

ZARZĄDZENIE NR 172.2024
BURMISTRZA MIASTA I GMINY KUNÓW

z dnia 15 października 2024 r.

w sprawie przyjęcia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie

Na podstawie art. 104, 104¹, 104² § 2, 104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), w związku z art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 i 1572) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się Regulamin Pracy Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc regulamin pracy przyjęty zarządzeniem Nr 277/17 Burmistrza Miasta i Gminy w Kunowie z dnia 4 grudnia 2017 r., zmieniony zarządzeniami: Nr 272.2020 z dnia 10 grudnia 2020 r., Nr 70.2022 z dnia 8 kwietnia 2022 r. oraz Nr 171.2022 z dnia 6 września 2022 r.

§ 3. Zobowiązuje się pracownika ds. Kadr do:

- 1) zapoznania z treścią regulaminu wszystkich zatrudnionych oraz nowo przyjmowanych pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie,
- 2) udokumentowania potwierdzenia przyjęcia do wiadomości regulaminu przez pracowników,
- 3) udostępniania pracownikom na bieżąco regulaminu do wglądu.

§ 4. Nadzór nad realizacją zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§ 5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom poprzez przekazanie pracownikom dokumentu do zapoznania się.

Burmistrz Miasta i Gminy
Kunów

Lech Łodej

**REGULAMIN PRACY
URZĘDU MIASTA I GIMNY W KUNOWIE**

**Rozdział 1.
Przepisy ogólne**

§ 1. Regulamin określa organizację i porządek w procesie pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Kunowie, zwanym dalej „Urzędem”, a także prawa i obowiązki zarówno pracowników jak i pracodawcy.

§ 2. Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki zawarto umowę o pracę.

§ 3. 1. Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy.

2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu zaopatrzone w datę i podpis pracownika winno być dołączone do akt osobowych.

§ 4. W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.

§ 5. Ilekcrc w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy — należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta i Gminy Kunów;
- 2) Burmistrzu - należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta i Gminy Kunów;
- 3) pracowniku - oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania lub wyboru;
- 4) zakładzie pracy – oznacza to Urząd Miasta i Gminy w Kunowie;
- 5) przepisach prawa pracy — oznacza to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878) oraz przepisy wydane na jej podstawie.

§ 6. 1. Pracodawca wyznacza osobę, która w jego imieniu przyjmuje w wyznaczonym dniu, w sprawach skarg i wniosków.

2. Kierownicy referatów (komórek organizacyjnych), pracownicy pracujący na samodzielnych stanowiskach obowiązani są na bieżąco przyjmować pracowników w sprawach skarg i wniosków dotyczących ich zakresu działania, niezwłocznie wyjaśniać skargi i rozpatrywać wnioski.

3. Pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku, chyba że skarga została uznana prawomocnym wyrokiem przez organ sprawiedliwości za przestępstwo lub wykroczenie.

§ 7. Wszelkich informacji wychodzących na zewnątrz Urzędu udziela Burmistrz bądź upoważnieni pracownicy.

Rozdział 2.

Obowiązki pracowników

§ 8. 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie.

2. Pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

3. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- b) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku,
- c) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- d) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w tym okazywać koleżeński stosunek współpracownikom,
- e) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie i użytkować je zgodnie z przeznaczeniem,
- f) zachowywać porządek na swoim stanowisku pracy,
- g) zachowywać porządek i czystość we wszystkich pomieszczeniach,
- h) zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a w szczególności: przechowywać dokumenty (narzędzia i materiały) w miejscu do tego przeznaczonym, po zakończeniu pracy odpowiednio zabezpieczyć dokumenty, narzędzia i materiały,
- i) bezzwłocznego dostarczania do Referatu Organizacyjnego posiadanego przez siebie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności,
- j) przestrzegać przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) oraz ustawy o ochronie danych osobowych,
- k) poddawać się w obowiązujących terminach badaniom lekarskim,
- l) podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w kursach szkoleniowych oraz przez samo szkolenie zawodowe, w szczególności poprzez udostępnione narzędzia przez pracodawcę;
- m) zapoznawać się na bieżąco z treścią informacji, poleceń i dokumentów przekazywanych służbową pocztą elektroniczną oraz z treścią dokumentów kierowanych za pomocą elektronicznego obiegu dokumentów;

§ 9. 1. Obowiązuje bezwzględny zakaz spożywania napojów alkoholowych na terenie Urzędu.

2. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu i innych środków mających działanie podobne do alkoholu jest zabronione. Każdy pracownik zobowiązany jest przestrzegać obowiązku trzeźwości w miejscu pracy.

3. Na teren zakładu pracy zabrania się wnoszenia alkoholu lub jakichkolwiek innych środków mających działanie podobne do alkoholu. Zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy wiąże się z brakiem możliwości wnoszenia napoju alkoholowego na teren zakładu, również w przypadku dokonywania zakupów bezpośrednio poprzedzających stawienie się do pracy oraz dotyczy również przypadków okolicznościowych w szczególności takich jak imieniny, urodziny, imprezy integracyjne itp. Nie narusza obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy stosowanie w dowolnej formie leków zawierających alkohol etylowy, jeżeli konieczność ich stosowania w miejscu pracy i czasie pracy wynika z częstotliwości dawkowania leków wynikającej z zaleceń producenta lub lekarza. Powyższa zasada nie dotyczy suplementów diety.

4. Pracodawca nie wprowadza kontroli trzeźwości pracownika przez pracodawcę. W wypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, pracodawca wzywa organ powołany do ochrony porządku, w celu przeprowadzenia badania.

5. Każdy pracownik ma prawo do:

- 1) równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudniania, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 2) wynagrodzenia za pracę zgodnie z podpisaną umową;
- 3) urlopu zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych oraz Kodeksem pracy;
- 4) świadczeń socjalnych zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
- 5) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

6. Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonego;
- 2) operowania urządzeniami niezwiązanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności;
- 3) wnoszenia z miejsca pracy bez zgody przełożonego jakichkolwiek rzeczy niebędących własnością pracownika;
- 4) wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą;
- 5) naruszania tajemnicy korespondencji;
- 6) pozostawiania pomieszczeń pracy niezabezpieczonych przed dostępem osób nieposiadających w nim stanowiska pracy;
- 7) wykorzystywania poczty elektronicznej i Internetu w zakładzie do celów prywatnych;
- 8) instalowania na komputerach będących własnością pracodawcy prywatnego oprogramowania;
- 9) pracownik nie powinien:
 - a) przyjmować na adres zakładu pracy prywatnej korespondencji,
 - b) wykorzystywać wewnętrznego obiegu poczty do nadawania prywatnej korespondencji,

c) wykorzystywać urządzeń łączności w zakładzie pracy, jak telefon, e-mail do celów prywatnych.

