



Załącznik do Zarządzenia Nr 14/2010

z dnia 17 września 2010 r.

Przewodniczącego Powiatowego Zespołu  
do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach

wraz ze zmianami wynikającymi

z Zarządzenia Nr 4/2011 z dnia 16 maja 2011 r.

Zarządzenia nr 4/2013 z dnia 21 sierpnia 2013 r.

Zarządzenia nr 1/2014 z dnia 15 stycznia 2014 r.

Zarządzenia nr 6/2014 z dnia 10 czerwca 2014 r.

Zarządzenia nr 9/2015 z dnia 29 października 2015 r.

Zarządzenia nr 10/2016 z dnia 12 października 2016 r.

oraz

Zarządzenia nr 4/2017 z dnia 29 marca 2017 r.

Przewodniczącego Powiatowego Zespołu  
do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach

# **REGULAMIN PRACY**

## **Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach**

## 1. PODSTAWY PRAWNE

- 1.1 Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. jedn. Dz. U. z 2014 poz. 1202 z późn. zm.),
- 1.2 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.).

## 2. WYJAŚNIENIE POJĘĆ UŻYWANYCH W REGULAMINIE

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>2.1 Zespół</b>                     | - Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach  |
| <b>2.2 Przewodniczący, Pracodawca</b> | - Przewodniczący Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach                                |
| <b>2.3 Pracownik</b>                  | - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach |
| <b>2.4 Regulamin</b>                  | - Regulamin Pracy Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach                               |

## 3. POSTANOWIENIA OGÓLNE

- 3.1 Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracowników świadczących pracę w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.
- 3.2 Przepisy niniejszego regulaminu obowiązują wszystkich Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.
- 3.3 Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec wszystkich Pracowników zatrudnionych w Zespole wykonuje Przewodniczący.
- 3.4 Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec Przewodniczącego, wykonuje Prezydent Miasta Tychy.
- 3.5 Wszelkich informacji, dotyczących funkcjonowania Zespołu, podmiotom zewnętrznym udziela Przewodniczący lub osoba przez niego upoważniona.
- 3.6 Przewodniczący lub osoba przez niego upoważniona zapoznaje przyjmowanego do pracy Pracownika z treścią Regulaminu Pracy. Pracownik potwierdza ten fakt swoim podpisem pod treścią umowy o pracę.

## 4. OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW I PRACODAWCY

- 4.1 Do podstawowych obowiązków Pracownika należy:
  - sumienne wykonywanie pracy z zachowaniem należytej staranności, i dokładności oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które

dotyczą pracy, jeśli nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę,

- dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli,
- przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
- udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, jeżeli prawo tego nie zabrania,
- zachowanie uprzejmości i zyczliwości w kontaktach z petentami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami,
- przestrzeganie przepisów prawa określonych w KPA oraz innych aktach prawnych, w tym aktach prawa miejscowego, oraz wykonywanie obowiązków służbowych, tak by nie narazić Pracodawcy na szkodę i powstanie odpowiedzialności cywilnoprawnej,
- wykonywanie powierzonych zadań sumiennie, sprawnie, terminowo, efektywnie i bezstronnie,
- składanie oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej i majątkowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych podczas ich przetwarzania, zwłaszcza w zakresie ochrony przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym,
- realizowanie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej,
- zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przewidzianym przez prawo,
- zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- wykorzystywanie czasu pracy wyłącznie na pracę zawodową,
- przestrzeganie ustalonego czasu pracy,
- przestrzeganie regulaminu pracy, ustalonego w Zespole porządku oraz przepisów i zasad bhp, a także przepisów przeciwpożarowych,
- pogłębianie i rozwijanie wiedzy zawodowej i podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dbanie o systematyczne podnoszenie jakości wykonywanej pracy,
- dbanie o dobro Pracodawcy i jego mienie oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę,
- należyte zabezpieczenie po zakończeniu pracy narzędzi, urządzeń i pomieszczeń oraz uporządkowanie miejsca pracy, a w szczególności właściwe zabezpieczenie dokumentów zawierających tajemnicę służbową i pieczęci.

**4.2** Pracownikowi nie wolno wykorzystywać swego stanowiska lub informacji uzyskanych w związku z pracą dla uzyskania własnych korzyści materialnych ani podejmować działań, które nasuwają podejrzenia o stronniczość czy interesowność.

**4.3** Pracownicy nie mogą wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków

służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami z ustawy, o której mowa w **pkt. 1.1**.

