

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 9/2020 Prezesa Zarządu

z dnia 17.08.2020 roku

REGULAMIN PRACY

Szczecińskiego Przedsiębiorstwa Autobusowego

„DĄBIE” Sp. z o.o. w Szczecinie

Regulamin obowiązuje od dnia 01.09.2020 roku

Treść Regulaminu przyjęto po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych.

PREZES ZARZĄDU

Włodzimierz Soltysiak

Pracodawca

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄzkowa
KNSZZ "Solidarność 80"
przy SPA "Dąbie" Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Klepacz

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "Solidarność"
Pracowników Komunikacji Miejskiej w Szczecinie

Sławomir Sardyko
(Zakładowe organizacje związkowe)

Szczecińskie Przedsiębiorstwo
Autobusowe "DĄBIE" Sp. z o.o.
70-784 Szczecin; ul. A. Struga 10
tel. (091) 464-36-02, tel./fax (091) 464-35-29
Regon 811906840, NIP 955-19-43-920
(1)

Regulamin pracy
Szczecińskiego Przedsiębiorstwa Autobusowego „Dąbie” Sp. z o.o.
w Szczecinie

I. Postanowienia ogólne

§1

Niniejszy Regulamin opracowany został w oparciu o przepisy: art. 104¹ - 104³ kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie.

§2

Regulamin pracy ustala organizację i porządek pracy w Szczecińskim Przedsiębiorstwie Autobusowym „DĄBIE” Sp. z o.o. (zwanym dalej pracodawcą) oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§3

Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§4

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków pracowniczych ma obowiązek zapoznać się z treścią Regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu z jego treścią potwierdzone podpisem pracownika i datą zostaje dołączone do akt osobowych. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z treścią niniejszego Regulaminu stanowi zał. nr 1 do Regulaminu.

§5

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

1. pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko,
2. pracodawca - rozumie się przez to SPA „Dąbie” Sp. z o.o. z siedzibą w Szczecinie,
3. zakład pracy - zorganizowany kompleks składników materialnych i niematerialnych, przeznaczony do realizacji określonych celów pracodawcy, stanowiący placówkę zatrudnienia pracowników,
4. czas pracy - pojęcie określające długość czasu pracy danego pracownika w określonym dla pracownika czasie pracy i systemie organizacji pracy, w którym pozostaje on w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy,
5. osoby, które dokonują czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy - Prezes Zarządu, Prokurent lub inne pisemnie wyznaczone do tego osoby, zgodnie z art.3¹ Kodeksu pracy.

§6

1. Decyzję o przyjęciu kandydata do pracy, podejmuje Prezes Zarządu lub Prokurenci.
2. Z dniem przyjęcia do pracy, pracownikowi zakłada się dokumentację personalną pracownika, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
3. Pracownika informuje się o organizacjach związkowych działających u pracodawcy oraz o Pracowniczej Kasie Zapomogowo - Pożyczkowej działającej przy pracodawcy.
4. Bezpośredni przełożony wyznacza miejsce pracy danego pracownika i przydziela mu sprzęt, narzędzia, materiały niezbędne do pracy oraz zapoznaje go z zakresem jego czynności, udzielając stosownych wskazówek co do wykonywanych obowiązków i przechowywania narzędzi pracy.

§7

Przed przystąpieniem do pracy, pracownik powinien:

1. otrzymać pisemną umowę o pracę określającą rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie, zaś w przypadku zatrudnienia pracownika, któremu powierzono mienie pracodawcy z obowiązkiem zwrotu albo rozliczenia się, zobowiązany jest podpisać łącznie z umową o pracę, również deklarację o przyjęciu materialnej odpowiedzialności, którego wzór stanowi zał. nr 2 do Regulaminu;
2. zapoznać się z Regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy;
3. odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami;
4. otrzymać nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, jeżeli takowe występują na danym stanowisku pracy oraz być poinformowany o sposobie posługiwania się tymi środkami;
5. otrzymać nieodpłatnie niezbędną odzież czy obuwie robocze, jeżeli dane stanowisko pracy tego wymaga;
6. posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku;
7. zapoznać się z informacją o ryzyku zawodowym, które wiąże się z jego pracą oraz z zasadami ochrony przed zagrożeniem;
8. zapoznać się z udostępnionymi przez pracodawcę przepisami dotyczącymi polityki antymobbingowej;

II. Obowiązki pracowników

§8

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest:
 - 1.1. wykonywać pracę sumiennie i starannie,
 - 1.2. stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę,
 - 1.3. przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy i wykorzystywać go w sposób jak najbardziej efektywny,
 - 1.4. przestrzegać Regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
 - 1.5. przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 1.6. podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
 - 1.7. dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkody,
 - 1.8. przestrzegać tajemnicy państwowej i przedsiębiorstwa pracodawcy określonej w odrębnych przepisach,
 - 1.9. przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego,
 - 1.10. dbać o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy,
 - 1.11. należycie zabezpieczyć, po zakończeniu pracy, narzędzia, urządzenia, i pomieszczenia pracy i opuścić zakład,
 - 1.12. obowiązki służbowe wykonywać w odzieży i obuwiu roboczym oraz umundurowaniu i środkach ochrony indywidualnej przewidzianych na danym stanowisku pracy,
 - 1.13. wykonywać dokładnie i skutecznie polecenia przełożonych,
 - 1.14. nie prowadzić działalności konkurencyjnej,
 - 1.15. poddawać się obowiązkowym badaniom lekarskim,
 - 1.16. stosować się do poleceń służby ochrony pracodawcy.
2. Pracownicy w czasie wykonywania obowiązków służbowych zobowiązani są do noszenia identyfikatora na ubraniu wg ustalonego wzoru (zał. nr 3 do Regulaminu). Identyfikator jest przepustką uprawniającą do wejścia na teren zakładu pracy.
3. Pracownik zobowiązany jest zapoznać się z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi na terenie zakładu pracy. Wzór potwierdzenia zapoznania się pracownika z obowiązującymi u pracodawcy wewnętrznymi przepisami i instrukcjami stanowi załącznik nr 4 do Regulaminu.

§9

1. Pracownikowi zabrania się:
 - 1.1. opuszczania stanowiska pracy bez zgody przełożonego,

- 1.2. wykonywania bez zezwolenia przedmiotów oraz świadczenia usług na użytek własny lub osób trzecich z materiałów pracodawcy,
- 1.3. operowania maszynami i urządzeniami w celach nie mających związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych,
- 1.4. wynoszenia poza teren zakładu pracy bez zezwolenia mienia ruchomego, akt i dokumentów należących do pracodawcy,
2. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę, pracownik ma obowiązek rozliczyć się z pracodawcą, uzyskując odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

III. Obowiązki pracodawcy

§10

1. Obowiązkiem pracodawcy jest:

- 1.1. przydzielić pracownikowi pracę zgodnie z treścią umowy o pracę,
- 1.2. zapoznać pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków na wyznaczonym stanowisku pracy, sposobie wykonywania pracy oraz podstawowymi jego uprawnieniami,
- 1.3. zapoznać z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi,
- 1.4. zapoznać z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy,
- 1.5. kontrolować realizację nałożonych zadań,
- 1.6. 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,
- 1.7. organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 1.8. zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 1.9. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 1.10. ułatwiać - w miarę posiadanych możliwości i potrzeb - podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 1.11. zaspokajać w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników,
- 1.12. dostarczać potrzebne materiały i narzędzia pracy,
- 1.13. dostarczać pracownikom środki ochrony czystości oraz środki ochrony osobistej,
- 1.14. stwarzać obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,