7. W celu weryfikacji przestrzegania przez pracowników zakazów wymienionych w ust. 6 pkt 9 oraz zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy w szczególności poprzez analizę częstotliwości prowadzonej korespondencji służbowej i w celu właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, tj. weryfikacji przestrzegania przez pracowników ustalonego sposobu prowadzenia komunikacji elektronicznej, pracodawca może stosować kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej), który będzie obowiązywał u pracodawcy od 01.01.2025 r.

8. Monitoring służbowej poczty elektronicznej pracownika odbywa się poprzez nadanie osobie wyznaczonej do monitorowania stosownych uprawnień, tym samym osoba monitorująca uzyskuje dostęp do całej zawartości służbowej skrzynki e-mail pracownika. Proces ten realizowany jest na serwerze poczty i nie wymaga zgody pracownika ani dostępu do komputera pracownika. Poprzez stwierdzenie „cała zawartość skrzynki e-mail” rozumie się:

- a) wszystkie wiadomości e-mail zarówno wysłane, jak również odebrane przez pracownika, łącznie z archiwalnymi,
- b) książkę adresową,
- c) kalendarz,
- d) inne elementy przechowywane w skrzynce, takie jak zadania, notatki, kopie robocze.

9. Monitoring poczty elektronicznej nie narusza tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

10. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie albo elektronicznie, informacje o zasadach i celach stosowania monitoringu poczty elektronicznej w zakładzie pracy.

§ 10. 1. Obowiązuje zakaz palenia tytoniu w budynku Urzędu.

2. Palenie tytoniu odbywać się może tylko w miejscu do tego wydzielonym i odpowiednio oznakowanym. Pracodawca jako miejsce do palenia wyznacza teren obok wejścia do pomieszczenia kotłowni Urzędu.

Rozdział 3.

Obowiązki pracodawcy

§ 11. 1. Pracodawca szanuje godność i dobra osobiste pracowników. Pracodawca obowiązany jest:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29¹ § 2 i 4 k.p.;
- 3) 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;
- 4) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 5) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas

określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy;

- 6) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 8) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formach szkolnych i pozaszkolnych;
- 9) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 10) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 11) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 12) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 13) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 14) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
- 15) przeciwdziałać mobbingowi;
- 16) wydawać pracownikowi potrzebne materiały i narzędzia pracy;
- 17) wydawać odzież ochronną, sprzęt bhp oraz środki higieny osobistej na zasadach określonych odrębnymi przepisami;
- 18) informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach określonych odrębnymi przepisami;
- 19) kierować na profilaktyczne badania lekarskie.

2. Pracodawca przekazuje pracownikom w formie ustnej informację o wolnych miejscach pracy, możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwości awansu.

3. Pracodawca zatrudniający pracowników z niepełnosprawnościami oraz pracowników ze szczególnymi potrzebami dostosowuje stanowiska pracy i dojścia do nich oraz zapewnia dostępność programów używanych przez tut. Urząd.

4. Pracodawca podejmuje specjalne działania usprawniające pracę zatrudnionym osobom z niepełnosprawnością zapewniając m. in. specjalistyczny sprzęt, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej.

5. Pracodawca przygotowuje pracowników do współpracy z osobami z niepełnosprawnościami m. in. poprzez szkolenia, materiały dydaktyczne i porady.

6. Za realizację obowiązków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, 3 i 4 odpowiada wobec pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej, samodzielny stanowisku pracy – Burmistrz, na pozostałych stanowiskach kierownik komórki organizacyjnej.

§ 12. 1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi swojemu przełożonemu, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio Burmistrzowi lub Sekretarzowi Gminy, który wykonuje zadania z zakresu prawa pracy wobec Burmistrza.

2. Skarga, o której mowa w ust. 1 powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

3. Osoba, której zgłoszono mobbing przeprowadza dalsze postępowanie wyjaśniające poprzez wysłuchanie skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków, rozpatruje dowody przedłożone w sprawie.

4. Po przeprowadzeniu postępowania, o którym mowa w ust. 3 sporządza się protokół uwzględniając w nim podjęte czynności zbadania sprawy, analizę sytuacji oraz wyciągnięte wnioski.

5. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu w przyszłości.

Rozdział 4.

Czas pracy

§ 13. 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

2. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

3. Czas pracy pracowników posiadających aktualne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wynosi 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

4. Dniem wolnym od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy jest sobota.

5. W urzędzie przyjmuje się trzymiesięczny okres rozliczeniowy, który pokrywa się z kwartałem kalendarzowym.

6. Osoba z niepełnosprawnością nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

7. Przepisów ust. 3 i ust.6 nie stosuje się, gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

8. Pracownikowi na podstawie niniejszego regulaminu:

- 1) przysługuje 15 minutowa przerwa na spożycie posiłku, którą wlicza się do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godz.,
- 2) przysługuje dodatkowa 15 minutowa przerwa, którą wlicza się do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 9 godz.,
- 3) przysługuje kolejna dodatkowa 15 minutowa przerwa, którą wlicza się do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 16 godz.,
- 4) zapewnia się 5 minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego,

5) zapewnia się osobie niepełnosprawnej dodatkową 15 minutową przerwę na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która wlicza się do czasu pracy;

6) zapewnia się kobiecie w ciąży co najmniej 10-minutową przerwę od pracy na stanowiskach z monitorami ekranowymi, wliczaną do czasu pracy po każdych 50 minutach spędzonych przy obsłudze monitora ekranowego – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę;

9. Pracodawca ustala czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin indywidualnie dla każdego pracownika.

10. Pora nocna obejmuje 8 godzin, od godziny 22:00 do godziny 6:00.

11. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

12. W urzędzie stosuje się :

1) system podstawowych norm czasu pracy;

2) indywidualny rozkład czasu pracy, w którym dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin, a godziny rozpoczęcia pracy określone są indywidualnie, przy zachowaniu nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego (ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy odbywa się na pisemny wniosek pracownika);

3) przerywany system czasu pracy.

13. Podstawowy system czasu pracy obowiązuje pracowników administracyjnych urzędu, którzy wykonują pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.30, a w wypadku osób niepełnosprawnych, o których mowa ust. 3 w godzinach od 7.30 do 14.30 oraz pracowników obsługi pracujących na stanowisku sprzątaczkii w godzinach: od 7.30 do 15.30 lub od 13.00 do 21.00, a wypadku osób niepełnosprawnych, o których mowa w ust. 3, od 7.30 do 14.30 lub od godz. 14.00 do godz. 21.00.

14. Przerywany system czasu pracy stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowisku opieki dzieci w czasie przewozu dzieci, których obowiązuje 40 godzinny czas pracy, według ustalonego miesięcznego rozkładu czasu pracy, uwzględniającego nie więcej niż jedną przerwę w ciągu doby niewliczaną do czasu pracy, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. Opiekunki rozpoczynają pracę między godziną 6.00, a godziną 8.00. W wypadku dni wolnych od zajęć dydaktycznych w szkole, pracowników tych obowiązuje podstawowy czas pracy od godz. 7.30 do 15.30.