- 4.4** Pracownik na stanowisku urzędniczym, jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej, określając jej charakter.
- 4.5** W przypadku zmian zachodzących w złożonym oświadczeniu, o którym mowa w **pkt. 4.4**, pracownik zobowiązany jest złożyć Przewodniczącemu nowe oświadczenie, w terminie 30 dni od dnia podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.
- 4.6** Każdy pracownik zatrudniony w Zespole na stanowisku urzędniczym podlega okresowej ocenie.
- 4.7** Sposób dokonywania okresowych ocen, których mowa w **pkt. 4.6**, oraz okresy, za które jest sporządzana ocena, a także kryteria, na podstawie których jest sporządzana, zostały określone w Regulaminie Przeprowadzania Oceny Pracowników Zatrudnionych w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.
- 4.8** Zabrania się wstępu i przebywania pracownika na terenie Zespołu pracy po spożyciu alkoholu lub innych środków odurzających. Zabronione jest także wnoszenie alkoholu lub środków odurzających na teren pomieszczeń zajmowanych przez Zespół.
- 4.9** Zabrania się palenia wyrobów tytoniowych w pomieszczeniach zajmowanych przez Zespół.
- 4.10** W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest zobowiązany rozliczyć się z Zespołem, w szczególności poprzez:
- sporządzenie wykazu aktualnie prowadzonych przez siebie spraw, z zaznaczeniem stanu ich zaawansowania,
  - pozostawienia w sposób nienaruszony istniejącej elektronicznej bazy danych na użytkowanym sprzęcie komputerowym,
  - zwrot mienia należącego do Pracodawcy.
- 4.11** Stosunek pracy pracownika, który został tymczasowo aresztowany, ulega zawieszeniu z mocy prawa.
- 4.12** Pracodawca jest zobowiązany w szczególności do:
- zapewnienia pracownikowi pracy zgodnie z zawartą umową o pracę,
  - zapoznania pracownika podejmującego pracę w Zespole z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz podstawowymi uprawnieniami,
  - zapoznania pracownika z regulaminem pracy i wyjaśnienia na żądanie jego treści,
  - organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracownika, przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
  - organizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i w z góry ustalonym tempie,
  - stworzenia warunków do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy,

- zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także informowania pracowników na wyżej wymienionych szkoleniach o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą i ochronie przed zagrożeniami,
- zapewnienia pracownikowi potrzebnych mu materiałów i urządzeń, odzieży oraz obuwia roboczego i ochronnego, sprzętu ochrony osobistej,
- terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia,
- stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wyników pracy według zasad określonych w odrębnym zarządzeniu pracodawcy,
- zapewnienia świadczeń socjalnych zgodnie z obowiązującym Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, a w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy - do niezwłocznego wydania świadectwa pracy (nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy),
- ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego i szanowania godności i dóbr osobistych pracowników i niedopuszczania do jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy,
- przeciwdziałania mobbingowi, czyli wszelkim działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, a polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników,
- stwarzania pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- równego traktowania pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz ułatwiania podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

**4.13** Na pracodawcy ciąży obowiązek niezwłocznego potwierdzenia pracownikom na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków.

**4.14** Umowę należy wręczyć pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

**4.15** Pracodawca zobowiązany jest poinformować każdego pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę,
  - normie dobowej i tygodniowej czasu pracy, którymi objęty jest pracownik,
  - wymiarze i prawie do urlopu wypoczynkowego, do którego uprawniony jest pracownik,
  - długości okresu wypowiedzenia stosunku pracy.
- 4.16** Pracodawca obowiązany jest do organizowania spotkań z pracownikami Zespołu w sprawach dotyczących pracy Zespołu oraz w sprawach skarg i wniosków, celem ich wyjaśnienia i przeanalizowania przyczyny ich powstania oraz udzielać rzetelnych odpowiedzi skarżącym lub wnioskodawcom.
- 4.17** Odnośnie spotkań dotyczących spraw określonych w **pkt. 4.16**, Przewodniczący wspólnie z pracownikami ustali ich termin.
- 4.18** Pracownik ma prawo domagać się otrzymania od pracodawcy pisemnej odpowiedzi w związku ze skierowanym do pracodawcy pismem, w terminie 30 dni od dnia jego wpływu.
- 4.19** Pracodawca ma obowiązek udostępniania przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz zapisów niniejszego Regulaminu każdorazowo na żądanie Pracownika.

## **5. NAWIĄZANIE Z PRACOWNIKIEM ZATRUDNIONYM NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ STOSUNKU PRACY I ZMIANA TEGO STOSUNKU PRACY**

- 5.1** Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.
- 5.2** Zatrudnianie w warunkach określonych w **pkt. 5.1** jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.
- 5.3** Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
- imię (imiona) i nazwisko,
  - imiona rodziców,
  - datę urodzenia,
  - miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
  - wykształcenie,
  - numer PESEL, NIP,
  - przebieg dotychczasowego zatrudnienia oraz
  - imiona, nazwiska, daty urodzenia dzieci pracownika, jeśli takie dane są konieczne, celem ustalenia uprawnień do korzystania np. z funduszu socjalnego.
- 5.4** Stosunek pracy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę nawiązuje się na czas nieokreślony lub na czas określony.

