

ZARZĄDZENIE NR 37/2019

Starosty Grodziskiego

z dnia 27 czerwca 2019 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Starostwie Powiatu Grodziskiego.

Na podstawie art. 104² ust. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040), zarządzam co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin Pracy Starostwa Powiatu Grodziskiego stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuję wszystkich pracowników Starostwa Powiatu Grodziskiego do zapoznania się i bezwzględnego stosowania Regulaminu Pracy.

§ 3

Regulamin Pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 4

Traci moc Zarządzenie Starosty Grodziskiego Nr 92/2009 z dnia 9 grudnia 2009 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Starostwie Powiatu Grodziskiego.

§ 5

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Powiatu.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

STAROSTA

Marek Wiezbicki

Sprawdzono pod względem¹
formalno-prawnym

27.06.2019.
data

RAJCA PRASNY
WA 7177

Kancelaria Starosty Powiatu

REGULAMIN PRACY

Starostwa Powiatu Grodzkiego

Podstawę prawną regulaminu stanowią:

- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040)
- ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.)

I. Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy.

§ 2

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

- pracodawcy – należy rozumieć Starostwo Powiatu Grodzkiego, reprezentowane przez Starostę Grodzkiego,
- pracownikach – należy rozumieć osoby zatrudnione w Starostwie Powiatu Grodzkiego.

§ 3

Postanowienia niniejszego regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Starostwa Powiatu Grodzkiego bez względu na sposób nawiązania stosunku pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko.

§ 4

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z niniejszym regulaminem. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu dołącza się do akt osobowych pracownika.

II. Obowiązki pracowników

§ 5

Do obowiązków pracowników należy:

1. wykonywanie pracy sumiennie, starannie, bezstronnie i terminowo;
2. stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
3. dbanie o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli;
4. przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
5. udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania;
6. dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;
7. stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
8. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku w procesie pracy;
9. przestrzeganie regulaminu organizacyjnego Starostwa Powiatu Grodzkiego;
10. przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
11. wykonywanie na polecenie pracodawcy zleconych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych;
12. przestrzeganie ustalonego czasu pracy;
13. dbanie o dobro zakładu pracy i jego mienie oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
14. przestrzeganie tajemnicy służbowej, również po ustaniu stosunku pracy;
15. przestrzeganie przepisów ustawy o zamówieniach publicznych;
16. przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, a zwłaszcza zachowanie w tajemnicy danych osobowych, do których pracownik ma wgląd w związku z wykonywaniem pracy;
17. zgłaszanie pracodawcy wszelkich przejawów mobbingu i dyskryminacji w zatrudnieniu;
18. przestrzeganie zasad współżycia społecznego, a w szczególności zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
19. zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
20. dbanie o stosowny do miejsca pracy, estetyczny ubiór;
21. dbanie o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy;
22. należyte zabezpieczenie pieczęci urzędowych, urządzeń, komputerów i pomieszczeń pracy.

§ 6

Zabrania się pracownikom:

1. wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność;
2. opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego;
3. bez posiadania stosownych uprawnień:
 - samowolnego demontowania i przemieszczania urządzeń lub ich części znajdujących się na terenie zakładu pracy;
 - dokonywania czynności naprawczych przy instalacjach i odbiornikach prądu;
4. wstępu i przebywania na terenie zakładu pracy przez pracownika który jest w stanie wskazującym na spożycie alkoholu;
5. wnoszenia i spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy;
6. palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych i palenia papierosów elektronicznych na terenie zakładu pracy.

§ 7

W przypadku rozwiązania stosunku pracy, pracownik obowiązany jest:

1. protokolarnie przekazać bezpośrednio przełożonemu sprawy bieżące oraz postępowania będące w toku;
2. zwrócić sprzęt oraz inne stanowiące własność pracodawcy przedmioty, powierzone pracownikowi na czas świadczenia pracy;
3. zwrócić do Wydziału Organizacyjnego pieczęcie urzędowe, pieczętki imienne pracownika, karty dostępu, identyfikatory, legitymacje służbowe i karty parkingowe.

IV. Czas pracy

§ 8

1. Starostwo pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach:
poniedziałek, wtorek i środa 8-16; czwartek 8-17; piątek 8-15.
Dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota.
2. W Starostwie obowiązują następujące systemy czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym.:
 - podstawowy – którym objęci są pracownicy pracujący od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie;
 - równoważny – którym objęci są pracownicy pracujący w poniedziałki, wtorki i środy po 8 godzin dziennie, w czwartki po 9 godzin dziennie i w piątki po 7 godzin dziennie (w godzinach pracy Starostwa);

- zadaniowy – którym objęci są pracownicy, których czas pracy określony jest wymiarem powierzonych im do wykonania zadań.
3. Dla poszczególnych pracowników system czasu pracy i rozkład czasu pracy ustala się w umowie o pracę lub w potwierdzeniu zawarcia stosunku pracy w przypadku powstania stosunku pracy na innej podstawie niż umowa o pracę.