- 1.15. prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, w sposób i na zasadach określonych w przepisach odrębnych,
- 1.16. regularnie kontrolować okresy prowadzenia pojazdów przez kierowców oraz czas trwania innej pracy,
- 1.17. przechowywać i udostępniać na żądanie pracowników harmonogramy pracy,
- 1.18. wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- 1.19. kontrolować przestrzegania przez pracownika obowiązku trzeźwości w czasie pracy i przeprowadzać badanie (w razie wątpliwości) stanu jego trzeźwości,
- 1.20. nie dopuścić pracownika do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie lub stwierdzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środków zaburzających sprawność psychofizyczną lub też spożywał alkohol, używał narkotyków lub środków zaburzających sprawność psychofizyczną w czasie pracy lub w miejscu pracy,
- 1.21. przeprowadzić badanie na żądanie pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu podejrzenia o spożycie alkoholu, skierować na badanie podejrzanego o użycie narkotyków lub innych środków zaburzających sprawność psychofizyczną, sporządzić protokół badania, poinformować pracownika o obowiązku poniesienia kosztów badania w razie potwierdzenia stanu po użyciu alkoholu lub środków zaburzających sprawność psychofizyczną wynikiem badania,
- 1.22. przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także z względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 1.23. informować w sposób przyjęty u pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy,
- 1.24. przeciwdziałać mobbingowi.

IV. Odpowiedzialność porządkowa pracowników

§11

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia

i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracownik może być ukarany:

- 1.1. karą upomnienia,
- 1.2. karą 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 pracownik może być ukarany również karą pieniężną.
3. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest w szczególności:
 - 3.1. stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, spożywanie alkoholu w czasie pracy i wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy, używanie narkotyków i środków zaburzających sprawność psychofizyczną,
 - 3.2. zagarnięcie mienia pracodawcy lub osoby trzeciej wobec, której odpowiedzialność ponosi pracodawca,
 - 3.3. opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia lub systematyczne spóźnianie się do pracy,
 - 3.4. niewykonanie poleceń przełożonych dotyczących umówionej pracy,
 - 3.5. nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 3.6. ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy, mogące narazić pracodawcę na szkodę,
 - 3.7. zakłócanie spokoju podczas pracy,
 - 3.8. nierozliczenie się w terminie z powierzonej zaliczki, kradzież lub zawinione psucie materiałów, surowców, narzędzi i maszyn, pojazdów pracodawcy lub osoby trzeciej, wobec której odpowiedzialność odszkodowawczą ponosi pracodawca,
 - 3.9. rażące naruszenie Regulaminu pracy.
4. Kary porządkowe stosują osoby uprawnione do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, na wniosek bezpośredniego przełożonego lub bez takiego wniosku, po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
5. 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.
6. Odpis zawiadomienia o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.
7. Nieodrzućcenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

8. W przypadku odrzucenia sprzeciwu, pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
9. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika.
10. Mając na uwadze osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie pracownika po ukaraniu, pracodawca może uznać karę za niebyłą przed upływem roku.

§12

1. Na terenie zakładu pracy, na naradach i konferencjach oraz w pomieszczeniach pracy i socjalnych obowiązuje zakaz palenia.
2. Palenie tytoniu na terenie zakładu dopuszczalne jest tylko w wyraźnie wyodrębnionych miejscach, odpowiednio oznakowanych i wyposażonych.

V. Czas pracy

§13

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
3. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika, celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, w dodatkowe dni wolne od pracy, w porze nocnej, w niedziele i święta, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy, inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Ewidencję prowadzi się wg zasad przyjętych dla obowiązującego pracownika systemu pracy i okresu rozliczeniowego.
4. Pracownik ma prawo wglądu do indywidualnej ewidencji czasu pracy.

VI. Systemy i rozkłady czasu pracy

§14

1. Ustala się czas pracy w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Odstępstwa od normy wskazanej w ust.1 polegające na wydłużeniu czasu pracy, mogą nastąpić tylko w okolicznościach przewidzianych w Kodeksie pracy.
3. Czas pracy pracowników:
 - 3.1. zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia,
 - 3.2. pracownic w ciąży i karmiących dziecko piersią,
 - 3.3. pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia bez ich zgody,nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
4. Okresem rozliczeniowym dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa są trzy miesiące kalendarzowe, obejmujące:
 - 1 stycznia – 31 marca
 - 1 kwietnia – 30 czerwca
 - 1 lipca – 30 września
 - 1 października – 31 grudnia,chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.
5. Do czasu pracy kierowców autobusów wliczany jest czas przeznaczony na czynności zdawczo – odbiorcze, który wynosi dla:
 - 5.1. kierowców autobusów w I zmianie - na objęcie służby 20 minut i na zdanie służby 10 minut w przypadku zjazdu do zajezdni albo 20 minut przy wykonaniu 1 czynności dodatkowej albo 30 minut przy wykonywaniu 2 czynności dodatkowych albo 40 minut przy wykonywaniu 3 czynności dodatkowych. Czynnościami dodatkowymi są: tankowanie pojazdu (paliwo i AdBlue), przejazd przez myjnię i przejazd przez stanowisko kontroli OC.
Przejazd przez myjnię i stanowisko OC musi być potwierdzone pieczęcią w karcie drogowej.
 - 5.2. kierowców autobusów w I zmianie - na objęcie służby 20 minut i na zdanie służby na linii 5 minut.
 - 5.3. kierowców autobusów w II zmianie - na objęcie służby na linii 5 minut i na zdanie służby 10 minut albo 20 minut przy wykonaniu 1 czynności dodatkowej albo 30 minut przy wykonywaniu 2 czynności dodatkowych albo 40 minut przy wykonywaniu 3 czynności dodatkowych. Czynnościami dodatkowymi są: tankowanie pojazdu (paliwo i AdBlue), przejazd przez myjnię i przejazd przez stanowisko kontroli OC.
Przejazd przez myjnię i stanowisko OC musi być potwierdzone pieczęcią w karcie drogowej.
 - 5.4. kierowców autobusów w II zmianie - na objęcie służby 20 minut przy wyjeździe z zajezdni i na zdanie służby 10 minut albo 20 minut przy wykonaniu 1 czynności dodatkowej albo 30 minut przy wykonywaniu 2 czynności dodatkowych albo 40 minut przy wykonywaniu 3 czynności

dodatkowych. Czynnościami dodatkowymi są: tankowanie pojazdu (paliwo i AdBlue), przejazd przez myjnię i przejazd przez stanowisko kontroli OC.

Przejazd przez myjnię i stanowisko OC musi być potwierdzone pieczęcią w karcie drogowej.

6. W zakładzie obowiązują (i mogą być wprowadzone) następujące rozkłady czasu pracy:

6.1. **podstawowy system czasu pracy**, który obejmuje pracowników administracji, z wyjątkiem dyspozytorów, w którym praca jest wykonywana przez 8 godzin na dobę w dni robocze przypadające od poniedziałku do piątku w godz. 07:00 – 15:00.

6.2. **zmianowy system czasu pracy**, który obejmuje pracowników zaplecza technicznego i obsługi, z wyjątkiem pracowników pełniących funkcje brygadzystów zmianowych, w którym praca jest wykonywana przez 8 godzin na dobę, w zależności od potrzeb pracodawcy w systemie **trzymianowym** (pracownicy zaplecza technicznego):

I zmiana od godz. 06:00 – 14:00 lub od godz. 05:00 – 13:00

II zmiana od godz. 14:00 – 22:00 lub od godz. 13:00 – 21:00

III zmiana od godz. 22:00 – 06:00 lub od godz. 21:00 – 05:00

lub w systemie **dwuzmianowym** (pracownicy myjni samochodowej):

I zmiana od godz. 8:00 – 16:00

II zmiana od godz. 19:00 – 3:00

Przy ustalaniu systemu pracy zmianowej i harmonogramów, kierownicy komórek i jednostek organizacyjnych zobowiązani są uwzględnić bieżące potrzeby pracodawcy i w miarę możliwości potrzeby pracowników.