- 5.5 Jeśli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.
- 5.6 W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym w jednostce, umowę o pracę zawiera się na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.
- 5.7 Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę, o której mowa w **pkt. 5.6**, rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona na czas nieokreślony lub na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej zdaniem egzaminu z wynikiem pozytywnym w:
- urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych,
  - starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych,
  - urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin oraz gminnych jednostkach i zakładach budżetowych,
  - biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz zakładów budżetowych utworzonych przez te związki,
  - biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego.
- 5.8 Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych, pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym, z zastrzeżeniem pracownika określonego w **pkt. 5.6** i **pkt. 5.7**, składa w obecności Przewodniczącego ślubowanie.
- 5.9 Pracownik określony w **pkt. 5.6** oraz w **pkt. 5.7** składa ślubowanie, po uzyskaniu pozytywnego wyniku egzaminu, o którym mowa w **pkt. 5.17**.
- 5.10 Złożenie ślubowania, o którym mowa w **pkt. 5.8**, pracownik potwierdza podpisem własnoręcznie.
- 5.11 Odmowa złożenia ślubowania, o którym mowa w **pkt. 5.8**, powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.
- 5.12 Dla pracownika, o którym mowa w **pkt. 5.6** i **pkt. 5.7**, w czasie trwania zawartej z nim umowy o pracę na czas określony organizuje się służbę przygotowawczą.
- 5.13 Szczegółowy sposób przeprowadzenia służby przygotowawczej, o której mowa w **pkt. 5.12**, oraz organizowania egzaminu kończącego tę służbę, określa Regulamin przeprowadzania służby przygotowawczej w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.
- 5.14 Pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny).

- 5.15 Jeżeli wymagają tego potrzeby Zespołu, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.
- 5.16 Pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w Zespole, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, o której mowa w **pkt. 5.7**, w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu Zespołu, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej.
- 5.17 Przeniesienia, o którym mowa w **pkt. 5.15**, dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców.
- 5.18 W przypadku przeniesienia pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym w Zespole, o którym mowa w **pkt. 5.15**, do innej jednostki, jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony.
- 5.19 W przypadku reorganizacji jednostki, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, można przenieść na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku.

## 6. RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

- 6.1 Wszyscy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:
- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
  - warunków zatrudnienia, awansowania,
  - dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 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.
- 6.2 Równe traktowanie w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w **pkt. 6.1**.
- 6.3 Dyskryminowanie bezpośrednio, o którym mowa w **pkt. 6.2**, istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w **pkt. 6.1** był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
- 6.4 Dyskryminowanie pośrednio, którym mowa w **pkt. 6.2**, 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 **pkt. 6.1**, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

- 6.5** Przejawem dyskryminowania, którym mowa w **pkt. 6.2**, jest także:
- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
  - zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).
- 6.6** Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
- 6.7** Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w **pkt. 6.1**, którego skutkiem jest w szczególności:
- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- 6.8** Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:
- niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w **pkt. 6.1**, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
  - wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niet dotyczącymi pracowników, bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w **pkt. 6.1**,
  - stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
  - stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.
- 6.9** 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 **pkt. 6.1**, przez

zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

- 6.10** 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.
- 6.11** Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
- 6.12** Wynagrodzenie, o którym mowa w **pkt. 6.11**, 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.
- 6.13** 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.
- 6.14** 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.
- 6.15** Nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia okoliczność gdy:
- pracownik skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,
  - pracownik udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu.

## **7. CZAS PRACY**

- 7.1** Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji Pracodawcy w siedzibie Zespołu lub w innym miejscu wyznaczonym przez Pracodawcę.
- 7.2** W Zespole obowiązują trzy systemy czasu pracy: podstawowy, równoważny i zadaniowy. W równoważnym systemie czasu pracy zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach: obsługi klienta, obsługi składów orzekających i Sekretarza Zespołu. W równoważnym systemie czasu pracy mogą być zatrudnieni pracownicy na stanowisku pomocy biurowej. W zadaniowym systemie czasu pracy może być zatrudniony pracownik wykonujący obowiązki robotnika na stanowisku ds.

gospodarczych. W takim przypadku nie ewidencjonuje się godzin jego pracy.

