są oznakowane tablicami z rysunkiem kamery i informacją, iż obiekt jest monitorowany.
14. Administratorem danych osobowych zgromadzonych w związku z prowadzeniem monitoringu jest pracodawca. Dane te przetwarzane są na podstawie i z zastosowaniem uregulowań przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych/RODO). Osoba, której dane są przetwarzane w związku z prowadzeniem monitoringu ma prawo dostępu do danych, żądania ograniczenia ich przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, a także - w przypadkach przewidzianych przepisami prawa – żądania zaprzestania przetwarzania danych, ich usunięcia lub sprzeciwu wobec przetwarzania danych, jak również prawo do złożenia skargi do organu nadzorczego monitorującego przestrzeganie przepisów prawa w zakresie ochrony danych osobowych, tj. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Przedmiotowe dane nie będą przekazywane do państw trzecich lub organizacji międzynarodowych oraz innych podmiotów zewnętrznych, poza wskazanymi powyżej. Zgromadzone dane nie będą podlegały profilowaniu, nie będą w oparciu o nie również podejmowane decyzje w sposób zautomatyzowany. Pracodawca jako administrator danych wyznaczył Inspektora Ochrony Danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się pod adresem e-mail: [iod@cus.czeladz.pl](mailto:iod@cus.czeladz.pl).
15. Zagadnienia dotyczące funkcjonowania monitoringu wizyjnego w budynku i lokalach Centrum Usług Społecznych w Czeladzi regulowane są także Regulaminem Funkcjonowania Monitoringu Wizyjnego w budynkach i lokalach Centrum Usług Społecznych w Czeladzi.

## **ROZDZIAŁ XI**

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy.**

§30. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§31. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

1. Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi schorzeniami związanymi z pracą.
2. Zapoznać pracownika z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej.
3. Prowadzić zgodnie z obowiązującymi przepisami szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, wyposażenia technicznego w celu zabezpieczenia pracownika przez urazami, szkodliwymi i niebezpiecznymi działaniami środowiska pracy.
5. Wyposażać pomieszczenia zakładu w podręczny sprzęt gaśniczy oraz zapewnić utrzymanie w/w sprzętu w należytym stanie technicznym, zgodnie z odrębnymi przepisami.
6. Informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.
7. Egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
8. Wyznaczać osoby udzielające pierwszej pomocy i odpowiedzialne za bezpieczeństwo ppoż. oraz informować pracowników o tych osobach.
9. Zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń.
10. Reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.
11. Zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.
12. Uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych.
13. Zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.
14. Zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§32. Pracownik jest zobowiązany w szczególności:

1. Znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganim egzaminom sprawdzającym.
2. Wykonywać prace w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek.
3. Dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz utrzymywać porządek i ład w miejscu pracy.
4. Stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem.
5. Poddawać się zgodnie ze skierowaniem pracodawcy, wstępnym, okresowym, kontrolnym badaniom lekarskim oraz stosować się do zaleceń lekarskich.
6. Niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie



zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie. 7. Współdziałać z pracodawcą i przełożonymi o wypełnienie obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§33.1. Każda osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim.

2. Każdy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą oraz w przypadku zmiany stanowiska służbowego wpływającej na zmianę charakteru pracy, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega wstępnemu szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Pracownicy podlegają także szkoleniom okresowym, stanowiskowym w w/w zakresie. W trakcie szkolenia wstępnego specjalista BHP zapoznaje pracowników z ryzykiem zawodowym występującym na stanowiskach pracy u pracodawcy.

§34.1. Pracownikom, jeżeli wymagają tego przepisy, przydziela się nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

2. W przypadku dopuszczania używania przez pracowników za ich zgodą własnej odzieży i obuwia roboczego przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§35.1. W przypadku gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

2. Jeżeli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach.

## **ROZDZIAŁ XII**

### **Przepisy końcowe.**

§36.1. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się obowiązujące przepisy prawa.