§ 14. 1. Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, przysługuje w zamian dzień wolny od pracy w innym terminie, zachowując okres rozliczeniowy.

2. Pracodawca w drodze zarządzenia może wprowadzić dodatkowy dzień wolny od pracy w przypadku przypadających w tym dniu ważnych uroczystości państwowych, samorządowych lub z innych ważnych powodów.

3. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca ta musi wynikać jedynie z potrzeb Urzędu, na polecenie przełożonego. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

4. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

5. Druk wniosku, o którym mowa w ust. 4 stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 15. Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy, główny księgowy, kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu oraz zastępcy tych osób w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia.

§ 16. Każdy pracownik musi stawiać się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia, pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 17. 1. Pracownik obowiązany jest potwierdzić swoje przybycie do pracy przez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności przed rozpoczęciem pracy w danym dniu. Miejscem wyłożenia listy obecności jest Sekretariat, o zmianie tego miejsca pracownik musi być poinformowany przez Pracodawcę przed rozpoczęciem pracy, co nie obowiązuje podczas pracy zdalnej pracownika.

2. Nieobecność pracownika w pracy musi być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona.

§ 18. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę, rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.

§ 19. 1. Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia może złożyć wniosek o zastosowanie elastycznej organizacji pracy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

2. We wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik wskazuje:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka,
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy,
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy,
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

3. Rozpatrując wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy, Pracodawca w miarę możliwości uwzględnia potrzeby pracownika – w tym termin i przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy – a także swoje potrzeby i możliwości – w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

4. Jako elastyczną organizację pracy rozumie się między innymi:

- 1) obniżenie wymiaru etatu,
- 2) pracę zdalną okazjonalną na wniosek,

3) indywidualny rozkład czasu pracy,

4) ruchomy czas pracy.

5. Pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy.

6. Za zgodą pracodawcy, po uwzględnieniu wniosku pracownika, złożonego w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym może być wykonywana praca zdalna okazjonalna, na zasadach obowiązujących w Kodeksie pracy.

Rozdział 5.

Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 20. 1. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów.

2. Plan urlopów sporządza pracodawca, uwzględniając wnioski pracowników i potrzeby zakładu pracy.

3. Plan urlopów na dany rok kalendarzowy zatwierdzany jest przez pracodawcę do 30 stycznia danego roku kalendarzowego.

4. Pracownikowi zaliczonemu do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy, w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym oraz zwolnienia od pracy, udzielane w trybie i na zasadach określonych w art. 19 i 20 w zw. z art. 20c w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

§ 21. 1. W ciągu roku kalendarzowego mogą nastąpić zmiany w planie urlopów ze względu na bieżące potrzeby pracowników, co zostaje zapisane we wnioskach urlopowych, jak również z inicjatywy pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika w tym czasie spowodowałoby poważne zakłócenia w pracy.

2. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu zgody Pracodawcy.

3. Przed rozpoczęciem urlopu, pracownik jest zobowiązany przekazać niezbędne informacje, dokumenty i przedmioty osobie, która będzie go zastępować.

4. Pracownik powinien wykorzystywać urlop w roku, w którym mu przysługuje. Urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym należy pracownikowi udzielić, a pracownik zobowiązany jest go wykorzystać najpóźniej do końca III kwartału następnego roku kalendarzowego.

5. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 22. 1. Na zasadach określonych przepisami szczególnymi, pracownikowi może być udzielony urlop bezpłatny. Zgodę na urlop bezpłatny udziela Burmistrz po akceptacji bezpośredniego przełożonego.

2. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące pracownik zawiera z pracodawcą porozumienie określające przypadki, w których można odwołać pracownika z urlopu.

3. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Urlop ten można wykorzystać jednorazowo lub w częściach. Wymiar urlopu wynosi 5 dni, bez prawa do wynagrodzenia.

4. Urlop opiekuńczy udziela Burmistrz, sekretarz lub bezpośredni przełożony na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

5. Informacje wymagane we wniosku, o którym mowa w ust. 4:

- 1) imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych,
- 2) przyczyna konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia,
- 3) w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem, a w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

6. Pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas obejmujący:

- 1) 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,
- 2) 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.

7. Niezwłocznie po powrocie do pracy po okresie zwolnienia, o którym mowa w ust. 6, pracownik zobowiązany jest uzyskać potwierdzenie jego udzielenia na wniosku oraz przedstawić, do wglądu, pracownikowi ds. kadr stosowne dokumenty lub oświadczenia dotyczące danego zdarzenia.

8. Pracownik wychowujący przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat ma prawo w ciągu roku kalendarzowego do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

9. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 8, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

10. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem. Wymiar zwolnienia wynosi 2 dni lub 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik korzystający z tego zwolnienia zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia.

11. Burmistrz, sekretarz lub bezpośredni przełożony ma obowiązek udzielić zwolnienia, o którym mowa w ust. 10 na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

12. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 10, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

13. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy celem stawienia się przed właściwymi organami w trybie i na zasadach określonych w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych. Pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

14. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić radnego od pracy w celu umożliwienia mu brania udziału w pracach organów powiatu lub województwa. Czas zwolnienia jest nieobecnością usprawiedliwioną bezpłatną.

15. Niezależnie od wymienionych w niniejszym rozdziale, pracownikom przysługują również inne urlopy i zwolnienia od pracy uregulowane w przepisach prawa pracy.

§ 23. 1. Pracownik może składać, w postaci papierowej lub elektronicznej, wnioski w sprawie:

- 1) rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę,
- 2) udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo innemu członkowi najbliższej rodziny,
- 3) udzielania urlopu rodzicielskiego,
- 4) urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat.

2. Pracownik po takim urlopie ma prawo wrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym.

3. Pracodawca musi również zagwarantować pracownikowi powracającemu z urlopu prawo do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał.

Rozdział 6.

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa

§ 24. 1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności z działem X Kodeksu pracy i rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).

2. Pracodawca jest obowiązany:

- a) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- b) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- c) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- d) wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, podlegają także szkoleniom podstawowym i okresowym. Zaświadczenia o odbytych szkoleniach powinny znajdować się w aktach osobowych pracowników,
- e) pracownicy podlegają szkoleniom okresowym bhp, których częstotliwość ustala się nie rzadziej jak 5 lat dla pracowników administracji oraz 3 lata dla pozostałych pracowników, zgodnie z przyjętym programem szkolenia.

3. Zapoznanie pracownika z treścią Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego, jest potwierdzane złożeniem przez niego podpisanego oświadczenia, które dołącza się do akt osobowych.