- 7.3 Czas pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym kwartalnym okresie rozliczeniowym.
- 7.4 Pięciodniowy tydzień pracy obejmuje dni: **od poniedziałku do piątku**. Wszystkie soboty w roku kalendarzowym są dniami wolnymi od pracy.
- 7.5 Czas pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnym nie może przekroczyć przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym.
- 7.6 Dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnym może zostać przedłużony do 12 godzin na dobę. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
- 7.7 Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
- 7.8 Czas pracy pracownika niepełnosprawnego zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynosi 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- 7.9 Dla osób pracujących w systemie równoważnym rozkład czasu pracy zostanie ustalony indywidualnie i określony w harmonogramie ustalonym na okres jednego miesiąca.
- 7.10 Ustalony w harmonogramie rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w kolejnych dniach pracy Pracownika. Ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy ustalonym na powyższych zasadach nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11 godzin odpoczynku w każdej dobie, o którym mowa w art. 132 Kodeksu pracy.
- 7.11 Harmonogram, o którym mowa w **pkt. 7.9**, wyszczególniający godziny pracy, układa sekretarz Zespołu bądź inny pracownik wyznaczony przez Przewodniczącego, najpóźniej na tydzień przed początkiem miesiąca, którego harmonogram dotyczy. Przy układaniu harmonogramu uwzględnia się bieżące potrzeby orzecznicze oraz wnioski pracowników, których harmonogram dotyczy. Harmonogram podlega zatwierdzeniu przez Pracodawcę oraz ogłoszeniu w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim przez pracowników. Zmiany w zatwierdzonym harmonogramie w trakcie trwania okresu, na jaki został ustalony, dopuszczalne są jedynie w celu zapewnienia nieprzerwanego i sprawnego realizowania przez Zespół ustawowych zadań w szczególnie uzasadnionych wypadkach (takich jak konieczność zwołania dodatkowych posiedzeń komisji orzekających bądź odwołania lub wydłużenia posiedzeń zaplanowanych), a także w razie niedającej się wcześniej zaplanować nieobecności pracownika (w

szczegółności z powodu śmierci, choroby, rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron bądź bez wypowiedzenia czy też zwolnienia pracownika od pracy w okolicznościach określonych w pkt. 8.11, 8.14, 8.15). Zmiany w harmonogramie można także dokonać na pisemny umotywowany wniosek pracownika. Wszelkie zmiany w harmonogramie nie mogą naruszać postanowień określonych w pkt. 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 i 7.8. Zmian w harmonogramie dokonuje na polecenie Pracodawcy sekretarz Zespołu bądź inny wyznaczony pracownik w terminie zapewniającym ciągłość prawidłowego funkcjonowania Zespołu. Zmiana harmonogramu podlega zatwierdzeniu przez Przewodniczącego a o dokonaniu zmiany informuje się pracowników, których zmiana dotyczy. Harmonogram podlegający zmianie przechowywany jest wraz z harmonogramem uaktualnionym razem z dokumentacją dotyczącą ewidencji czasu pracy.

- 7.12** Każdy Pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
- 7.13** Pracownik potwierdza swoje przybycie do pracy poprzez złożenie własnoręcznego podpisu w karcie czasu pracy. O miejscu wyłożenia karty czasu pracy Pracownik jest informowany przy przyjęciu do pracy.
- 7.14** Wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy rejestrowane są w Księżce Wyjść. Pracownik opuszczający pomieszczenie, w którym pracuje, powinien każdorazowo poinformować współpracownika o miejscu swego pobytu i godzinie powrotu. Jeśli pracownik zajmuje pomieszczenia sam, obowiązany jest podać taką informację na kartce umieszczonej na drzwiach.
- 7.15** Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie.
- 7.16** Pracownik niepełnosprawny ma prawo do 15 minutowej przerwy na wypoczynek lub gimnastykę usprawniającą. Przerwę wlicza się do czasu pracy.
- 7.17** Pracownik obsługujący komputer ma prawo do 5 minut przerwy po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przy monitorze ekranowym. Przerwę wlicza się do czasu pracy.
- 7.18** Przebywanie pracowników na terenie Zespołu poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody Pracodawcy.
- 7.19** Pora nocna wynosi 8 godzin i obejmuje czas pomiędzy godziną 22.00 a 6.00 dnia następnego.
- 7.20** Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w porze nocnej.
- 7.21** Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami prawa pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko ze względu na szczególne potrzeby Pracodawcy i nie może przekroczyć wymiaru 150 godzin w roku kalendarzowym.