§ 9

Pora nocna obejmuje 8 godzin i trwa od godziny 22:00 do godziny 6:00 dnia następnego.

§ 10

1. Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, aby w godzinach pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 11

1. Regulamin Organizacyjny Starostwa Powiatu Grodzkiego wprowadza podział na Wydziały i Samodzielne Stanowiska, określa również zakresy ich działania.
2. Pracę w poszczególnych Wydziałach organizuje i jest za nią odpowiedzialny naczelnik Wydziału, a w Samodzielnych Stanowiskach koordynator lub bezpośredni przełożony, wskazany w zakresie czynności pracownika.
3. Regulamin określa również zadania Starosty, Wicestarosty, Skarbnika i Sekretarza.

§ 12

1. Obecność w pracy dokumentowana jest na liście obecności poprzez złożenie na niej podpisu przez pracownika, przed rozpoczęciem pracy.
2. Informacja o miejscu i czasie wyłożenia listy obecności jest przekazywana pracownikowi w dniu zawarcia stosunku pracy.
3. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1 nie dotyczy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy.

§ 13

Po zakończeniu każdego miesiąca lista obecności pracowników jest przechowywana w Wydziale Organizacyjnym, gdzie odnotowywane są nieobecności pracowników w następujący sposób:

W – urlop wypoczynkowy;

K – opieka nad dzieckiem do lat 14;

C – zwolnienie lekarskie;

Co – zasiłek opiekuńczy;

M – urlop macierzyński, rodzicielski i ojcowski;
Ww – urlop wychowawczy;
O – urlop okolicznościowy;
Reh – urlop rehabilitacyjny;
S – wyjazd służbowy (delegacja) którego czas trwania obejmuje godziny pracy w danym dniu;
Ub – odbiór godzin;
Us – urlop szkoleniowy;
N – nieobecność nieusprawiedliwiona;
U – inna nieobecność usprawiedliwiona;
Nd – niedopuszczenie do pracy;
Sp – spóźnienie;
Aplik – aplikacja radcowska lub inna.

§ 14

1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.
2. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego, w innych przypadkach pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę lub bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności, osobiście lub też przez inne osoby, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty (za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego).
3. W przypadku nieobecności usprawiedliwianej zwolnieniem lekarskim, które nie zostało wystawione elektronicznie, pracownik jest obowiązany dostarczyć pracodawcy zwolnienie lekarskie w wersji papierowej najpóźniej w terminie 7 dni od daty jego wystawienia.
4. Po 30 – dniowym zwolnieniu lekarskim, pracodawca kieruje, a pracownik zobowiązany jest do wykonania badań kontrolnych.
5. Pracownik, który nie złoży w wyznaczonym przez pracodawcę terminie odpowiedniego orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy na danym stanowisku, podlega niedopuszczeniu do pracy bez prawa do wynagrodzenia, do czasu przedłożenia stosownego zaświadczenia.
6. W czasie nieobecności pracownika jego przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona.
7. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu, na wniosku o urlop, pisemnego potwierdzenia przez pracownika kadr oraz pisemnej zgody przełożonego i pracodawcy.

§ 15

1. Pracownik, który w ramach powierzonych czynności opuszcza teren zakładu pracy zobowiązany jest do zaewidencjonowania swojej nieobecności na stanowisku pracy w „książce wyjść służbowych”.

2. Pracownik, który w razie nagłej potrzeby osobistej musi opuścić teren zakładu pracy winien jest uzyskać pozwolenie od przełożonego oraz zaewidencjonować wyjście z pracy w „książce wyjść prywatnych”.

§ 16

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mogą korzystać z przerw śniadaniowych na zasadach ustalonych przez przełożonego w porozumieniu z pracownikami.

§ 17

Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy poza swoimi godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody Starosty.

§ 18

Wykonywanie czynności służbowych w innej miejscowości niż siedziba pracodawcy odbywa się na podstawie polecenia wyjazdu służbowego (delegacja).

§ 19

1. Pracodawca zapewnia wyposażenie w narzędzia i materiały niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie o pracę.

2. Pracodawca zapewnia pracownikom obuwie i odzież ochronną, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej według potrzeb i w ramach obowiązujących przepisów.

3. Zasady częściowego zwrotu kosztów za okulary korygujące wzrok dla pracowników reguluje odrębne zarządzenie Starosty.

IV. Obowiązki pracodawcy

§ 20

Do obowiązków pracodawcy należy:

1. zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
2. organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;

3. organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
4. przeciwdziałanie mobbingowi oraz dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
5. zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
6. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia;
7. ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
8. stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
9. zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników;
10. stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
11. prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
12. przechowywanie dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez określony w prawie pracy okres;
13. wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
14. wydawanie pracownikom świadectwa pracy;
15. zapewnianie dostępu do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

V. Wypłata wynagrodzenia

§ 21

Wynagrodzenie jest wypłacane raz w miesiącu. Miejsce, termin i zasady wypłaty wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w Starostwie Powiatu Grodzkiego określa Regulamin Wynagradzania.

VI. BHP, ochrona przeciwpożarowa i ryzyko zawodowe

§ 22

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

§ 23

1. Wszyscy pracownicy podlegają szkoleniu w zakresie bhp oraz ochrony przeciwpożarowej, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Dokumenty potwierdzające odbycie szkoleń przechowywane są w aktach osobowych pracownika.
2. Przed podjęciem wykonywania pracy pracownicy podlegają zaznajomieniu z ryzykiem zawodowym, związanym z wykonywaną pracą. Dokumenty potwierdzające poinformowanie o ryzyku zawodowym przechowywane są w aktach osobowych pracownika.

§ 24

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracownika, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. O powyższych przypadkach pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę.

§ 25

1. Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym określa załącznik nr 1.
2. Wykaz prac wzbronionych kobietom określa załącznik nr 2.

VII. Kary.

§ 26

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować kary przewidziane w Kodeksie Pracy:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

§ 27

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

§ 28

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

VIII. Przepisy końcowe.

§ 29

W kwestiach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 30

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 31

Zmiany do Regulaminu pod rygorem nieważności wymagają formy pisemnej i uzgodnienia z przedstawicielem pracowników, w trybie jego uchwalenia.

§ 32

Regulamin pracy został uzgodniony z przedstawicielem pracowników Panią Moniką Szczechowicz w dniu 27 czerwca 2019 roku.

Monika Szczechowicz
.....
podpis przedstawiciela

STAROSTA
Marek Wiezbicki

PRACODAWCA

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2 300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3 030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40 N,
 - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt - 100 N,
 - dla chłopców - 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 130 N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8 kg,
 - dla chłopców - 12 kg.
- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,
 - dla chłopców - 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5 kg,
 - dla chłopców - 8 kg.

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

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

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

3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych.

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

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

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

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w narażeniu na działanie substancji 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).

2) 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:

a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),

b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),

c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),

d) może powodować raka (R45),

e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),

f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),

g) może upośledzać płodność (R60),

h) może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),

i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

3) 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:

a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),

b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),

c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).

4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.

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

5) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

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

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

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

a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań

wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s^2 ,
b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s^2 .

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

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

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

11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza $30 \text{ }^\circ\text{C}$, a wilgotność względna powietrza przekracza 65% , a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania.

12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż $14 \text{ }^\circ\text{C}$, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65% .

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

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp.

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

a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,

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

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

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

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

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

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

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

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

c) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej $0,5 \text{ bara}$, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

c) 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.

2) 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.

3) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

a) prace pod ziemią,

b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,

c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

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

a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,

b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,

c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

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

Wykaz prac wzbronionych kobietom

1. Nie wolno zatrudniać kobiet do prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Do prac, o których mowa w ust. 1 zalicza się prace związane z dźwiganiem ciężarów:
 - a) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów:
 - jeśli praca wykonywana jest stale – do 12 kg na osobę,
 - jeśli praca wykonywana jest dorywczo – do 20 kg na osobę,
 - b) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów pod górę (pochylnie, schody):
 - jeśli praca wykonywana jest stale – do 8 kg na osobę,
 - jeśli praca wykonywana jest dorywczo – do 15 kg na osobę.
3. Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać do:
 - prac w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartość dla strefy bezpiecznej,
 - prac w środowisku, w którym ekspozycja na hałas w odniesieniu do 8 – godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - prac na wysokości,
 - prac w wykopach oraz zbiornikach otwartych,
 - prac przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej 7,5 kJ/min.,
 - ręcznego podnoszenia i przenoszenia przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg,
 - ręcznego przenoszenia pod górę,
 - przewożenia ładunków na wózku poruszonym ręcznie,
 - pracy w pozycji wymuszonej.
4. Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
5. Kobiet w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
6. Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
7. Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży lub karmiącą piersią dziecko:
 - w przypadku gdy na dotychczas zajmowanym stanowisku zachodzi konieczność wykonywania prac wymienionych w niniejszym wykazie; stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.
 - w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży lub karmienie dziecka piersią nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.