4. Pracownicy zapoznawani są z przepisami ryzyka zawodowego na swoich stanowiskach pracy, poprzez szkolenia wstępne oraz okresowe bhp. Potwierdzają jego przeprowadzenie własnoręcznym podpisem na obowiązujących w urzędzie formularzach.

5. Pracownicy obsługi wykonujący pracę o różnym narażeniu i stwarzającym ryzyko dla zdrowia lub bezpieczeństwa otrzymują środki ochrony indywidualnej, wynikające z poniższej tabeli.

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego

L.p.	Stanowisko pracy	Rodzaj odzieży i obuwia oraz środki ochrony indywidualnej	Przewidywany okres używalności
1	Pracownik gospodarczy	-fartuch drelichowy, -rękawice ochronne, -buty ochronne lub profilaktyczne, -koszula flanelowa, -kurtka zimowa/kamizelka ciepłochronna, -rękawice robocze, -okulary ochronne	-24 miesiące, -do zużycia, -24 miesiące -do zużycia -do zużycia -do zużycia -do zużycia
2	Pracownik zajmujący się archiwizacją	-fartuch drelichowy, -kamizelka ciepłochronna	-24 miesiące -do zużycia
3	Inspektor bhp i inspektor Ppoż.	- fartuch drelichowy	-do zużycia
4	Sprzątaczką	-fartuch roboczy, -obuwie robocze, -rękawice gumowe, -okulary ochronne	-do zużycia, -24 miesiące, -do zużycia

6. Pracodawca dopuszcza, aby pracownicy zatrudnieni na stanowisku sprzątaczkę lub pracownika gospodarczego korzystali z własnego obuwia. Pracodawca za wykorzystywanie własnego obuwia wypłaca ekwiwalent pieniężny za przepracowane 6 miesięcy w wysokości obliczonej wg Tabeli Norm Przydziału oraz cen detalicznych ustalonych na podstawie aktualnie obowiązujących cen w hurtowniach bhp. Pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te zleca pracownikowi, w zamian za co wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Ekwiwalent wypłacany jest po przepracowanych 6 miesiącach na podstawie kalkulacji kosztów przedstawionej przez pracownika.

§ 25. 1. Pracodawca jest obowiązany przekazać pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowana odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę.

§ 26. 1. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik musi być skierowany przez pracodawcę na wstępne badania lekarskie.

2. W czasie zatrudnienia (trwania umowy o pracę) pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym.

3. Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy. W przypadku przeprowadzania badań lekarskich w innym podmiocie leczniczym niż podany na skierowaniu, koszty ponosi pracownik. Zaświadczenie wystawione przez inny podmiot leczniczy będzie akceptowane.

§ 27. 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, winien niezwłocznie zawiadomić o tym zdarzeniu pracodawcę.

4. Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 28. 1. Pracodawca zapewnia pracownikom zwrot kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok lub szkieł kontaktowych, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wskażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

2. Pracodawca realizuje swój obowiązek, o którym mowa w ust. 1, poprzez zwrot kosztów robocizny, oprawy, szkieł lub szkieł kontaktowych korygujących wzrok o parametrach oznaczonych przez lekarza w wysokości do 1.000,00 zł. Refundacja przysługuje nie częściej niż raz na 2 lata.

3. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje jedynie pracownikom w rozumieniu § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973).

4. W celu uzyskania refundacji zakupu okularów lub szkieł kontaktowych pracownik wraz z wnioskiem musi przedstawić pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające konieczność używania okularów korygujących lub szkieł kontaktowych do pracy przy komputerze oraz fakturę potwierdzającą dokonanie ich zakupu.

5. W wypadku, gdy koszt nabycia okularów lub szkieł kontaktowych jest mniejszy od kwot, o których mowa w ust. 2, refundacja nie może być wyższa niż rzeczywisty koszt zakupu okularów lub szkieł kontaktowych.

§ 29. W urzędzie został zainstalowany monitoring wizyjny wprowadzony zgodnie z art. 22² Kodeksu Pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także w celu kontroli właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

2. Monitoring wizyjny obejmuje miejsca wspólne takie jak wejścia do budynku (główne i boczne).

3. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, gospodarczych oraz innych pomieszczeń biurowych.

4. Pracownik, którego dane znajdują się w materiałach pozyskanych z monitoringu, ma prawo dostępu do tych danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, a także przysługuje mu prawo do przenoszenia danych i prawo wniesienia sprzeciwu.

5. W związku z monitoringiem pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków.

6. Szczegółowe zasady funkcjonowania monitoringu wizyjnego i systemu informatycznego w urzędzie reguluje załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

Rozdział 7.

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§ 30. 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

2. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet stanowi załącznik Nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 31. 1. Kobiety w ciąży i opiekujące się dzieckiem do lat 8, nie wolno zatrudniać w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz delegować poza stałe miejsce pracy. Kobiety opiekujące się dzieckiem do lat 8 mogą jednak złożyć oświadczenie wyrażające zgodę na pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz na oddelegowanie poza stałe miejsce pracy.

2. Kobiety w ciąży i karmiące nie mogą pracować we wszelkiego rodzaju pojazdach mechanicznych, znajdujących się w ruchu.

3. Kobiet w ciąży nie można zatrudniać w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego wysokiej częstotliwości.

§ 32. 1. Pracodawca ma obowiązek przenieść kobietę w ciąży do innej pracy, jeżeli:

- a) jest zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- b) przedłoży orzeczenie lekarskie, że ze względu na ciążę nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy.

2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pociąga za sobą obniżenie wynagrodzenia, pracownicy wypłaca się dodatek wyrównawczy.

§ 33. 1. Pracownica, która karmi dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica, która karmi więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw po 45 min. każda. Przerwy na karmienie na wniosek pracownicy mogą być udzielone łącznie.

2. Przerwa na karmienie nie przysługuje pracownicy, która jest zatrudniona na czas krótszy niż 4 godziny dziennie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§ 34. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

§ 35. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

§ 36. 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

2. Wykaz prac wzbronionych młodocianych stanowi załącznik Nr 4 do niniejszego regulaminu.

§ 37. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych.

§ 38. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 39. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Rozdział 8.

Wynagrodzenia

§ 40. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.

§ 41. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne.

§ 42. Szczegółowe zasady wynagrodzenia pracowników Urzędu określają stosowne przepisy prawa oraz regulamin wynagradzania.

§ 43. 1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami płatne jest, co miesiąc z dołu, nie później niż w ostatnim dniu miesiąca chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym, za wyjątkiem pracowników zatrudnionych w ramach robót publicznych oraz prac interwencyjnych, których wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do 10-go dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy, chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

2. Pracodawca jest zobowiązany do udostępnienia pracownikowi na jego pisemny wniosek dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 44. 1. Wypłata wynagrodzenia przekazywana jest na rachunek bankowy pracownika.

2. Wynagrodzenie na wniosek pracownika może być dokonywane do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej w kasie Urzędu.

§ 45. Z należnego wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- a) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonywanych,
- c) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
- d) inne należności na potrącenia, których pracownik wyraził zgodę.

Rozdział 9.

Pomoc pracodawcy w podnoszeniu kwalifikacji pracowniczych oraz zasady wnioskowania o zmianę warunków zatrudnienia

§ 46. 1. Pracodawca przeznaczą w swoich planach finansowych środki finansowe na szkolenie pracowników.

2. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników regulują odrębne przepisy prawa pracy.

3. Pracownik, który przepracuje co najmniej 6 miesięcy na umowę o pracę na czas określony lub na umowę o pracę na czas nieokreślony, będzie mógł wystąpić do pracodawcy o zmianę warunków zatrudnienia tj. zmianę formy zatrudnienia z umowy o pracę na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony lub zmianę warunków pracy na bardziej przewidywalne i bezpieczniejsze, w tym zmianę wymiaru etatu lub rodzaju pracy.

4. Na wniosek złożony przez pracownika pracodawca odpowiada nie później niż w ciągu miesiąca.

5. W przypadku odmowy pracodawca musi przedstawić pracownikowi uzasadnienie. Złożenie przez pracownika wniosku nie może być przyczyną wypowiedzenia umowy.

6. Pracownik może wystąpić z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia jeden raz w roku kalendarzowym.

Rozdział 10.

Równe traktowanie w zatrudnieniu

§ 47. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 48. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 47.

§ 49. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 47 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 50. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych, w § 47, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 51. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 49 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 52. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowalne 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 i pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 53. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 49-53, uważa się zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych, w § 47, którego skutkiem jest w szczególności:

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

§ 54. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegającego na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych, w § 47, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,

- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 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.

§ 55. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 47, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 56. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

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

§ 58. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 57, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

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

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

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

Rozdział 11.

Dyscyplina pracy

§ 62. 1. Przestrzeganie dyscypliny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika.

2. Wszyscy pracownicy Urzędu bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, zobowiązani są do punktualnego rozpoczęcia i kończenia pracy.

§ 63. Opuszczenie całości lub części dnia pracy, bez uprzedniego zezwolenia przez pracodawcę, usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:

- 1) wypadek lub choroba powodująca niezdolność pracownika lub jego izolacja z powodu choroby zakaźnej,
- 2) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
- 3) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,

4) konieczność wypoczynku po podróży nocnej w granicach do 8 godzin od jej zakończenia, jeżeli warunki odbywania tej podróży uniemożliwiły odpoczynek nocny.

§ 64. 1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić swego przełożonego.

2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.

3. W razie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, osobiście lub telefonicznie.

4. W razie nieobecności w pracy, w związku z:

- a) niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownika lub jego izolacją z powodu choroby zakaźnej,
- b) chorobą członka rodziny pracownika, wymagającą sprawowania przez pracownika osobistej opieki, pracownik jest obowiązany niezwłocznie usprawiedliwić nieobecność, w tym najpóźniej w terminie 7 dni doręczając przełożonemu zawiadomienie lekarskie.

§ 65. 1. Za naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się:

- a) opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia lub powiadomienia bezpośredniego przełożonego,
- b) nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
- c) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
- d) wykonywanie na terenie zakładu prac niezwiązanych z zadaniami zakładu,
- e) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, uszkodzenie narzędzi, urządzeń i materiałów,
- f) niewłaściwy stosunek do przełożonych, pracowników, podwładnych i klientów,
- g) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu na terenie zakładu oraz wnoszenie alkoholu na teren zakładu,
- h) stawienie się do pracy po zażyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie zakładu oraz wnoszenie narkotyków na teren zakładu.

2. Za naruszenie obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganie regulaminu pracy pracodawca może stosować:

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

3. Nakładanie kar i środków odwoławczych od niej normują przepisy Kodeksu pracy w art. 109-113.

Rozdział 12.

Postanowienia końcowe

§ 66. 1. Pracownicy mogą przebywać na terenie zakładu pracy na zasadach określonych w Zarządzeniu Nr 144.2022 Burmistrza Miasta i Gminy w Kunowie z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie wprowadzenia procedury postępowania z kluczami oraz zabezpieczenia budynku Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie.

2. Pracownik ma prawo wynosić poza teren zakładu przedmioty stanowiące własność pracodawcy, tylko na podstawie dokumentów wystawionych przez przełożonego.

§ 67. Pracownik, któremu wydawane jest świadectwo pracy ma obowiązek rozliczyć się ze swoich zobowiązań, a w szczególności z przedmiotów i urządzeń, które pobrał lub zostały mu powierzone w związku z wykonywaną pracą.

§ 68. 1. Pracodawca udostępnia pracownikom przyjeżdżającym do pracy własnym środkiem transportu parking niestrzeżony, znajdujący się z tyłu budynku.

2. Parking niestrzeżony znajdujący się z przodu budynku przeznaczony jest dla interesantów, osób niepełnosprawnych, radnych oraz pracowników, lub osób, którym Burmistrz wyrazi zgodę, a także pojazdów służbowych.

3. Pracownik, który pomimo regulacji ujętych w ust. 2 nie stosuje się do nich może być udzielona kara upomnienia a po kilkukrotny łamaniu zakazu stosuje się kary surowsze przewidziane w kodeksie pracy.

4. Pracownik parkuje swój pojazd wyłącznie na własne ryzyko, pracodawca nie ponosi odpowiedzialności z tytułu ewentualnych szkód w pojazdach (w tym kradzieże z wnętrza pojazdu) lub na osobach, które powstałyby w związku z parkowaniem przez pracowników ich pojazdów na wyznaczonym terenie.

§ 69. 1. Regulamin pracy obowiązuje na czas nieokreślony.

2. Zmiana treści niniejszego regulaminu może nastąpić w formie jego zmiany w tym samym trybie, co jego ustanowienie bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

Burmistrz Miasta i Gminy
Kunów

Lech Łodej

.....

/imię i nazwisko pracownika/

**WNIOSEK O ZWOLNIENIE Z CZĘŚCI DNIA PRACY
W CELU ZAŁATWIENIA SPRAW OSOBISTYCH**

Proszę o udzielenie zwolnienia z części dnia pracy w celu załatwienia spraw osobistych:

w dniu w godzinach od do

Jednocześnie informuję, iż będę odpracowywać nieobecność w pracy:

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

Kunów, dnia Podpis.....

Akceptacja bezpośredniego przełożonego

.....

/podpis/

POUCZENIE

W godzinach służbowych można korzystać z wyjść osobistych. Czas takiego wyjścia powinien być odpracowany niezwłocznie.

Art.151. §2¹ 1 zd. – Kodeksu pracy - Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

Niniejszym potwierdzam odpracowanie nieobecności w pracy w godzinach służbowych i wykonanie pracy przez pracownika:

.....

/imię i nazwisko pracownika/

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

w dniu w godzinach od do

Data

.....