2. W sprawach pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, a nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy i aktów wykonawczych do tego Kodeksu.

3. Zmiany do regulaminu wprowadza się w drodze zarządzenia Dyrektora Centrum Usług Społecznych. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§37. Załączniki do regulaminu, o którym mowa w poszczególnych paragrafach, wprowadza się w życie łącznie z regulaminem i stanowią one jego integralną część.

**Wykaz niektórych prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat.**

**I. PRACE ZAGRAŻAJĄCE PRAWIDŁOWEMU ROZWOJOWI FIZYCZNEMU I PSYCHICZNEMU**

1. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała. Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

2. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, z wyłączeniem hoteli robotniczych.

**II. PRACE W NARAŻENIU NA SZKODLIWE DZIAŁANIE CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH, PYŁOWYCH, FIZYCZNYCH I BIOLOGICZNYCH**

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłów.

1) Prace młodocianych z czynnikami chemicznymi i pyłami wymienionymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia część II ust. 1 pkt 1 lit. i-o oraz pkt 2, jeżeli jest to niezbędne do ich kształcenia zawodowego, pod warunkiem, że pracodawca łącznie:

a) ograniczy pracę młodocianego do dwóch dni w tygodniu i w czasie nie dłuższym niż 4 godziny na dobę poniżej wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w powietrzu na stanowiskach pracy oraz wyposaży go w prawidłowo dobrany sprzęt ochronny dróg oddechowych, odzież i rękawice ochronne, odpowiednie do występujących w miejscu pracy substancji chemicznych i ich mieszanin niezależnie od poziomu stężeń tych substancji w powietrzu w środowisku pracy,

b) uzyska specjalistyczną opinię lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań u pracownika młodocianego do wykonywania prac w miejscu występowania substancji i ich mieszanin oraz pyłów wskazujących działanie uczulające na drogi oddechowe lub skórę.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych.

1) Prace młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania prac 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, a prace wykonywane są poza przestrzenią pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczoną zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

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 netto dla młodocianych oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciminutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy.

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

a) wyposażenia młodocianych w odzież, rękawice i obuwie o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami normy przenoszącej normę europejską,

b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,

c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny netto nie przekraczał norm dla młodocianych oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.

3. 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) wnoszenia, mycia i dezynfekcji naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycia pomieszczeń zanieczyszczonych wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycia chorych zanieczyszczonych, pomocy przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych, b) prac dezynfekcyjnych, dezynsekcyjnych, deratyzacyjnych z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
- c) pobierania i przenoszenia materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak: kał, mocz, krew, plwocina,
- d) wykonywania toalety pośmiertnej i prac 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 młodocianych. 4) Prace w narażeniu na czynniki stwarzające ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami i profilaktycznym stosowaniu odpowiednich środków ochrony skóry i układu oddechowego.

### III. PRACE STWARZAJĄCE ZAGROŻENIA WYPADKOWE

1) Prace związane z rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa.

2) Prace przy filetowaniu ryb.

3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie do celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.

4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeżeli program nauczania zawodu przewiduje przygotowanie do kierowania pojazdem silnikowym.

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 wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup>§ 2 Kodeksu pracy, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w podziemnych zakładach górniczych oraz w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych przewidziane w programach nauczania zawodów, wykonywane przez młodocianych, pod warunkiem spełnienia łącznie następujących wymagań:

a) czas pracy młodocianych w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,

b) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym ich czas pracy nie może przekraczać 4 godzin w ciągu zmiany roboczej, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę, włączając do czasu pracy zjazd i dojazd do stanowiska pracy,

c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach ruchowych zakładu górniczego specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych zakładu górniczego, zatwierdzonych do celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy organ nadzoru górniczego,

d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych zakładu górniczego odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,

e) praca młodocianych pod ziemią 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,

f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy organ nadzoru górniczego, 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:

a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości powyżej 3 m, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy, tak aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie, przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie oraz: - zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych, - wykonywania ich poza przestrzenią pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczoną zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości powyżej 3 m, przy wyłączonej spod napięcia sieci trakcyjnej i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy, tak 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 powyżej 3 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia pozostałych zagrożeń,

e) przy użytkowaniu maszyn określonych w załączniku nr 5 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 oraz z 2011 r. poz. 701),

f) związane z bezpośrednią obsługą kombajnów, siewczarni, młockarni, kos, podkaszarek i glebozgrzyzarek z napędem spalinowym,

g) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,

b) 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 4 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