- 7.22 Sposób rozliczenia pracy przepracowanych w godzinach nadliczbowych, został określony w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.
- 7.23 Pracownik niepełnosprawny nie może być zatrudniony w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
- 7.24 Jeżeli Pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia ma obowiązek uprzedzić o tym Pracodawcę określając przewidywany czas swojej nieobecności w pracy.
- 7.25 Jeśli zaistnieją przyczyny uniemożliwiające stawienie się Pracownika do pracy, Pracownik jest zobowiązany zawiadomić Pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy osobiście, drogą pocztową, telefonicznie lub innym środkiem bezpośredniego komunikowania się.
- 7.26 Opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny a w szczególności:
- niezdolność do pracy z powodu choroby pracownika,
  - choroba członka rodziny pracownika wymagająca osobistej opieki pracownika nad chorym,
  - konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat
- 7.27 Pracownik ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność w pracy przedstawiając pracodawcy odpowiednie zaświadczenie. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona.
- 7.28 Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy, do której pracownicy mają prawo wglądu.
- 7.29 Zasady oznaczania symboli przyczyn nieobecności pracownika stosowane na listach obecności oraz w kartach ewidencji obecności pracownika, określa załącznik Nr 2.

## **8. URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY**

- 8.1 Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze:
- 20 dni do 10 lat pracy,
  - 26 dni po dziesięciu latach pracy.
- 8.2 Urlopu, o którym mowa w § 4.1. udziela się w dniach, lecz przelicza się go na godziny, przyjmując, że jednemu dniowi urlopu odpowiada liczba godzin pracy zgodnie z harmonogramem, a dla osób pracujących w podstawowym czasie pracy liczba godzin pracy wynosi 8 h dziennie.
- 8.3 Urlopu wypoczynkowego udziela się na wniosek Pracownika. O udzielenie urlopu Pracownik wnioskuje najpóźniej w dniu poprzedzającym planowany urlop.

- 8.4 Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu jeśli jego udzielenie mogłoby spowodować zakłócenie normalnego toku pracy bądź z innych ważnych powodów.
- 8.5 Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na karcie urlopowej.
- 8.6 Część urlopu nie wykorzystana z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszym.
- 8.7 Urlopu niewykorzystanego za dany rok kalendarzowy należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca I kwartału następnego roku.
- 8.8 Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
- 8.9 Pracownikowi niepełnosprawnemu zliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni w roku kalendarzowym.
- 8.10 Pracownikowi na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny. Na zasadach określonych przepisami szczególnymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:
- w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem
  - dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora
  - podejmującemu naukę w szkole lub formach pozaszkolnych bez skierowania pracodawcy
  - skierowanemu do pracy za granicą na okres skierowania
  - na czas służby w placówce dyplomatycznej lub urzędzie konsularnym za granicą
- 8.11 W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy w celu wykonywania czynności:
- ławnika w sądzie,
  - członka komisji pojednawczej,
  - wykonywania powszechnego obowiązku obrony narodowej,
  - stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządowej, sądu, policji itp.
  - uczestnictwa w posiedzeniu rady nadzorczej.
- 8.12 Pracownik niepełnosprawny zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:
- w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym w wymiarze 21 dni - zwolnienia udziela się nie częściej niż raz w roku kalendarzowym;

- w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeśli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami
- 8.13** Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela pracodawca. Za czas takiego zwolnienia z pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest czasem pracy w godzinach nadliczbowych.
- 8.14** Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:
- 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
  - 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
- 8.15** Pracownicy lub pracownikowi wychowującemu, co najmniej 1 dziecko do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

## **9. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

- 9.1** Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.
- 9.2** Przed podjęciem pracy Pracodawca kieruje kandydata do pracy na wstępne badania lekarskie. W czasie zatrudnienia Pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym. Badania, o których mowa wyżej, są przeprowadzane na koszt Pracodawcy.
- 9.3** Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz szkoleniom okresowym w tym zakresie.
- 9.4** Szkolenia stanowiskowe wstępne prowadzi wyznaczony przez Pracodawcę pracownik wykonujący pracę na tym samym lub podobnym stanowisku, co nowo przyjęty pracownik.
- 9.5** W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie Zespołu a jego stan na to pozwala, winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu przełożonego.
- 9.6** Każdy pracownik, który zauważył wypadek, winien niezwłocznie zawiadomić o nim pracodawcę.
- 9.7** Każdy pracownik ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić Pracodawcę lub wyznaczoną przez niego osobę, o zauważonych usterkach w pracy urządzeń i uszkodzeniach narzędzi.

- 9.8 Pracodawcy nie wolno zatrudniać kobiet, a w szczególności kobiet w ciąży przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Wykaz takich prac stanowi Załącznik nr 1 do Regulaminu.
- 9.9 Pracodawcy nie wolno zatrudniać młodocianych, w szczególności młodocianych, którzy nie ukończyli 16 lat, przy pracach i w warunkach wymienionych w przepisach zawierających wykazy prac wzbronionych młodocianym oraz w warunkach określonych przepisami prawa pracy. Wykaz takich prac stanowi Załącznik nr 2 do Regulaminu.

## **10. WYNAGRODZENIA ORAZ INNE ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOWI Z TYTUŁU UMOWY O PRACĘ**

- 10.1 Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska.
- 10.2 Warunki i sposób wynagradzania pracowników zostały określone w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.
- 10.3 W okresie zawieszenia pracownika, z przyczyn podanych w **pkt. 4.11** pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania.
- 10.4 W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego, pracownikowi należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia. Zapis ten nie dotyczy warunkowego umorzenia postępowania karnego.
- 10.5 Pracownik, o którym mowa w **pkt. 5.23**, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia przysługującego na nowym stanowisku przez okres 6 miesięcy następujących po miesiącu, w którym pracownik został przeniesiony na nowe stanowisko.
- 10.6 Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z przysługującymi Pracownikowi dodatkami wypłacane jest w 28 dniu miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do wynagrodzenia. Jeśli data ta wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w najbliższym poprzedzającym go dniu roboczym.
- 10.7 Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się do rąk własnych pracownika w siedzibie Pracodawcy lub przelewem na wskazane przez Pracownika konto na podstawie wyrażonej przez Niego pisemnej zgody na taki sposób otrzymywania wynagrodzenia.
- 10.8 Wypłaty do rąk pracownika dokonuje Przewodniczący Zespołu.
- 10.9 Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,



- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
- inne należności, na które pracownik wyraził pisemną zgodę.

**10.10** Potrącenia z wynagrodzenia mogą być dokonywane do wysokości określonej w przepisach prawa pracy.

**10.11** Pracodawca na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępniania mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

## **11. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH, ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACODAWCY ORAZ ZA SZKODĘ W MIENIU PRACODAWCY**

**11.1** Pracownik zobowiązany jest punktualnie rozpoczynać i kończyć pracę.

**11.2** W przypadku niemożności punktualnego stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego.

**11.3** Pracownik przybywający do pracy po godzinie rozpoczęcia pracy powinien niezwłocznie usprawiedliwić spóźnienie przełożonemu.

**11.4** Częste spóźnianie się do pracy może być potraktowane jako poważne naruszenie dyscypliny pracy ze wszelkimi wynikającymi z tego tytułu konsekwencjami.

**11.5** Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

- złe i niedbałe wykonywanie pracy, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
- psucie materiałów oraz przyrządów biurowych i urządzeń technicznych,
- nieprzybycie do pracy bądź samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
- samowolne opuszczanie stanowiska pracy lub brak usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy,
- stawienie się do pracy w stanie odurzenia narkotykowego lub używanie narkotyków w miejscu pracy,
- stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy,
- zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- uporczywe naruszanie przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych,
- niewykonywanie poleceń przełożonych lub nieuzasadniona odmowa wykonywania poleceń przełożonych,

- niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników oraz klientów,
  - nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.
- 11.6** Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, można zastosować:
- karę upomnienia,
  - karę nagany,
  - karę pieniężną.
- 11.7** Jeżeli Pracownik jest przekonany, że polecenie Pracodawcy jest niezgodne z prawem, powinien przedstawić Pracodawcy swoje zastrzeżenia, a w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, powinien je wykonać zawiadamiając jednocześnie Prezydenta Miasta o zaistniałej sytuacji. Pracownikowi nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami.
- 11.8** Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub odurzenia narkotykowego bądź spożywanie alkoholu lub używanie narkotyków w czasie pracy można również zastosować karę pieniężną.
- 11.9** Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika. Kary pieniężne łącznie nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającej pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy przepisów wykonawczych.
- 11.10** Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 11.11** Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od dnia, gdy przełożony dowiedział się o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od chwili, gdy pracownik dopuścił się tego naruszenia.
- 11.12** Karę stosuje Pracodawca. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
- 11.13** Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz jego dotychczasowy stosunek do pracy.
- 11.14** O nałożeniu kary Pracownika należy poinformować na piśmie, ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i datą dopuszczenia się przez Pracownika tego naruszenia. Odpis pisma o ukaraniu składa się do akt osobowych Pracownika.
- 11.15** W ciągu 7 dni od zawiadomienia o ukaraniu, Pracownik może wnieść sprzeciw. O odrzuceniu czy uwzględnieniu sprzeciwu decyduje Prezydent Miasta Tychy. Jeżeli sprzeciw nie zostanie odrzucony w ciągu 14 dni od daty wniesienia, oznacza to, że został uwzględniony.

- 11.16** Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
- 11.17** Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.
- 11.18** Mając na uwadze osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie pracownika po ukaraniu przełożony może uznać karę za niebyłą przed upływem roku.
- 11.19** W przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej, na pracownika nakładana jest kara upomnienia albo nagany.
- 11.20** Przepisy art. 109 § 2 i art. 110-113 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio za:
- podanie nieprawdy,
  - zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej
- co powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 Kodeksu Pracy.
- 11.21** Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadach określonych w przepisach Kodeksu Pracy i przepisach wykonawczych wydanych na jego podstawie.
- 11.22** Nadzór nad mieniem sprawuje Przewodniczący na podstawie przeprowadzonej okresowej kontroli stanu powierzonego pracownikom mienia i innego mienia należącego do pracodawcy.
- 11.23** Pracodawca nie odpowiada za szkodę w mieniu osobistym pracownika, jeżeli powstała ona z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

## 12. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

- 12.1** Pracownikom, których wyróżnia postawa i postępowanie, a w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości, mogą być przyznane następujące wyróżnienia i nagrody:
- pochwała publiczna,
  - pochwała pisemna,
  - dyplom uznania,
  - przeszerogowanie na wyższe stanowisko,
  - nagroda pieniężna.
- 12.2** Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia spośród wymienionych w **pkt. 12.1** składa się do akt osobowych pracownika.

## 13. PRZEPISY PORZĄDKOWE I KOŃCOWE

- 13.1** Postanowienia Regulaminu Pracy nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.
- 13.2** Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu Pracy sprawuje Przewodniczący
- 13.3** Każdy pracownik ma prawo złożyć Przewodniczącemu zawiadomienie o naruszeniu Regulaminu Pracy.

- 13.4 Regulaminy obowiązujące w Zespole, a także inne przepisy związane ze stosunkiem pracy są do wglądu na żądanie pracownika.
- 13.5 W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują przepisy prawa pracy.
- 13.6 Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozpoznają sądy pracy.
- 13.7 Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty jego ogłoszenia, tj. od dnia **01 października 2010 r.**
- 13.8 Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia, traci moc Zarządzenie Nr 8/2005 Przewodniczącego Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach, z dnia 16.12.2005 r., w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach oraz Zarządzenie Nr 1/2007 Przewodniczącego Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach, z dnia 24.01.2007 r., w sprawie zmian w Regulaminie Pracy Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach.

**Załącznik Nr 1 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach**

**Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet**

**I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała**

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 12 kg - przy pracy stałej,
- 2) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 50 N - przy pracy stałej,
- 2) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 120 N - przy pracy stałej,
- 2) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 8 kg - przy pracy stałej,
- 2) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednośladowych,
- 2) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-śladowych,
- 3) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,

1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,

2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,

3) prace w pozycji wymuszonej,

4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

## II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od - 1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagle zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

## III. Prace w hałasie i drganiach

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 Kodeksie 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:

- a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 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 Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościowych środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

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

- a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s<sup>2</sup>,
- b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s<sup>2</sup>,

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

#### **IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych**

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,

2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,

4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.

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

#### **V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości**

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,

2) w służbie zdrowia,

3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,

4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

1) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,

2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

#### **VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

#### **VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

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

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

#### **VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,

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

- chloropren,
- 2-etoksyetanol,
- etylenu dwubromek,
- leki cytostatyczne,
- mangan,
- 2-metoksyetanol,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- styren,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- węgla dwusiarczek,
- preparaty do ochrony roślin,

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

#### **IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),

2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,

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



**Załącznik Nr 2 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach**

**WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM**

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

**1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym**

1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2 300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3 030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.

3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.

4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:

a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 100 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 40 N,

- dla chłopców - 60 N.

5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:

a) przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt - 100 N,

- dla chłopców - 170 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 130 N.

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

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 14 kg,

- dla chłopców - 20 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 8 kg,

- dla chłopców - 12 kg.

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

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 10 kg,
- dla chłopców - 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,
- dla chłopców - 8 kg.

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

### **2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała**

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

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

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

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

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

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

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

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

4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

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

### **1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych**

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

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

- a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
- b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- d) może powodować raka (R45),
- e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),

- f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- g) może upośledzać płodność (R60),
- h) może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),
- i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

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

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

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

5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

## **2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

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

1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

2) pyłów o działaniu uczulającym;

3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

## **3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

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

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

3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.

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

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

6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów

żywnościowych, zamrażalnicach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

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

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

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

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

#### **4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

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

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

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

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

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

### **III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe**

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

- a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, kralajnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
- f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów i kołowrotów,
- g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i

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

- h)** obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna.
- i)** kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
  - 2)** Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
  - 3)** Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
  - 4)** Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
  - 5)** Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzętaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
  - 6)** Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
    - a)** prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
    - b)** prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
    - c)** przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
    - d)** przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
    - e)** prace konwojentów.
  - 7)** Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
  - 8)** Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
  - 9)** Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
    - a)** prace pod ziemią,
    - b)** prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
    - c)** prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
  - 10)** Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
    - a)** przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
    - b)** związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
    - c)** narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
  - 11)** Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
  - 12)** Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

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

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

#### **1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym**

1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.

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

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

#### Uwaga:

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

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

#### **2. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy**

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

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

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

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

#### **1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych**

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

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

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

#### **2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

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

### **3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

**1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:**

- a) przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
- b) przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.

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

- a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:
  - młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
  - na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
  - w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
  - w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
  - praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
- b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
- c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
- d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

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

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



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

#### **4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

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

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

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

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

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

#### **III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe**

1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.

2) Prace przy filetowaniu ryb.

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

4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.

5) Prace marynarzy i rybaków.

6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.

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

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

- a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
- b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
- c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod

ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

- d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
- e) praca młodocianych pod ziemią:
  - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
  - nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
  - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
- f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

- a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,
- b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
- d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,
- e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
  - przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
  - przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

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

**Załącznik Nr 3 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach**

**SYMBOLE I RODZAJE PRZYCZYŃ NIEOBECNOŚCI**

<b>SYMBOL</b>	<b>PRZYCZYNA NIEOBECNOŚCI</b>
<b>C</b>	Zwolnienie lekarskie pracownika
<b>D</b>	Delegacja - wyjazd służbowy
<b>K</b>	Zwolnienie lekarskie w celu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny
<b>N</b>	Nieobecności nieusprawiedliwione
<b>Nu</b>	Inne nieobecności usprawiedliwione
<b>O</b>	Opieka nad dzieckiem zdrowym do lat 14 - tu
<b>Ok</b>	Zwolnienie w sprawach osobistych: ślub, zgon
<b>Op</b>	Opieka nad dzieckiem chorym do lat 14 - tu
<b>S</b>	Zwolnienie w celach szkoleniowych
<b>Sr</b>	Świadczenie rehabilitacyjne
<b>Ub</b>	Urlop bezpłatny
<b>Um</b>	Urlop macierzyński
<b>Uw</b>	Urlop wychowawczy
<b>W</b>	Urlop wypoczynkowy
<b>Wż</b>	Urlop na żądanie





Załącznik Nr 5 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach

**EWIDENCJA ROCZNA CZASU PRACY w \_\_\_\_\_ roku**

**Nazwisko i imię**

nr ewidencyjny pracownika:  
wymiar zatrudnienia:

Miesiąc	normatywny czas pracy		faktyczny czas pracy		czas przepracowany w godzinach odpowiednio				czas nieobecności w pracy											
	DNI	GODZINY	DNI	GODZINY	W NIEDZIELE I ŚWIĘTA	W DODATKOWE DNI WOLNE	W PORZE NOCNEJ	W GODZINACH NADLICZBOWYCH	Urlop wypoczynkowy	Urlop okolicznościowy	Urlop wychowawczy	Urlop bezpłatny	Urlop macierzyński	Świadczenie rehabilitacyjne	Choroba pracownika	Opieka nad zdrowym dzieckiem do lat 14-tu	Nieobecność usprawiedliwiona (do odpracowania)	Nieobecność nieusprawiedliwiona	Zwolnienie w celach szkoleniowych	Opieka nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny
									W	Ok.	Uw	Ub	Um	Śr	C	O	NU	N	S	Op
I																				
II																				
III																				
IV																				
V																				
VI																				
VII																				
VIII																				
IX																				
X																				
XI																				
XII																				
RAZEM ROK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Załącznik Nr 6 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Tychach

ROCZNA KARTA EWIDENCJI URLOPU W GODZINACH - ROK _____																																				
nr ewidencyjny:																																				
Nazwisko i imię pracownika - stanowisko																																				
m-c	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Urlop wypoczynkowy przeliczony na godziny				
I																																				
II																																				
III																																				
IV																																				
V																																				
VI																																				
VII																																				
VIII																																				
IX																																				
X																																				
XI																																				
XII																																				
Urlop wypoczynkowy, przysługujący w ____ r. liczba godzin					Pozostało godzin urlopu z ____ r.					Ogółem godzin urlopu w ____ r.					-	<b>OGÓLEM;</b>												-								
<b>UWAGI:</b>		X      dni nie istniejące w danym miesiącu																																		



**Załącznik Nr 7 do Regulaminu Pracy  
Powiatowego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności**

<b>KARTA CZASU PRACY</b>								
						<b>miesiąc/rok</b>		
						<b>czas pracy:</b>		
<b>Nazwisko i imię - stanowisko</b>								
dni miesiąca	godzina rozpoczęcia pracy	podpis	godzina zakończenia pracy	podpis	godziny nadliczbowe	wykorzystano	wyjścia prywatne	odpracowano
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
<b>RAZEM:</b>								
					godziny nadliczbowe i odpracowane	wyjścia prywatne, wykorzystane nadgodziny		
<b>Podpis przełożonego:</b>			<b>Stan na początku bieżącego miesiąca</b>					
			<b>Bieżący miesiąc</b>					
			<b>Stan na końcu bieżącego miesiąca</b>					