/podpis bezpośredniego przełożonego/

ZASADY MONITORINGU WIZYJNEGO

1. Niniejsze zasady określają cel i zasady funkcjonowania systemu monitoringu wizyjnego w Urzędzie Miasta i Gminy w Kunowie, zwanego dalej „Urzędem”, miejsca instalacji kamer systemu na terenie instytucji oraz przyległego terenu, reguły rejestracji i zapisu informacji oraz sposobu ich zabezpieczenia, w celu zapewnienia porządku publicznego i bezpieczeństwa pracowników, najemców budynku oraz interesantów przebywających na terenie budynku, ochrony przeciwpożarowej, ochrony mienia i zachowania w tajemnicy informacji, której ujawnienie może narazić Urząd na szkodę. Celem monitoringu wizyjnego jest:

- a) zapewnienie bezpieczeństwa użytkownikom budynku Urzędu,
- b) ograniczenie dostępu do pomieszczeń osób nieupoważnionych,
- c) wyeliminowanie oraz ustalenie sprawców aktów wandalizmu, a także rejestracja zdarzeń sprzyjająca ustaleniu sprawcy wykroczenia lub przestępstwa,
- d) wyjaśnianie ewentualnych sytuacji konfliktowych oraz ustalanie sprawców czynów nagannych zagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu użytkowników obiektów urzędu,
- e) zwiększenie bezpieczeństwa mienia obiektów Urzędu.

2. Monitoring nie stanowi środka nadzoru nad jakością wykonywania pracy przez pracowników Urzędu.

3. System monitoringu wizyjnego w budynku, o którym mowa w ust. 1, składa się z następujących elementów:

- a) systemu kamer rejestrujących wraz z infrastrukturą sieci teletechnicznej związanej z monitoringiem,
- b) urządzenia rejestrującego zawierającego dysk, na których zapisywany jest materiał wideo,
- c) monitora służącego do obserwacji obrazu w czasie rzeczywistym.

4. System, o którym mowa w ust. 3, zlokalizowany jest w Urzędzie, a dostęp do niego posiada upoważniony pracownik przez Administratora Danych Osobowych, zwanego dalej „ADO”.

5. Monitoring funkcjonuje całodobowo. Rejestracji i zapisowi na nośniku danych, podlega wyłącznie obraz (wizja), bez dźwięku.

6. Zapisowi mogą podlegać następujące informacje:

- a) wizerunek osoby,
- b) nr rejestracyjny pojazdu,
- c) czas i miejsce zdarzenia,
- d) sposób zachowania osoby.

7. Zapis z monitoringu zawierający dane osobowe służy wyłącznie do celów opisanych powyżej, przez okres nieprzekraczający 7 dni od dnia nagrania - z zastrzeżeniem ust. 8.

8. Po upływie okresu przetwarzania uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu podlegają nadpisaniu. Wyjątkiem są nagrania, które stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie szczególnych praw lub „ADO”, powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu – wówczas jest on zobowiązany zabezpieczyć nagrania i przechowywać je przez okres 3 miesięcy.

9. Zapis na nośniku nie jest archiwizowany.

10. Dostęp do danych z monitoringu w systemie informatycznym jest możliwy wyłącznie po wprowadzeniu identyfikatora oraz udanym uwierzytelnieniu użytkownika przez administratora systemu lub upoważnioną osobę przez ADO.

11. Miejscami objętymi monitoringiem są:

- a) wejścia główne oraz boczne do budynku Urzędu,
- b) przestrzeń publiczna wokół budynku (ciągi piesze, drogi na terenie nieruchomości),
- c) miejsca parkingowe,
- d) wejście do obiektu oraz przestrzeń na parterze Urzędu.

12. Wybór punktów zainstalowania kamer w lokalizacjach wymienionych w ust. 11 został dokonany w oparciu o poszanowanie praw i wolności obywateli i pracowników.

13. Monitoring wizyjny nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, socjalnych i innych poziomów obiektu.

14. Za informatyczną oraz techniczną obsługę monitoringu odpowiedzialny jest Informatyk zatrudniony w Urzędzie, który posiada upoważnienie do przetwarzania danych osobowych wystawione przez ADO.

15. Dostęp do nagrań monitoringu wizyjnego ma Informatyk zatrudniony w Urzędzie lub inny upoważniony przez ADO pracownik.

16. Dane zarejestrowane przez monitoring nie stanowią informacji publicznej i nie podlegają udostępnieniu w trybie dostępu do informacji publicznej.

17. Dane zarejestrowane mogą zostać udostępnione osobie zainteresowanej w sytuacji, gdy nie narusza to praw innych osób.

18. Osoba zainteresowana zabezpieczeniem danych z monitoringu na potrzeby przyszłego postępowania może się zwrócić z pisemnym wnioskiem do ADO z prośbą o ich zabezpieczenie przed usunięciem po upływie okresu ich przechowywania, o którym mowa w ust. 7.

19. Formularz wniosku o zabezpieczenie lub udostępnienie danych z monitoringu wizyjnego Urzędu stanowi załącznik nr 1 do niniejszych zasad.

20. Wniosek, o którym mowa w ust. 19, należy złożyć w terminie do 5 dni, licząc od dnia, w którym zdarzenie mogło mieć miejsce. Wniosek musi zawierać:

- a) dokładną datę zdarzenia,
- b) przybliżoną godzinę zdarzenia,
- c) miejsce zdarzenia,
- d) podstawę prawną lub określony interes prawny i jego uzasadnienie.

21. W przypadku złożenia wniosku po wskazanym terminie lub wniosku, który nie będzie zawierał wszystkich informacji wymienionych w ust. 20, wniosek może zostać rozpatrzony odmownie.

22. Zapis z systemu monitoringu wizyjnego udostępnia się uprawnionym instytucjom w zakresie prowadzonych przez nie czynności prawnych np. policji, straży pożarnej, sądom, prokuraturom na ich pisemny wniosek.

23. Jeśli w wyniku realizacji nagrania udokumentowane zostało przestępstwo karane z Urzędu, ADO zobowiązany jest zgłosić ten fakt do właściwych organów ścigania.

24. ADO jest zobowiązany do weryfikacji tożsamości osoby wnioskującej i ustalenia, czy przysługuje jej prawo do uzyskania dostępu do nagrania lub jego zabezpieczenia, zaś w przypadku podmiotu lub organu ADO przy pomocy Inspektora Ochrony Danych ustala, czy istnieje podstawa prawna udostępnienia nagrania, i w razie braków zwraca się o podanie danych niezbędnych do dokonania weryfikacji tożsamości lub ustalenia podstawy prawnej.

25. Zapis z monitoringu wizyjnego wydawany jest na podstawie protokołu przekazania kopii nagrania z systemu monitoringu wizyjnego Urzędu, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszych zasad.

26. Udostępnienie danych z monitoringu podlega rejestracji w rejestrze zabezpieczonych lub udostępnionych nagrań z monitoringu wizyjnego Urzędu, prowadzonego przez Informatyka zatrudnionego w Urzędzie, którego wzór stanowi załącznik Nr 3 do niniejszych zasad.

27. Osoby przebywające na terenie, o którym mowa w ust. 11 są poinformowane o funkcjonowaniu systemu monitoringu wizyjnego (budynek posiada oznaczenie "OBIEKT MONITOROWANY") oraz o zasadach przetwarzania danych poprzez oznakowanie stosownymi tabliczkami informacyjnymi, zawierającymi piktogram kamery oraz klauzulę informacyjną warstwową.

28. Pełna treść klauzuli informacyjnej dotyczącej monitoringu opublikowana jest na stronach internetowych ADO pod adresem <https://bip.kunow.pl> oraz dostępna jest na tablicy ogłoszeń Urzędu.

Dane wnioskodawcy/podaj imię lub imiona i nazwisko lub nazwa podmiotu wnioskującego/:

.....

Zamieszkały/-a albo Siedziba/podaj dokładny adres i kod miejscowości/:

.....

.....

Telefon kontaktowy:..... Adres e-mail:

Burmistrz Miasta i Gminy Kunów

**WNIOSEK
o zabezpieczenie lub udostępnienie danych z monitoringu wizyjnego
Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie**

Zwracam się z prośbą o zabezpieczenie i udostępnienie danych z monitoringu wizyjnego

Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie:

Data zdarzenia:

Miejsce zdarzenia:

- ☐ wejścia główne oraz boczne do budynku Urzędu,
- ☐ przestrzeń publiczną wokół budynku (ciągi piesze, drogi na terenie nieruchomości),
- ☐ miejsca parkingowe,
- ☐ wejście do obiektu oraz przestrzeń na parterze Urzędu

Zakres czasowy:

Opis zdarzenia i cel udostępnienia nagrań wraz z podstawą prawną lub określeniem interesu prawnego i jego uzasadnienie:

.....

.....

.....

Podpis i ewentualnie pieczęć wnioskodawcy

Rejestr zabezpieczonych lub udostępnionych nagrań z monitoringu wizyjnego Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie

L.p.	Nr sprawy	Dane wnioskodawcy	Data wniosku	Okres nagrania	Miejsce nagrania (lokalizacja kamery)	Dane osoby sporządzającej kopie	Sposób załatwienia	Data udostępnienia nagrań odbiorcy	Uwagi

**Protokół przekazania kopii nagrania z systemu monitoringu wizyjnego
Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie**

Sporządzony w dniu

Administrator Danych Osobowych – Burmistrz Miasta i Gminy Kunów

ul. Warszawska 45B, 27-415 Kunów,

zwany dalej „ADO”

przekazuje:

Dane wnioskodawcy / podaj imię lub imiona i nazwisko lub nazwa podmiotu

wnioskującego/:

.....

Zamieszkały/-a albo Siedziba / podaj dokładny adres i kod do miejscowości/:

.....

zwany dalej „Przyjmującym”

dane z monitoringu wizyjnego Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie, na podstawie pisemnego wniosku
z dnia

ADO przekazuje, a Przyjmujący przyjmuje następujące dane z monitoringu wizyjnego (zapis z kamer) na
nośniku elektronicznym:

Data	Lokalizacja kamery	Czas nagrania

Przyjmujący dane oświadcza, że wykorzystane zostaną one wyłącznie do celów określonych w pisemnym
wniosku, stanowiącym załącznik do niniejszego protokołu.

Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

PRZYJMUJĄCY:

ADO:

.....

.....

**WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, 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 pochylni przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:

- a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

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

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

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

14) przewożenie ładunków:

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

II.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

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

III.

Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

- a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
- b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;

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

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

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

- przekraczają następujące wartości:

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

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

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

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

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

IV.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

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

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

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

V.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VI.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

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

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

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

VII.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)
- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - b) leki cytostatyczne,
 - c) mangan,

- d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - e) tlenek węgla,
 - f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

VIII.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

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

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

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

I.

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla młodocianych kobiet - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla młodocianych mężczyzn - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Pozostałe prace ujęte w przepisach dotyczących ręcznych prac transportowych, wydanych na podstawie art. 237¹⁵ § 1 Kodeksu pracy, przekraczające wartość obciążenia młodocianych:
 - a) dla młodocianych kobiet 60% dopuszczalnej wartości obciążenia dla kobiet,
 - b) dla młodocianych mężczyzn 40% dopuszczalnej wartości obciążenia dla mężczyzn
- z wyłączeniem wartości określonych w pkt 2.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu:

- 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
 - a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją napojów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
 - b) prace związane z produkcją, sprzedażą, promocją i użytkowaniem wyrobów nikotynowych,
 - c) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą treści pornograficznych,
 - d) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
 - e) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

- f) prace, przy których występuje prawdopodobieństwo stosowania siły wobec zwierząt, np. praca rąkarzy, praca z dzikimi lub jadowitymi zwierzętami,
 - g) prace przy inseminacji zwierząt,
 - h) prace w hospicjach oraz w szpitalach (oddziałach) psychiatrycznych,
 - i) prace w zakładach pogrzebowych.
- 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
- a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej ilości lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą elementów sterowniczych,
 - b) wymuszone przez rytm pracy maszyn lub wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.
- 3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

II.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłowych:

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającego i uchylającego dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
- a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
 - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
 - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
 - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
 - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
 - f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
 - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
 - h) nadtlarki organiczne typu A lub B (H240, H241),
 - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
 - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
 - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
 - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
 - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),

- n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace z substancjami, ich mieszaninami lub pyłami o działaniu rakotwórczym lub mutagennym uwalniającymi się w procesach technologicznych, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 222 § 3 Kodeksu pracy.
- 3) Prace z substancjami psychoaktywnymi i ich mieszaninami.
- 4) Prace w narażeniu na ołów i jego związki.
- 5) Prace w narażeniu na azbest.
2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych:
- 1) Prace w przestrzeni pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczonej zgodnie z przepisami wydаныmi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na odbite/rozproszone promieniowanie laserów klasy 3b lub 4 według Polskiej Normy PN-EN 608225-1.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy elektrycznym spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu i odlewaniu.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
- a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB lub
- b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB, lub
- c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
- a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy lub
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

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

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

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 lub
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .

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

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, skorygowanego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4a_{wx}$, $1,4a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$ lub
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego skorygowanego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4a_{wx}$, $1,4a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.

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

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

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

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

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

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych:

- 1) Prace w narażeniu na czynniki biologiczne zakwalifikowane do następującej grupy zagrożenia, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, wydanych na podstawie art. 222¹ § 3 Kodeksu pracy:
 - a) oznaczone dodatkowo jako A (możliwe efekty alergiczne) lub T (produkcja toksyn) lub D (wykaz pracowników narażonych na działanie tego czynnika biologicznego ma być przechowywany przez okres 10 lat po zakończeniu ostatniego zanotowanego przypadku narażenia), jeżeli prawidłowo przeprowadzona ocena narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne wykazała ich obecność na stanowisku pracy - grupa 2 zagrożenia,
 - b) jeżeli prawidłowo przeprowadzona ocena narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne wykazała ich obecność na stanowisku pracy - grupa 3 lub 4 zagrożenia.
- 2) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach zakaźnych lub oddziałach zakaźnych.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:
 - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego wytwarzanymi zarówno przez zwierzęta kręgowce, jak i bezkręgowce, w tym alergenami roztoczy, alergizującymi cząstkami ciała i wydalin owadów, alergenami ryb, pierza, naskórka, wydzielin i wydalin ptaków, naskórka, sierści, wydzielin i wydalin zwierząt.
- 4) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny, w szczególności:
 - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi lub z ziół leczniczych.

III.

PRACE STWARZAJĄCE ZAGROŻENIA WYPADKOWE

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) użytkowaniem maszyn określonych w załączniku nr 5 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. poz. 1228 oraz z 2011 r. poz. 701),
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
 - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem,
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,

- e) obsługą ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych oraz bezpośrednią obsługą kombajnów, sieczkarni, młockarni, kos, podkaszarek i glebogryzarek z napędem spalinowym,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, katarów i kołowrotów,
 - g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, oraz obsługą generatorów gazowych,
 - h) pracę przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna,
 - i) obsługą zwierząt dzikich, jadowitych, buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- 2) Prace przy produkcji, przemieszczaniu i obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych, a także przy produkcji i obsłudze urządzeń lub innych przedmiotów zawierających materiały wybuchowe.
- 3) Prace wymagające obsługi sprzętu do produkcji, przechowywania lub zastosowania gazów ciekłych, sprężonych lub rozpuszczonych.
- 4) Prace przy użytkowaniu kadzi, cystern, zbiorników i butli zawierających czynniki wymienione w części II ust. 1.
- 5) Prace związane z obsługą, konserwacją, remontami i montażem urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych o napięciu elektrycznym znamionowym powyżej 1000 V prądu zmiennego lub 1500 V prądu stałego.
- 6) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności:
- a) na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych oraz
 - b) przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
- 7) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
- a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
 - b) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
 - c) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych.
- 8) Prace w żegludze, w tym w szczególności wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
- 9) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności prace pilotów statków powietrznych oraz prace związane z obsługą pasażerów na pokładach statków powietrznych.
- 10) Prace:
- a) pod ziemią, w tym w podziemnych zakładach górniczych,
 - b) w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
 - c) przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych,
 - d) inne prace grożące obsunięciem ziemi lub zawaleniem konstrukcji.

- 11) Prace na wysokości powyżej 3 m.
- 12) Prace w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych.
- 13) Prace związane z ratownictwem, przy braku możliwości identyfikacji wszystkich zagrożeń, w tym wymagające stosowania izolujących środków ochrony indywidualnej.
- 14) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

ZAŁĄCZNIK Nr 2

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

I.

PRACE ZAGRAŻAJĄCE PRAWIDŁOWEMU ROZWOJOWI FIZYCZNEMU I PSYCHICZNEMU

1. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała.

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

2. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, z wyłączeniem hoteli robotniczych.

II.

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

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

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

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

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

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych.

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

przestrzeni pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczoną zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

- 2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego netto dla młodocianych oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami łącznie:
 - a) wyposażenia młodocianych w odzież, rękawice i obuwie o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami normy przenoszącej normę europejską,
 - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny netto nie przekraczał norm dla młodocianych oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych.

- 1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
 - a) wynoszenia, mycia i dezynfekcji naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycia pomieszczeń zanieczyszczonych wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycia chorych zanieczyszczonych, pomocy przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
 - b) prac dezynfekcyjnych, dezynsekcyjnych, deratyzacyjnych z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
 - c) pobierania i przenoszenia materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak: kał, mocz, krew, plwocina,
 - d) wykonywania toalety pośmiertnej i prac w prosektoriach.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
- 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez młodocianych.
- 4) Prace w narażeniu na czynniki stwarzające ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami i profilaktycznym stosowaniu odpowiednich środków ochrony skóry i układu oddechowego.

III.

PRACE STWARZAJĄCE ZAGROŻENIA WYPADKOWE

- 1) Prace związane z rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie do celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.

- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeżeli program nauczania zawodu przewiduje przygotowanie do kierowania pojazdem silnikowym.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach wydanych na podstawie art. 237¹⁵ § 2 Kodeksu pracy, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w podziemnych zakładach górniczych oraz w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych przewidziane w programach nauczania zawodów, wykonywane przez młodocianych, pod warunkiem spełnienia łącznie następujących wymagań:
 - a) czas pracy młodocianych w odkrywkowych i otworowych zakładach górniczych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
 - b) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym ich czas pracy nie może przekraczać 4 godzin w ciągu zmiany roboczej, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę, włączając do czasu pracy zjazd i dojście do stanowiska pracy,
 - c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach ruchowych zakładu górniczego specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych zakładu górniczego, zatwierdzonych do celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy organ nadzoru górniczego,
 - d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych zakładu górniczego odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
 - e) praca młodocianych pod ziemią nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
 - f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy organ nadzoru górniczego, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.
- 9) Prace młodocianych:
 - a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości powyżej 3 m, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy, tak aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie, przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie oraz:
 - zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

- wykonywania ich poza przestrzenią pola elektromagnetycznego stref ochronnych, wyznaczoną zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, dotyczącymi najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości powyżej 3 m, przy wyłączonej spod napięcia sieci trakcyjnej i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy, tak aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
- d) na wysokości powyżej 3 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia pozostałych zagrożeń,
- e) przy użytkowaniu maszyn określonych w załączniku nr 5 do rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. poz. 1228 oraz z 2011 r. poz. 701),
- f) związane z bezpośrednią obsługą kombajnów, sieczkarni, młockarni, kos, podkaszarek i glebogryzarek z napędem spalinowym,
- g) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu przy pozyskiwaniu, zrywce i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
- b) w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - w konserwatoriach filmów,
 - w ciemniach filmowych,
 - przy montażu filmów,
 - w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 4 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

Uzasadnienie

Na podstawie art. 104, 104¹, 104² § 2, 104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878), w związku z art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 i 1572), wprowadzenie nowego Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy w Kunowie podyktowane jest zmianami w Kodeksie pracy, które powinny być odzwierciedlone w przepisach wewnętrznych dot. pracowników.

W związku z powyższym wprowadzenie przedmiotowego zarządzenia jest zasadne.