### 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 młodocianych kobiet - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) dla młodocianych mężczyzn - 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) Pozostałe prace ujęte w przepisach dotyczących ręcznych prac transportowych, wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> § 1 Kodeksu pracy, przekraczające wartość obciążenia młodocianych:

a) dla młodocianych kobiet 60% dopuszczalnej wartości obciążenia dla kobiet, b) dla młodocianych mężczyzn 40% dopuszczalnej wartości obciążenia dla mężczyzn - z wyłączeniem wartości określonych w pkt 2.

##### 2. Prace wymagające stale 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 cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.

##### 3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu:

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

a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją napojów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,

b) prace związane z produkcją, sprzedażą, promocją i użytkowaniem wyrobów nikotynowych,

c) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą treści pornograficznych,

d) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,

e) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

f) prace, przy których występuje prawdopodobieństwo stosowania siły wobec zwierząt, np. praca rakarzy, praca z dzikimi lub jadowitymi zwierzętami,

g) prace przy inseminacji zwierząt,

h) prace w hospicjach oraz w szpitalach (oddziałach) psychiatrycznych,

i) prace w zakładach pogrzebowych.

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

a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej ilości lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą elementów sterowniczych,

b) wymuszone przez rytm pracy maszyn lub wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.

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

## II. PRACE W NARAŻENIU NA SZKODLIWE DZIAŁANIE CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH, PYŁOWYCH, FIZYCZNYCH I BIOLOGICZNYCH

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłowych: 1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającego i uchylającego dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającego 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 z substancjami, ich mieszaninami lub pyłami o działaniu rakotwórczym lub mutagennym uwalniającymi się w procesach technologicznych, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 222 § 3 Kodeksu pracy.

3) Prace z substancjami psychoaktywnymi i ich mieszaninami.

4) Prace w narażeniu na ołów i jego związki.

5) Prace w narażeniu na azbest.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych:

1) Prace w przestrzeni pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczonej zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi 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 odbite/rozproszone promieniowanie laserów klasy 3b lub 4 według Polskiej Normy PN-EN 608225-1.

4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy elektrycznym spawaniu, cięciu i napawaniu metali.

5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu i odlewaniu. 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 lub

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB, lub

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

7) 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 lub

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

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

8) 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, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza 1 m/s<sup>2</sup> lub

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza 4 m/s<sup>2</sup>.

9) 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, skorygowanego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ( $1,4a_{wx}$ ,  $1,4a_{wy}$ ,  $a_{wz}$ ), przekracza 0,19 m/s<sup>2</sup> lub

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

10) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C i wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania.

11) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 10°C albo przy wilgotności względnej wyższej niż 65%.

12) Prace w warunkach narażających na przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodocianych.

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

a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych lub naziemnych,

- b) prace nurków i płetwonurków,
- c) prace w kesonach.

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych:

1) Prace w narażeniu na czynniki biologiczne zakwalifikowane do następującej grupy zagrożenia, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, wydanych na podstawie art. 222<sup>1</sup>§ 3 Kodeksu pracy:

a) oznaczone dodatkowo jako A (możliwe efekty alergiczne) lub T (produkcja toksyn) lub D (wykaz pracowników narażonych na działanie tego czynnika biologicznego ma być przechowywany przez okres 10 lat po zakończeniu ostatniego zanotowanego przypadku narażenia), jeżeli prawidłowo przeprowadzona ocena narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne wykazała ich obecność na stanowisku pracy - grupa 2 zagrożenia,

b) jeżeli prawidłowo przeprowadzona ocena narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne wykazała ich obecność na stanowisku pracy - grupa 3 lub 4 zagrożenia.