6.3. **równoważny system czasu pracy**, który dopuszcza przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy w innych dniach lub zapewnieniu większej liczby dni wolnych od pracy – który obejmuje kierowców autobusów, pracowników zaplecza technicznego, pełniących funkcje brygadzystów zmianowych oraz pracowników administracji zatrudnionych na stanowisku dyspozytora. Zastosowanie rozkładu czasu pracy, wskazanego w ust. 6.3, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w § 25 ust. 1 niniejszego Regulaminu.

indywidualny rozkład czasu pracy, który może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Indywidualny rozkład czasu pracy pracowników nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w § 25 ust. 1 niniejszego Regulaminu.

6.4. **system przerywanego czasu pracy**, który dopuszcza wprowadzenie jednej przerwy w pracy w ciągu doby, trwającej nie dłużej niż 5 godzin

lub jednej przerwy trwającej nie dłużej niż 6 godzin, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy nie przekracza 7 godzin – dotyczy kierowców autobusów.

- 6.5. **system skróconego tygodnia pracy**, w którym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin,
 - 6.6. **system zadaniowego czasu pracy**, w którym pracodawca ustala z góry pracownikowi zakres jego zadań, uzgadniając z nim czas potrzebny na ich wykonanie, przy uwzględnieniu obowiązujących danego pracownika przepisów o czasie pracy.
7. Skrócony czas pracy stosuje się w następujących przypadkach:
- 7.1. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych, szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia (lakiernik pojazdu nakładający farbę metodą natryskową) ustala się 7 godzin (35 godzin tygodniowo).
 - 7.2. dla pracowników wykonujących pracę przy obsłudze monitora ekranowego, po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego ustala się 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy.
8. Harmonogram czasu pracy (służb) określający dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczęcia i kończenia pracy ustalany jest dla pracowników zatrudnionych w rozkładach czasu pracy wymienionych w ust. 6.2 – 6.5.
9. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, zobowiązani są do ustalania miesięcznych grafików pracy poszczególnych pracowników przy uwzględnieniu zasady równego traktowania, określonych potrzeb pracodawcy i uzasadnionych wniosków pracowników.
10. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, Prezes Zarządu może wprowadzić przedłużony czas pracy dla innych grup pracowniczych niż wymienione w ust. 6.2-6.5.
11. Zmiany w obowiązujących pracowników rozkładach czasu pracy są możliwe jedynie w razie wystąpienia przyczyn nieprzewidzianych na etapie układania tych rozkładów na kolejny okres rozliczeniowy, skutkujących nagłą niemożliwością do przewidzenia nieobecnością wywołującą konieczność zastępstwa danego pracownika, w szczególności w przypadku:
- 11.1. gdy obowiązek ten wynika z przepisów prawa (np. udzielenie pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych lub nieplanowaną pracę w niedzielę lub święto lub w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy),
 - 11.2. wystąpienia nieprzewidzianych zwolnień lekarskich pracowników,
 - 11.3. zgłoszenia przez pracownika urlopu na żądanie,
 - 11.4. rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika,

- 11.5. konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, chorym członkiem rodziny lub wystąpienia innych nieprzewidzianych okoliczności usprawiedliwiających nieobecności w pracy lub implikujących konieczność udzielania pracownikowi zwolnienia od pracy,
 - 11.6. nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika i innych przypadków, w których konieczność zorganizowania zastępstwa nieobecnego pracownika jest obiektywnie niezależna od pracodawcy,
 - 11.7. w razie błędów w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy,
 - 11.8. na pisemny wniosek pracownika, o ile jest to zgodne z obowiązującymi przepisami o czasie pracy.
12. O zmianie rozkładu pracy zainteresowany pracownik powinien być poinformowany do końca ostatniej dniówki roboczej, poprzedzającej dzień w którym praca będzie świadczona w ramach zmodyfikowanego harmonogramu, przy czym rozkład czasu pracy pracownika zarówno pierwotny jak i zmieniony, powinien być zgodny z obowiązującym go systemem i rozkładem czasu pracy, w szczególności w zakresie zapewnienia wymaganego prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.
13. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy, określony wymiarem powierzonych pracownikom zadań, na zasadach określonych §14 ust.6.6. Regulaminu.

§15

1. O ile jest uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, Prezes Zarządu może:
- 1.1. zmieniać określone w regulaminie systemy i rozkłady czasu pracy,
 - 1.2. wyznaczać stanowiska pracy, na których obowiązuje pracowników czas pracy określony wymiarem ich zadań (zadaniowy system czasu pracy),
 - 1.3. wprowadzić przerywany czas pracy,
 - 1.4. wprowadzić pracę w ruchu ciągłym,
 - 1.5. wprowadzić pracę zmianową.
2. Zmiana rozkładu czasu pracy – o ile nie wynika z umowy o pracę – staje się skuteczna z chwilą powiadomienia pracownika.

§16

Godziny rozpoczynania i kończenia pracy ustala Prezes Zarządu.

§17

Godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez pracowników zatrudnionych w poszczególnych zmianach mogą być, w razie wystąpienia takich potrzeb, przesuwane przez kierowników komórek organizacyjnych w porozumieniu z organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy.

§18

Pracodawca może podwyższyć dobowy wymiar czasu dla określonych grup pracowników, wprowadzając jednocześnie rozkład czasu pracy obejmujący większą liczbę dni wolnych od pracy niż określona w § 14.

§19

Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykona pracę w dniu dla niego wolnym od pracy, przysługuje dzień wolny w innym terminie w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§20

W uzasadnionych przypadkach, Prezes Zarządu na indywidualne i uzasadnione prośby pracowników po uzyskaniu pozytywnej opinii kierownika komórki organizacyjnej, może wyrazić zgodę na inny rozkład czasu pracy niż przewidziany dla ogółu pracowników.

VII. Pora nocna

§21

1. Pora nocna trwa w godz. 22:00 – 06:00.
2. Wyłączne dla potrzeb ustalania i rozliczania czasu pracy kierowców, pora nocna trwa w godz. 00:00 - 04:00.

VIII. Praca nadliczbowa

§22

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu rozkładu czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - 2.1. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 2.2. szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Praca w godzinach nadliczbowych nie obejmuje pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
4. Rozliczenie pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych, odbywa się zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

5. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie na podstawie pisemnego polecenia bezpośredniego przełożonego. Dokument potwierdzający polecenie pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich wymiar i wykonanie, należy złożyć niezwłocznie do właściwej komórki kadrowej pracodawcy.
6. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z zastrzeżeniem ust. 7.
7. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święto, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali dnia wolnego od pracy.
8. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 5 godzin na dobę. Dopuszczalny wymiar pracy pracownika w godzinach nadliczbowych w roku wynosi 350 godzin.

§23

Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami, są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedziele oraz święta uważa się pracę pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 dnia następnego.

§24

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Przepis ust. 1. nie dotyczy:
 - 2.1. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
 - 2.2. przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,w których pracownikowi przysługuje w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku.

§25

1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
2. W przypadkach określonych w § 24 ust. 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy

- nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
3. Odpoczynek tygodniowy o którym mowa w pkt. 1 i 2 powinien przypadać w niedzielę, poczynając od godz. 6:00 i obejmować kolejne 24 godziny.
 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę, odpoczynek tygodniowy może przypadać w innym dniu niż niedziela.

VIII. Warunki pracy

§26

1. Pracownikom, których dobową normą czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje przerwa w pracy trwająca nie krócej niż 15 minut. Przerwę tę, przeznaczoną na spożycie posiłku, wlicza się do czasu pracy. Czas rozpoczęcia przerwy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z pracownikami.
2. Pracownikom na stanowisku pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu wynosi od 6 do 8 godzin, oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin. Przerwa ta przysługuje kierowcy przed upływem 6 godzin łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.
3. Przerwy, o których mowa w ust. 2, mogą być dzielone na okresy krótsze, które są wykorzystywane w czasie prowadzenia pojazdu zgodnie z obowiązującym kierowcę rozkładem jazdy, pod warunkiem że jedna z przerw trwa co najmniej 15 minut.
4. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

§27

1. Pracodawca w oparciu o obowiązujące przepisy ustala wykaz stanowisk, na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach. Wykaz stanowisk określa zarządzenie Prezesa Zarządu.
2. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych, pracodawca wystawia świadectwo pracy z odpowiednim wpisem oraz wskazaniem właściwej podstawy prawnej dokonanego wpisu.

§28

1. Pracodawca zobowiązany jest stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym.

2. Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą, dokonywać pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, a wyniki tych pomiarów podawać do wiadomości pracowników w przypadku przekroczenia Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Najwyższych Dopuszczalnych Natężeń.
3. Decyzję o uznaniu choroby pracownika za chorobę zawodową wydaje właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy państwowy inspektor sanitarny.
4. Decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej stanowi dla pracownika podstawę do zgłoszenia roszczenia o świadczenia przewidziane w przepisach o chorobach zawodowych.
5. Wykaz chorób zawodowych określają odrębnie obowiązujące przepisy.

§29

1. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
2. Pracodawca zobowiązany jest przydzielić pracownikom odpowiednio zabezpieczone miejsca na przechowywanie przydzielonych im narzędzi pracy, ubrań roboczych, środków ochrony indywidualnej i odzieży własnej.
3. W przypadku stwierdzonej kradzieży, uszkodzenia lub zniszczenia przedmiotów pracownika, przechowywanych w wyznaczonym miejscu, pracodawca zobowiązany jest zwrócić pracownikom ich równowartość, a w przypadku przedmiotów stanowiących własność pracodawcy, wydać nowe. Nie dotyczy to jednak przypadków, w których szkoda po stronie pracownika lub w mieniu pracodawcy, powstała w następstwie niestosowania się pracowników do obowiązujących w tym zakresie zarządzeń i instrukcji pracodawcy.
4. Pracodawca zapewnia pracownikom nieodpłatnie napoje, zaś stanowiska pracy na których przysługują napoje oraz zasady ich wydawania, ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
5. W zakresie nieuregulowanym, stosuje się odpowiednio ogólnie obowiązujące przepisy prawa w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

§30

1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. W ramach środków zgromadzonych na rachunku Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, pracodawca - w oparciu o obowiązujące przepisy i wewnętrzny regulamin - udziela pracownikom i członkom ich rodzin oraz emerytom i rencistom świadczeń socjalnych i pomocy na cele mieszkaniowe.
3. Zasady udzielania świadczeń socjalnych i ich wysokość określa regulamin uzgodniony przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§31

Przy pracodawcy działa Pracownicza Kasa Zapomogowo – Pożyczkowa. Pracodawca zapewnia obsługę techniczną i biurowo – księgową funkcjonowania kasy zapomogowo – pożyczkowej. Zasady działania kasy określa statut.

VII. Urlopy wypoczynkowe i bezpłatne

§32

1. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów.
4. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W planie urlopów nie uwzględnia się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy (urlop na żądanie).
5. Na wniosek pracownika, urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy.
7. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników poprzez publikowanie na tablicy ogłoszeń oraz dostęp u kierowników poszczególnych działów. Możliwy jest również stały dostęp do planu urlopów w Portalu Pracowniczym.
8. Podstawą do rozpoczęcia urlopu jest akceptacja wniosku urlopowego pracownika przez jego bezpośredniego przełożonego.
9. W przypadku urlopu udzielonego na podstawie art. 167² Kodeksu pracy (urlop na żądanie), pracownik zobowiązany jest do powiadomienia dyspozytora lub bezpośredniego przełożonego o zamiarze skorzystania z urlopu oraz wypisania wniosku urlopowego i złożenia go w dziale kadr najpóźniej w pierwszym dniu po powrocie do pracy, jeśli pracownik nie korzystał z wniosku urlopowego dostępnego w Portalu Pracowniczym.
10. Niezłożenie wniosku w sposób i terminie określonym w ust.9, skutkować będzie uznaniem nieobecności za nieusprawiedliwioną.
11. Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów, udziela się pracownikowi w terminie określonym w Kodeksie pracy.

§33

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.

2. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

§34

Pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego, o ile obowiązek jego udzielenia wynika z przepisów odrębnych.

VIII. Zwolnienia od pracy

§35

1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową, powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Pracodawca może udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy w celu załatwienia jego spraw osobistych. Udzielenie zwolnienia następuje na wniosek pracownika w formie pisemnej, doręczony bezpośredniemu przełożonemu, który udziela lub odmawia udzielenia takiej zgody w formie adnotacji na wniosku, zawiadamiając następnie pracownika o swojej decyzji. Wzór wniosku o udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy w celu załatwienia jego spraw osobistych, stanowi załącznik nr 5 do Regulaminu.
3. Wniosek o udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy celu załatwienia jego spraw osobistych po jego podpisaniu, bezpośredni przełożony przekazuje bezzwłocznie upoważnionemu pracownikowi działu organizacyjno-kadrowego pracodawcy, gdzie prowadzony jest rejestr wyjść i odpracowań wyjść prywatnych. Wzór rejestru wyjść i odpracowań wyjść prywatnych stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu.
4. Pracownik – za wyraźną zgodą pracodawcy - może odpracować czas udzielonego mu zwolnienia. Czas odpracowania nie może naruszać dobowych ani tygodniowych minimalnych norm odpoczynku pracownika (11 godzin w ciągu doby, 35 godzin w tygodniu). Czas odpracowania zwolnień od pracy, nie może również naruszać systemu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub minimalnej liczby dni wolnych od pracy.
5. Jeżeli pracownik odpracuje czas zwolnienia od pracy w porze nocnej (bez naruszenia obowiązujących pracownika norm dobowego oraz tygodniowego odpoczynku), będzie miał prawo do dodatku za pracę w porze nocnej.
6. Pracownice w ciąży, pracownicy opiekujący się dzieckiem do lat 4, pracownicy niepełnosprawni oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, za zgodą

bezpośredniego przełożonego z uwzględnieniem interesów pracodawcy, mogą odpracować zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych wyłącznie w dniu, w którym ono nastąpiło.

7. Odpracowanie zwolnienia od pracy, powinno nastąpić w tym samym okresie rozliczeniowym obowiązującym danego pracownika, w którym zwolnienia udzielono.
8. Za czas zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, pracownikowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia, chyba że odpracował czas tego zwolnienia w obowiązującym pracownika okresie rozliczeniowym.
9. Czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego w celu załatwienia spraw osobistych, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§36

1. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy w trybie i na zasadach określonych przez przepisy kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie albo inne szczególne przepisy prawa.
2. W szczególności pracodawca zobowiązany jest zwolnić od pracy pracownika:
 - 2.1. wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony, na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
 - 2.2. na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji lub organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
 - 2.3. wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym i sądowym. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego,
 - 2.4. będącego krwiodawcą, na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi,
 - 2.5. na czas obejmujący:
 - 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;
 - 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
3. Za czas zwolnienia od pracy o którym mowa w ust. 2 pkt.2.1-2.3, pracodawca wydaje na wniosek pracownika zaświadczenie, określające wysokość utraconego przez pracownika wynagrodzenia, w celu uzyskania przez niego od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2 pkt. 2.4-2.5, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§37

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy i przepisach wykonawczych.

§38

W sprawach nie uregulowanych w rozdziale VIII, zastosowanie mają przepisy działu VII Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. nr 60, poz.281 ze zm.).

IX . Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

§39

1. Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią przy pracach szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Zakres uprawnień wynikających ze szczególnej ochrony prawnej kobiet w stanie opisanym w ust.1, wynika z Kodeksu pracy oraz przepisów szczególnych.
3. Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i karmiących dziecko piersią zawiera zał. nr 7 do Regulaminu.

§40

1. Kobiety w ciąży i karmiącej dziecko piersią, nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży i karmiącej dziecko piersią, nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.
3. Pracodawca ma obowiązek przenieść do innej pracy kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią w przypadku, gdy zatrudniona jest przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 Kodeksu pracy, jak również w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan zdrowia, nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy.

§41

1. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Wzór oświadczenia pracownika stanowi załącznik nr 8 do Regulaminu.

X. Zatrudnianie młodocianych

§42

Młodocianym pracownikiem jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§43

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych w porze nocnej.

§44

Ustala się wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz wykaz prac dozwolonych pracownikom młodocianym, stanowiący załącznik nr 9 do Regulaminu.

XI. Warunki, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia

§45

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

§46

1. Wynagrodzenia za pracę dla wszystkich pracowników płatne są w okresach miesięcznych z dołu, nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni każdego następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę wskazany w ust. 1 jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w sposób następujący:
 - 3.1. za pisemną zgodą pracownika, przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy,
lub:
 - 3.2. do rąk własnych, w formie tzw. autowypłaty do zrealizowania w dowolnym oddziale banku wskazanego przez pracodawcę, jeśli pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

4. Na żądanie pracownika, pracodawca udostępnia do wglądu dokument stanowiący podstawę obliczenia wynagrodzenia, jak też udziela pracownikowi niezbędnych wyjaśnień w tym zakresie. Pracownik ma również dostęp do danych stanowiących podstawę obliczenia jego wynagrodzenia w Portalu Pracowniczym.

XII. Bezpieczeństwo i higiena pracy

§47

Pracodawca i pracownik zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§48

Pracodawca obowiązany jest:

1. Zapoznać pracownika z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o ochronie przeciwpożarowej.
2. Przeprowadzić przed dopuszczeniem do pracy szkolenie wstępne w zakresie bhp oraz ochrony przeciwpożarowej, w sposób przyjęty u pracodawcy.
3. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej prowadzone są jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe.
4. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według opracowanych programów i obejmuje szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej „instruktażem ogólnym” oraz szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane dalej „instruktażem stanowiskowym”.
5. Instruktaż ogólny przechodzą - przed przystąpieniem do pracy - wszyscy nowozatrudnieni pracownicy, studenci odbywający praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu. Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby BHP lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniające właściwą realizację programu instruktażu.
6. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy (w tym również ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką). Instruktaż stanowiskowy przeprowadza przełożony nadzorujący pracę pracownika na danym stanowisku.
7. Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym ze stanowisk. W przypadku wprowadzenia na stanowisku pracy zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji

- o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń, pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzanych na stanowisku zmian.
8. Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.
 9. Zapoznanie się pracownika z instrukcją bezpieczeństwa pożarowego pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem na karcie szkolenia wstępnego.
 10. Na potrzeby szkolenia wstępnego, ogólnego i stanowiskowego, obowiązuje jednolity wzór zaświadczenia, potwierdzający odbycie przez pracownika takiego szkolenia (zał. nr 10 do Regulaminu).
 11. Odpis zaświadczenia dokumentującego ukończenie szkolenia okresowego przechowywany jest w aktach osobowych pracownika.
 12. Przeprowadzać szkolenie okresowe pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z częstotliwością wynikającą z obowiązujących przepisów.
 13. Informować pracownika o ryzyku zawodowym, które związane jest z określonymi stanowiskami pracy i o zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami, przy czym właściwa informacja o nim przekazywana jest ustnie każdemu pracownikowi, zatrudnionemu na takim stanowisku. Zapoznanie się pracownika z ryzykiem zawodowym pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.
 14. Organizować pracę zapewniającą bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
 15. Zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.
 16. Kierować pracownika na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie.
 17. Przydzielać pracownikowi odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.
 18. Wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce przechowywania odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.

§49

1. W razie 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 wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym bezpośredniego przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§50

1. W przypadku gdy pracownik zauważy usterki maszyn, urządzeń, narzędzi itp. ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym przełożonego.
2. W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie zakładu – a jego stan zdrowia na to pozwala – winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu przełożonego.
3. Każdy pracownik który zauważył wypadek, powinien niezwłocznie zawiadomić o nim pracodawcę.

§51

1. Szkolenia podstawowe i okresowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zobowiązany jest przeprowadzać na swój koszt.
2. Pracownicy mają obowiązek odbycia szkoleń organizowanych przez pracodawcę.
3. Szkolenia o których mowa w ust. 1 odbywają się w czasie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

XIII. Badania lekarskie

§52

1. Przed podjęciem pracy, pracodawca kieruje kandydata do pracy na badania lekarskie.
2. Pracodawca zobowiązany jest kierować pracowników na badania lekarskie: wstępne, okresowe i kontrolne zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Pracodawca nie dopuści do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.
4. Pracownik, którzy użytkuje monitor ekranowy w pracy przez co najmniej połowę dobowej normy czasu pracy, kierowany jest przez pracodawcę na wykonanie badań profilaktycznych.
5. W przypadku uzyskania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego potrzebę stosowania okularów korekcyjnych podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego, pracownikowi przysługuje raz na 2 lata, dofinansowanie do zakupu szkielek korekcyjnych lub okularów korekcyjnych.

6. Warunki uzyskanie dofinansowania o którym mowa w ust. 2, są szczegółowo uregulowane w zarządzeniu Prezesa Zarządu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

XIV. Ochrona przeciwpożarowa

§53

1. Zadania i obowiązki z zakresu ochrony przeciwpożarowej dotyczą wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko.
2. Wszyscy pracownicy są zobowiązani:
 - 2.1. w ramach szkolenia wstępnego i ogólnego, przejść przeszkolenie w zakresie ochrony przeciwpożarowej w celu zapoznania się z obowiązkami i zadaniami w zakresie zapobiegania pożarom oraz ich zwalczaniu,
 - 2.2. brać udział w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach z zakresu ochrony przeciwpożarowej,
 - 2.3. w przypadku zmian rodzaju i charakteru pracy po przejściu na nowe stanowisko pracy, zapoznać się z instrukcjami obowiązującymi w danym miejscu pracy (technologiczne, technologiczno-ruchowe),
 - 2.4. znać i przestrzegać postanowienia przepisów i instrukcji z zakresu ochrony przeciwpożarowej,
 - 2.5. zgłaszać przełożonemu o wszelkich niedociągnięciach i brakach mogących być przyczyną powstania lub rozprzestrzeniania się pożaru,
 - 2.6. dbać o właściwy stan bezpieczeństwa pożarowego zakładu a w szczególności na swoim stanowisku pracy,
 - 2.7. wykonywać pracę w warunkach pożarowo bezpiecznych dla siebie i otoczenia, a o ile istnieją usterki, należy starać się je usunąć we właściwym zakresie lub w przypadku niemożliwości ich usunięcia zgłosić niezwłocznie przełożonemu,
 - 2.8. przestrzegać porządku i czystości na stanowisku pracy,
 - 2.9. znać sposoby alarmowania straży pożarnej oraz użycia podręcznego sprzętu gaśniczego,
 - 2.10. w razie powstania pożaru lub innego miejscowego zagrożenia, należy niezwłocznie zaalarmować osoby znajdujące się w strefie zagrożenia oraz najbliższą straż pożarną lub Policję,
 - 2.11. przystąpić do akcji ratowniczej oraz do podporządkowania się w tym zakresie zarządzeniom kierującego tą akcją.
3. Pracownikom zabrania się:
 - 3.1. używania piecyków, grzałek i kuchenek elektrycznych w pomieszczeniach zakładu bez zezwolenia,
 - 3.2. palenia tytoniu poza miejscami do tego wyznaczonymi,

- 3.3. przechowywania w szafkach pracowniczych i na stanowisku pracy materiałów łatwopalnych, wybuchowych lub żrących,
- 3.4. wieszania fartuchów, ubrań roboczych oraz innych części garderoby i ręczników na urządzeniach ogrzewczych i elektrycznych,
- 3.5. dokonywania samowolnie jakichkolwiek napraw w przypadku uszkodzeń w przewodach lub urządzeniach elektrycznych i gazowych,
- 3.6. naprawiania we własnym zakresie bezpieczników instalacji elektrycznej,
- 3.7. tarasowania dróg i przejść ewakuacyjnych oraz dróg pożarowych,
- 3.8. zastawiania dojsć do podręcznego sprzętu gaśniczego, hydrantów, tablic rozdzielczych, wyłączników i gniazd elektrycznych,
- 3.9. używania lub obsługiwanie nie posiadając odpowiednich uprawnień urządzeń, urządzeń pod ciśnieniem, spawarek, wytwornic, podnośników, agregatów itp.,
- 3.10. wykonywania prac z otwartym ogniem lub mogących spowodować niebezpieczeństwo pożaru bez odpowiedniego zabezpieczenia przeciwpożarowego i sprawdzenia po ich zakończeniu, czy ogień nie został zaprószony,
- 3.11. wykonywania jakichkolwiek prac nie przewidzianych procesem technologicznym, instrukcją czy poleceniem przełożonego a stwarzających zagrożenie pożarowe.
4. Pracownik zobowiązany jest zawsze sprawdzić, czy po zakończeniu pracy w opuszczanych pomieszczeniach nie został zaprószony ogień oraz czy światło i urządzenia zostały wyłączone.
5. Pracownik ma obowiązek stosować się do zarządzeń zakazujących lub ograniczających palenie tytoniu.
6. Na terenie zakładu palenie tytoniu jest dozwolone tylko w miejscach do tego wyznaczonych.

XV. Odzież robocza, środki ochrony indywidualnej, umundurowanie

§54

1. Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej przydzielane są pracownikowi nieodpłatnie, wg zasad określonych w zakładowej tabeli norm przydziału.
2. Konserwacja środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego ich odfekanie, naprawa oraz pranie należą do obowiązków pracodawcy.
3. Wykaz stanowisk pracy, normy przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz zasady gospodarowania nimi ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

4. Normy przydziału środków higieny osobistej i środków czystości oraz zasady ich wydawania, określa tabela norm przydziału, wprowadzana zarządzeniem Prezesa Zarządu.
5. Pracownik zobowiązany jest używać przydzielonych mu środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem.

§55

1. Pracownikom na określonych stanowiskach pracy, przysługuje umundurowanie służbowe wydawane na koszt pracodawcy. Pracownicy mają obowiązek wykonywania pracy w umundurowaniu.
2. Wykaz stanowisk, normy przydziału, okresy użytkowania umundurowania oraz warunki czyszczenia i konserwacji, określa pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Zasady gospodarowania umundurowaniem określone są w zarządzeniu Prezesa Zarządu.

§56

Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przewidzianych na danym stanowisku.

XVI. Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach

§57

1. Pracodawca jest obowiązany:
 - 1.1. zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
 - 1.2. wyznaczyć pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
 - 1.3. zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi, wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.
2. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić warunki do udzielania pierwszej pomocy w razie zaistnienia wypadku.
3. Obsługa apteczki powinna być powierzona odpowiednio przeszkolonemu pracownikowi.
4. Czas nieprzepracowany w związku z pobytem w zakładzie służby zdrowia wlicza się do czasu pracy w każdym przypadku, gdy potrzeba uzyskania pomocy lub porady zaistniała w związku z wypadkiem przy pracy.

5. Czas nieprzepracowany w związku z udzieleniem pierwszej pomocy pracownikowi lub innej osobie przebywającej na terenie zakładu pracy, wlicza się do czasu pracy.

XVII. Dyscyplina pracy

§58

1. Każdy pracownik zobowiązany jest potwierdzić swoje przybycie do pracy, przez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności lub karcie drogowej. Na liście obecności nie należy czynić żadnych adnotacji, poza złożeniem podpisu potwierdzającego fakt przybycia do pracy.
2. W przypadku niezarejestrowania faktu przybycia do pracy w sposób ustalony w ust.1 przyjmuje się, że pracownik nie wykonuje pracy. Ciężar dowodu przeciwnego spoczywa na pracowniku.
3. Pracownik zatrudniony w innym systemie czasu pracy od przyjętego (np. przesunięte godziny pracy), podpisuje listę obecności w miejscu ustalonym przez kierownika komórki organizacyjnej.
4. Opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu pracy w czasie pracy, zawsze wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego.
5. Kontrola czasu pracy należy do bezpośredniego przełożonego pracownika.
6. Przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy, jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą przełożonego i w okolicznościach przewidzianych Regulaminem pracy.
7. Pracownik opuszczający teren zakładu pracy w sprawach służbowych, po uzyskaniu zgody przełożonego, ma obowiązek dokonania stosownych wpisów w książce wyjścia i powrotu, znajdującej się w dziale organizacyjno-kadrowym pracodawcy.
8. Opuszczenie terenu zakładu z naruszeniem zasad zawartych w Regulaminie pracy, traktowane będzie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§59

Pracownik w uzasadnionych przypadkach, może wejść na teren zakładu pracy poza godzinami pracy, na podstawie okazanego służbie ochrony identyfikatora.

§60

1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, pracownik powinien uprzedzić przełożonego najpóźniej do godziny 08:00 w dniu poprzedzającym nieobecność.
2. W razie niestawienia się do pracy z innych przyczyn niż wymienione w ust. 1 pracownik ma obowiązek zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym okresie jej trwania niezwłocznie, nie później

jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście lub przez inne osoby, telefonicznie, e-mailem lub przez pocztę, przy czym za datę zawiadomienia uznaje się wtedy datę stempla pocztowego.

3. Nietrzymanie terminu o którym mowa w ust. 2 może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami, uniemożliwiającymi dopełnienie tego obowiązku. Po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy, stosuje się przepis ust. 2.
4. Obowiązkiem pracownika jest pisemne usprawiedliwienie spóźnienia u bezpośredniego przełożonego. Uznanie spóźnienia za usprawiedliwione należy do przełożonego.

§61

1. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są w szczególności:
 - 1.1. zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy,
 - 1.2. decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
 - 1.3. zaświadczenie lekarskie o okoliczności wymagającej sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem do lat 14 lub chorym członkiem rodziny,
 - 1.4. oświadczenie pracownika, poparte dokumentacją podróży służbowej, o konieczność wypoczynku po zakończeniu podróży służbowej w granicach minimalnego, nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego,
 - 1.5. imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystawione przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku ochrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenie - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się na to wezwanie,
 - 1.6. inny dokument imienny, wyszczególniony w przepisach w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

§62

1. Po zakończeniu pracy, pracownik zobowiązany jest uporządkować swoje stanowisko pracy i zabezpieczyć powierzony sprzęt, narzędzia, dokumenty i pieczęcie.

2. Pracownik opuszczający pomieszczenie pracy jako ostatni zobowiązany jest do zabezpieczenia i wyłączenia sprzętu komputerowego, zamknięcia okien i drzwi oraz przekazania kluczy od pomieszczenia odpowiedzialnej osobie.
3. Nadzór nad wykonaniem przez pracowników obowiązków o których mowa w ust. 2, sprawują ich bezpośredni przełożeni.

XVIII. Równe traktowanie w zatrudnieniu

§63

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.
3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywanej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na wskutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnianej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 1, jeśli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.
5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:
 - 5.1. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
 - 5.2. zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).
6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

1. Za naruszenie równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem ust. 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 63 ust. 1, którego skutkiem jest w szczególności:
 - 1.1. odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
 - 1.2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 1.3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
 chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
2. Nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania polegające na:
 - 2.1. niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 63 ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zdrowotne stawiane pracownikom,
 - 2.2. wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeśli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
 - 2.3. stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
 - 2.4. ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównania szans wszystkich pracowników lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 63 ust. 1, poprzez zmniejszanie, na korzyść tych pracowników, faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, których cel działalności pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.
5. W kontaktach z klientami pracodawcy, zakazuje się noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych.

§65

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

§66

Osoba, wobec której pracodawca narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§67

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia.

XIX. Monitoring w zakładzie pracy

§68

1. Celem zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i ochrony mienia oraz bezpieczeństwa pasażerów, na terenie zakładu pracy i w autobusach wprowadzony jest szczególny nadzór w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny).
2. Celem zapewnienia prawidłowej organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić stałą lub okresową kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).
3. Szczegółowe warunki określające sposób i zakres korzystania z monitoringu wizyjnego i monitoringu poczty elektronicznej), zawarte są w komunikacie Prezesa Zarządu.

XX. Postanowienia końcowe

§69

1. Treść Regulaminu pracy została uzgodniona z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych.
2. Osoby zatrudnione zobowiązane są zapoznać się z treścią Regulaminu pracy i stosować się do jego postanowień.
3. Regulamin pracy dostępny jest u każdego kierownika komórki organizacyjnej obowiązującej w spółce, a także do wglądu w dziale kadr.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem, zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, poprzez opublikowanie w folderach publicznych oraz umieszczenie na tablicy ogłoszeń.
6. Z chwilą wejścia w życie niniejszego Regulaminu, traci moc Regulamin pracy, wprowadzony zarządzeniem nr 11/2004 roku (z późniejszymi zmianami).

Zakładowe Organizacje
Związkowe

Prezes Zarządu

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA

KNSZZ "Solidarność 80"

..... przy SP4 "Dąbia" Sp. z o.o.

PRZEWODNICZĄCY

Krzysztof Klepała

PREZES ZARZĄDU

Włodzisław Sołtysiak

PRZEWODNICZĄCY

Międzyzakładowej Organizacji Związkowej

NSZZ "Solidarność"

Pracowników Komunikacji Miejskiej w Szczecinie

.....
Sławomir Sardyko

KANCELARIA PRAWNICZA

"CIVILIS"

Radca prawny Zbigniew Baszanowski

71-201 Szczecin, ul. Czorszyńska 21 m.3

NIP 8521461245

Załącznik 1 do Regulaminu Pracy

Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy

Szczecin, dnia

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko i numer służbowy

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że w dniu zostałem zapoznany z Regulaminem Pracy z dnia

.....
Podpis pracownika

DEKLARACJA

o przyjęciu materialnej odpowiedzialności

przez
imię i nazwisko

.....
stanowisko i numer służbowy

Przedmioty nietrwałe powierzone mojej pieczy, które otrzymałem lub otrzymam w przyszłości, zobowiązuję się prawidłowo zabezpieczyć, użytkować i konserwować jak również rozliczać się z nich.

Z powyższego tytułu ponoszę odpowiedzialność materialną określoną przepisami rodz. I działu piątego Kodeksu pracy.

Podpis przyjmującego deklarację

Podpis składającego deklarację

.....

(podpis)

.....

(podpis)

Szczecin, dnia r.

Objaśnienie

Deklaracja przeznaczona jest dla użytkowników bezpośrednich przedmiotów nietrwałych.

Załącznik 3 do Regulaminu Pracy

Wzór identyfikatora

	Szczecińskie Przedsiębiorstwo Autobusowe DĄBIE Sp. z o.o.
	_____
	<i>numer służbowy</i>

	<i>jednostka organizacyjna</i>

<i>imię i nazwisko</i>	



Załącznik 4 do Regulaminu Pracy

Wzór potwierdzenia zapoznania się pracownika zobowiązującymi w firmie SPA „Dąbie” Sp. z o.o. wewnętrznymi przepisami i instrukcjami

Szczecin, dnia

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko i numer służbowy

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że w dniu zostałem zapoznany z
..... z dnia w sprawie
.....

.....
Podpis pracownika

Załącznik nr 5 do Regulaminu Pracy Wzór wniosku o udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy w celu załatwienia jego spraw osobistych

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Komórka organizacyjna

Wniosek

o udzielenie pracownikowi zwolnienia od pracy celu załatwienia jego spraw osobistych

1. Zwracam się z wnioskiem o wyrażenie zgody na wyjście prywatne w godzinach pracy w dniu w godzinach od..... do

.....
(data i podpis pracownika)

Wyrażam zgodę* / odmawiam*

.....
(data i podpis bezpośredniego przełożonego)

1. Zwracam się z wnioskiem o odpracowanie ww. wyjścia prywatnego w dniu w godzinach od..... do.....

.....
(data i podpis pracownika)

Wyrażam zgodę na odpracowanie ww. wyjścia prywatnego:

- w terminie zaproponowanym przez pracownika * /
- w innym terminie * tj. w dniu w godzinach od..... do

.....
(data i podpis bezpośredniego przełożonego)

2. Potwierdzam przebywanie pracownika po godzinach pracy na terenie przedsiębiorstwa zgodnie z adnotacją pkt 2

.....
(data i podpis pracownika ochrony)

Załącznik nr 6 do Regulaminu Pracy

Wzór rejestru wyjść i odpracowań wyjść prywatnych pracowników

[illegible]

Załącznik nr 7 do Regulaminu Pracy

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

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 – 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg – przy pracy stałej,
 - b) 10 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;

- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
- a) przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
- a) 60 N – przy pracy stałej,
 - b) 100 N – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej:
- a) 4 kg – przy pracy stałej,
 - b) 6 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
- a) 60 N – przy pchaniu,
 - b) 50 N – przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
- a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
- a) 20 kg – przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg – przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - c) 90 kg – przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%.
- Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;
- 13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
- a) 120 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
 - b) 90 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
- 14) przewożenie ładunków:
- a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,

- c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
- d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych 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^2 ,
b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 ;
5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

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

V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

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

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

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

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

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym 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.

Załącznik nr 8 do Regulaminu Pracy

Wzór oświadczenia pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku

Szczecin, dnia

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(numer służbowy)

OŚWIADCZENIE

1. Oświadczam, iż sprawując opiekę nad dzieckiem do lat czterech wyrażam (nie wyrażam)* zgodę na pracę ponad 8 godzin na dobę (art. 148 pkt 3 Kp).
2. Oświadczam, iż sprawując opiekę nad dzieckiem do lat czterech wyrażam (nie wyrażam)* zgodę na:
 - pracę w godzinach nadliczbowych,
 - zatrudnienie w porze nocnej,
 - zatrudnienie w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kp** (przerwywany czas pracy),
 - na oddelegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 178 § 2 Kp).
3. Oświadczam, że zamierzam (nie zamierzam)* korzystać z uprawnień wynikłych ze sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat czternastu, tj. dwóch dni płatnego zwolnienia od pracy w ciągu roku (art. 188 Kp).

.....
(podpis pracownika)

Nie wyrażając zgody o której mowa w punkcie***, czy też zamierzając korzystać z uprawnienia wskazanego w punkcie 3 oświadczam, iż jestem i będę jedynym rodzicem mojego dziecka korzystającym z tych uprawnień.

.....
(podpis pracownika)

* niepotrzebne skreślić

** jeżeli pracodawca nie spełnia wymogów zastosowania tego systemu przewidzianych w art. 139 § 3 i 4 Kp punkt ten można pominąć

*** wymienić numery punktów w których wybrało się opcję „nie wyrażam”

Załącznik nr 9 do Regulaminu Pracy

Wykaz prac wykonywanych w zakładzie pracy, przy których nie wolno zatrudniać młodocianych

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

Obciążenie pracą fizyczną:

- a) wzbronione są młodocianym prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

	dziewczęta	chłopcy
na 6 godz.	2300 kJ	3030 kJ
wysiłek krótkotrwały /min	10,5 kJ	12,6 kJ

Uwaga: Wartości wydatku energetycznego na minutę dotyczą tylko wysiłków krótkotrwałych.

Dźwiganie ciężarów i ich transport:

- a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowniczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,
b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):	70 N	100 N
przy powtarzalnym obciążeniu	40 N	60 N

- c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy nożnej obsłudze elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagających sił przekraczających następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	100 N	170 N
przy powtarzalnym obciążeniu:	70 N	130 N

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

	dziewczeta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	14 kg	20 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	8 kg	12 kg

e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

	dziewczeta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	10 kg	15 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	5 kg	8 kg

f) wzbronione jest przewożenie przez dziewczeta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;

- pochylonej w przysiadzie,
- leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
- na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach drukarskich, posadzkarskich itp.

Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

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

b) wzbronione są młodocianym prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, np. wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym zwłaszcza obsługa automatycznej linii

obróbki i obsługa urządzeń sterowniczych.

c) wzbronione są młodocianym prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

d) wzbroniony jest młodocianym udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

a) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E)

b) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- może powodować raka (R45),
- może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
- stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- może upośledzać płodność (R60),
- może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),
- możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

c) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- produkt skrajnie łatwo palny (R12)
- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).

d) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

e) wzbronione są młodocianym prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

f) wzbronione są młodocianym prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt. a-d

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

a) wzbronione są młodocianym prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- pyłów o działaniu uczulającym;
- pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.

e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.

f) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas, którego:

- poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
- szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

g) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

- równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

h) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- 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,
- maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach

środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

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

i) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s²,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s².

j) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s²,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s².

k) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 °C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 %, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługi suszarni, spiekania i prażenia rud, walcowania, wytapiania, rozlewania i odlewania metali lub ich stopów, naprawy pieców hutniczych, obsługi pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnictwie szkła - obsługi pieców do wytapiania i odprężania, naprawy pieców szklarskich, formowania szkła oraz wszelkich prac na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prac przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowania asfaltu i prac z gorącym asfaltem, bezpośredniej obsługi pieców piekarniczych, prac przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

l) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w

chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

l) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

m) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

- w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
- w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- prac nurków i płetwonurków,
- prac w kesonach.

n) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

b) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

- drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
- alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydalinami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.

c) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
- pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

a) wzbronione są młodocianym prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

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

- uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosą, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
- prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów i kołowrotów,
- obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
- obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna.

b) wzbronione są młodocianym prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

c) wzbronione są młodocianym prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

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

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

f) wzbronione są młodocianym prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:

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

g) wzbronione są młodocianym 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.

h) wzbronione są młodocianym prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

i) wzbronione są młodocianym prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

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

j) wzbronione są młodocianym prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

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

k) wzbronione są młodocianym prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

l) wzbronione są młodocianym prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

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

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

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- a) dozwolone są prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- b) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.
- c) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.
- d) dozwolone jest przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- e) dozwolone jest przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1 %.

Uwaga:

- Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

- a) dozwolone są prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- a) dozwolone są prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane pomiędzy godziną 7 i 17.

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- a) dozwolone są prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
- b) dozwolone są prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.
- c) dozwolone są prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

- a) dozwolone są prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- a) dozwolone są prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

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

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

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

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

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

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

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

- w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
- praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w piekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
- przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
- przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
- przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

b) dozwolone są prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalnicach, pod następującymi warunkami:

- wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
- zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
- przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 °C.

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

a) dozwolone są prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

- wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
- prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
- pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, plwocina,
- wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.

b) dozwolone są prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.

c) dozwolone są prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w

sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

d) dozwolone są prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

a) dozwolone są prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.

b) dozwolone są prace przy filetowaniu ryb.

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

d) dozwolone są prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.

e) dozwolone są prace marynarzy i rybaków.

f) dozwolone są prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.

g) dozwolone są prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

h) dozwolone są niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,

- czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,

- w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

- zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,

- praca młodocianych pod ziemią:

- może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,

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

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

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

i) dozwolone są prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

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

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

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

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

- związane z obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny oraz obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu, wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

j) dozwolone są prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

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

- młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:

- w konserwatoriach filmów,

- w ciemniach filmowych,

- przy montażu filmów,

- w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

Załącznik nr 10 do Regulaminu Pracy

Wzór potwierdzający odbycie przez pracownika szkoleń wstępnych: ogólnego i stanowiskowego

Szczecińskie Przedsiębiorstwo Autobusowe

„DĄBIE” Sp. z o.o.

ul. A. Struga 10, 70-784 Szczecin

.....
(oznaczenie pracodawcy)

KARTA SZKOLENIA WSTĘPNEGO W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Imię i nazwisko osoby odbywającej szkolenie	
2. Nazwa komórki organizacyjnej	
3. Instruktaż ogólny	Instruktaż ogólny prowadził w dniu r. (Imię i nazwisko prowadzącego instruktaż) (podpis osoby której udzielono instruktażu)
4. Instruktaż stanowiskowy	1) Instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy Przeprowadził w dniu/dniach r. (imię i nazwiskom prowadzącego instruktaż) Po przeprowadzeniu sprawdzianu z wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy Pan(i) został(a) dopuszczony(-na) do wykonywania pracy na stanowisku (podpis osoby której udzielono instruktażu*) (data i podpis kierownika komórki organizacyjnej)
	2)** Instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy Przeprowadził w dniu/dniach r. (imię i nazwiskom prowadzącego instruktaż) Po przeprowadzeniu sprawdzianu z wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy Pan(i) został(a)dopuszczony(-na) do wykonywania pracy na stanowisku (podpis osoby której udzielono instruktażu*) (data i podpis kierownika komórki organizacyjnej)

* Podpis stanowi potwierdzenie odbycia instruktażu i zapoznania się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi Wykonywanych prac

** Wypełnić w przypadkach o których mowa w § 11 ust. 1 pkt2 i ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. poz. 1860, z póź. Zm.).