2) 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 zakaźnych lub oddziałach zakaźnych. 3) 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 wytwarzanymi zarówno przez zwierzęta kręgowce, jak i bezkręgowce, w tym alergenami roztoczy, alergizującymi cząstkami ciała i wydalini owadów, alergenami ryb, pierza, naskórka, wydzielin i wydalini ptaków, naskórka, sierści, wydzielin i wydalini zwierząt.

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

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

b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi lub 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) użytkowaniem maszyn określonych w załączniku nr 5 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. Nr 199, poz. 1228 oraz z 2011 r. poz. 701),

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

c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem,

d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,

e) obsługą ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych oraz bezpośrednią obsługą kombajnów, sieczkarni, młockarni, kos, podkaszarek i glebogryzarek z napędem spalinowym,

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

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

h) pracą przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna,

i) obsługą zwierząt dzikich, jadowitych, buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.



- 2) Prace przy produkcji, przemieszczaniu i obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych, a także przy produkcji i obsłudze urządzeń lub innych przedmiotów zawierających materiały wybuchowe.
- 3) Prace wymagające obsługi sprzętu do produkcji, przechowywania lub zastosowania gazów ciekłych, sprężonych lub rozpuszczonych.
- 4) Prace przy użytkowaniu kadzi, cystern, zbiorników i butli zawierających czynniki wymienione w części II ust. 1.
- 5) Prace związane z obsługą, konserwacją, remontami i montażem urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu elektrycznym znamionowym powyżej 1000 V prądu zmiennego lub 1500 V prądu stałego.
- 6) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności:
  - a) 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 oraz
  - b) przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
- 7) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
  - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
  - b) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
  - c) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych.
- 8) 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.
- 9) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności prace pilotów statków powietrznych oraz prace związane z obsługą pasażerów na pokładach statków powietrznych.
- 10) Prace:
  - a) pod ziemią, w tym w podziemnych zakładach górniczych,
  - b) w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
  - c) przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych,
  - d) inne prace grożące obsunięciem ziemi lub zawaleniem konstrukcji.
- 11) Prace na wysokości powyżej 3 m.
- 12) Prace w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych.
- 13) Prace związane z ratownictwem, przy braku możliwości identyfikacji wszystkich zagrożeń, w tym wymagające stosowania izolujących środków ochrony indywidualnej.
- 14) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

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

- I. 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 włączanie 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  $30^\circ$ , 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  $30^\circ$ , 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 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 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<sup>2</sup>,

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<sup>2</sup>;

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 dyrektywy 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 taśmie);

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.

## **INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU**

Zgodnie z obowiązkiem, o którym mowa w art. 94<sup>1</sup> KP, niniejszym udostępniam pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu - w formie wyciągu z Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy.

1. [Źródła prawa pracy] Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.
2. [Zasada równości pracowników] Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.
3. [Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu] Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.
4. [Zasada uprzywilejowania pracownika] Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami nie mającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Rozdział II a z działu I Kodeksu pracy Równe traktowanie w zatrudnieniu

Art. 18<sup>3a</sup>. [Zasada niedyskryminowania w zatrudnieniu]

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez 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.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminacji w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18<sup>3b</sup>. [Naruszenie zasady równego traktowania]

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na: polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie. § 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18<sup>3c</sup>. [Równe traktowanie w zakresie wynagradzania]



§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18<sup>3d</sup>. [Skutki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu] Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18<sup>3e</sup>. [Ochrona pracownika korzystającego z zasady równego traktowania w zatrudnieniu]

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 29<sup>2</sup>. [Zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy].

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Art. 67<sup>29</sup>. [Zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną]

§ 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy