

ZARZĄDZENIE NR 1
DYREKTORA KOŁOBRZESKIEGO INSTYTUTU KULTURY
I PROMOCJI W KOŁOBRZEGU
z dnia ^{02 KWI. 2024}.....2024 roku
w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy
w Kołobrzeskim Instytucie Kultury i Promocji w Kołobrzegu

Na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zarządzam, co następuje:


§ 1. Wprowadzam Regulamin Pracy Kołobrzeskiego Instytutu Kultury i Promocji w Kołobrzegu w brzmieniu ustalonym w załączniku do niniejszego Zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji
dyrektor

Maria Ostapiec

**Kołobrzeski Instytut
Kultury i Promocji**
ul. Unii Lubelskiej 33 A
78-100 KOŁOBRZEG

Atakuję pod względem
formalno-prawnym
Rada Prawny

Patrycja Nowak-Zaręba

Dokument podpisany
przez Patrycja
Nowak-Zaręba
Data: 2024.06.21
10:08:05 CEST

Załącznik
Do Zarządzenia nr 1
Dyrektora Kołobrzeskiego
Instytutu Kultury i Promocji
w Kołobrzegu

**REGULAMIN PRACY
KOŁOBRZESKIEGO INSTYTUTU
KULTURY I PROMOCJI
W KOŁOBRZEGU**

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy Kołobrzeskiego Instytutu Kultury i Promocji w Kołobrzegu oraz związane z tym obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2

1. Regulamin pracy obowiązuje pracowników bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.
2. W sprawach nieuwzględnionych w regulaminie pracy obowiązują przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.
3. Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika, przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu, podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3

1. Ilekroć w regulaminie pracy jest mowa o:
 - 1) regulaminie – oznacza to niniejszy Regulamin Pracy Kołobrzeskiego Instytutu Kultury i Promocji w Kołobrzegu;
 - 2) ustawie – oznacza ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej;
 - 3) KP – oznacza ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
 - 4) pracodawcy lub zakładzie – należy przez to rozumieć Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji w Kołobrzegu (KIKiP);
 - 5) Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Kołobrzeskiego Instytutu Kultury i Promocji w Kołobrzegu;
 - 6) Instytucie – oznacza Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji w Kołobrzegu;
 - 7) Bezpośrednim przełożonym – oznacza pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem, któremu pracownik

bezpośrednio podlega;

- 8) Pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć głównego księgowego;
 - 9) Pracownik – oznacza pracownika zatrudnionego w Kołobrzeskim Instytucie Kultury i Promocji w Kołobrzegu;
 - 10) Książce wyjść – należy rozumieć ewidencję wyjść w godzinach służbowych.
2. Instytut używa pieczętki z napisem „Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji w Kołobrzegu”.
 3. Na zewnątrz budynku Instytutu umieszcza się tablicę z napisem „Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji w Kołobrzegu”.

II. Podstawowe obowiązki pracownika

§ 4

1. Do podstawowych obowiązków pracownika należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
2. Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
3. Pracownik jest zobowiązany w szczególności do:
 - 1) przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie;
 - 2) przestrzegania ustalonego w zakładzie porządku i Regulaminu pracy oraz zarządzeń pracodawcy;
 - 3) należytego wykonywania poleceń przełożonego dotyczących pracy;
 - 4) przestrzegania przepisów i zasad BHP oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej;
 - 5) zapoznania się z przepisami i zasadami BHP, brania udziału w szkoleniach

i instruktażach z tego zakresu oraz poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym;

6) przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych oraz „Instrukcji postępowania w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych przetwarzanych w systemach informatycznych”;

7) wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosowania się do wydanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych;

8) poddania się wstępnym badaniom lekarskim – przy podejmowaniu zatrudnienia – oraz okresowym i kontrolnym;

9) niezwłocznego zawiadamiania przełożonego o zauważonym wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia ludzkiego lub zdrowia;

10) przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz nieudzielania osobom trzecim żadnych informacji na temat zakładu pracy oraz na temat spraw, o których pracownik dowiedział się w czasie wykonywania czynności służbowych, bez uzyskania zgody pracodawcy;

11) przejawiania koleżeńskiego stosunku do współpracowników, w szczególności okazywania pomocy pracownikom nowo zatrudnionym;

12) dbania o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia,

13) podnoszenia swoich kwalifikacji przez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jak również przez samokształcenie zawodowe;

14) przestrzegania postanowień niniejszego Regulaminu oraz wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u pracodawcy;

15) przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy;

16) rozliczenia się z pozostającego w jego dyspozycji mienia pracodawcy;

17) niezwłocznego informowania pracodawcy o zmianach dotyczących okoliczności warunkujących korzystnie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego realizowanych za pośrednictwem pracodawcy.

§ 5

Rażącym naruszeniem przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest w szczególności:

- 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy;
- 2) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia;
- 3) stawianie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środków odurzających, spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie pracy lub w miejscu pracy, wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości bądź pod wpływem środków odurzających;
- 4) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy;
- 5) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników oraz interesantów;
- 6) niewykonywanie poleceń przełożonych;
- 7) nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 8) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej pracodawcy.

§ 6

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP, uważa się w szczególności:

- 1) samowolne opuszczenie stanowiska pracy lub nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy;
- 2) stawianie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środków odurzających, spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie pracy lub w miejscu pracy, wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości bądź pod wpływem środków odurzających;
- 3) uporczywe naruszanie przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych.

§ 7

1. W razie podejrzenia lub stwierdzenia, że pracownik naruszył obowiązek trzeźwości, bezpośredni przełożony pracownika jest zobowiązany nie dopuścić go do wykonywania pracy i przebywania na terenie zakładu pracy.
2. Za zgodą pracownika kontrolę jego trzeźwości przeprowadza bezpośredni przełożony lub inny pracownik upoważniony przez pracodawcę.
3. Badania stanu trzeźwości dokonuje się przez pomiar wydychanego powietrza

za pomocą odpowiedniego, atestowanego przyrządu.

4. Jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na przeprowadzenie kontroli jego trzeźwości, przeprowadzenie takiej kontroli zleca się organom policji.

5. Osoba przeprowadzająca kontrolę trzeźwości pracownika sporządza protokół z kontroli.

6. Gdy wynik kontroli potwierdzi stan po spożyciu alkoholu, pracownik jest zobowiązany ponieść koszty tej kontroli.

III. Zakres obowiązków pracodawcy

§ 8

1. Pracodawca ma obowiązek w szczególności:

1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;

2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;

3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;

4) wpływać na kształtowanie w zakładzie zasad współżycia społecznego i szanować godność, dobra osobiste pracowników i nie dopuszczać do jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy, przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

5) przeciwdziałać mobbingowi;

6) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie BHP;

7) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;

- 8) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 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 dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz dokumentację dotyczącą akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza), a w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy z pracownikiem – wydać mu świadectwo pracy w czasie określonym przez przepisy;
- 13) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez wymagany przepisami okres po ustaniu zatrudnienia;
- 14) przeciwdziałać mobbingowi.

2. Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.

3. Pracodawca ma prawo do:

- 1) korzystania z efektów wykonywanej przez pracowników pracy;
- 2) wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych dotyczących pracy, które nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
- 3) określania zakresu czynności pracowników oraz ich egzekwowania.

IV. Postanowienia dotyczące organizacji pracy, ładu i porządku

§ 9

1. W celu zapewnienia kontroli obecności oraz punktualnego rozpoczęcia pracy

pracownik ma obowiązek potwierdzenia przybycia do pracy i obecności w pracy przez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności.

2. Jeśli pracownik z ważnych przyczyn musi opuścić teren zakładu pracy w czasie pracy, godzinę wyjścia i powrotu powinien zgłosić swojemu bezpośredniemu przełożonemu, uzyskać jego zgodę oraz wpisać do książki wyjść służbowych lub prywatnych znajdujących się w Instytucie.

3. Przebywanie pracownika na terenie zakładu poza godzinami pracy dozwolone jest tylko po wyrażeniu zgody przez bezpośredniego przełożonego lub Dyrektora.

4. Opuszczenie terenu Instytutu bez stosownego wpisu w książce wyjść prywatnych lub służbowych traktowane będzie jako opuszczenie miejsca pracy bez zezwolenia.

5. Szczególnym rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

- 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy,
- 2) nieprzybycie do pracy bez usprawiedliwienia, spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie miejsca pracy,
- 3) palenie tytoniu poza miejscem do tego wyznaczonym,
- 4) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 5) niewykonywanie poleceń przełożonych,
- 6) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników,
- 7) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż,
- 8) nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej,
- 9) niewłaściwy stosunek do interesantów,
- 10) nieprzestrzeganie przepisów i zasad z zakresu ochrony danych osobowych,
- 11) nieuprawnione modyfikowanie danych komputerowych, użytkowanie baz danych niezgodne z przeznaczeniem, łamanie lub przekraczanie uprawnień, haseł oraz wprowadzanie wirusów komputerowych do systemu.

§ 10

Pracownikom zabrania się:

- 1) naruszania zasad ochrony danych osobowych;

- 2) prowadzenia działalności na szkodę pracodawcy;
- 3) spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy oraz przychodzenia do pracy pod wpływem alkoholu i środków odurzających;
- 4) palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych i papierosów elektronicznych, poza miejscami specjalnie w tym celu wydzielonymi,
- 5) wykonywania pracy prywatnej z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi będących własnością pracodawcy bez zgody pracodawcy;
- 6) wynoszenia z terenu zakładu pracy bez zgody pracodawcy jakichkolwiek przedmiotów niebędących własnością pracownika;
- 7) korzystania z telefonów pracodawcy i poczty elektronicznej dla celów prywatnych.

§ 11

1. Pracownik jest zobowiązany zawiadomić swojego przełożonego o wszelkich przeszkodach w procesie pracy.
2. Po zakończeniu pracy pracownik jest zobowiązany uporządkować swoje miejsce pracy, schować narzędzia pracy i dokumenty w miejscu do tego przeznaczonym oraz sprawdzić, czy pozostawione pomieszczenie nie stanowi zagrożenia pożarowego.

§ 12

1. Pracodawca ma prawo wydawać zarządzenia wewnętrzne w zakresie organizacji pracy i porządku w procesie pracy, a pracownicy są zobowiązani wykonywać te zarządzenia.
2. Pracodawca ma prawo wydawać pracownikom decyzje i polecenia bezpośrednio lub za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego w zakresie organizacji pracy i porządku w procesie pracy, a pracownicy są zobowiązani wykonywać te decyzje i polecenia.

§ 13

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

- 1) karę upomnienia;

2) karę nagany.

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

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

4. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia, jednocześnie informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

5. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu..

V. System i rozkład czasu pracy

§ 14

1. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

1) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

§ 15

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy na jego terenie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. **Obowiązuje podstawowy system czasu pracy.** Czas pracy pracowników wynosi od poniedziałku do piątku 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

3. Rozpoczęcie pracy od poniedziałku do piątku następuje o godzinie 8.00, a zakończenie o godzinie 16.00.

4. Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do 15-minutowej płatnej przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin przysługuje prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin przysługuje prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej 15 minut.

Termin wykorzystania przerwy ustala bezpośredni przełożony z pracownikami komórki organizacyjnej.

5. Pora nocna trwa 8 godzin i obejmuje czas pomiędzy godziną 22.00 a godziną 6.00 dnia następnego.

6. Praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić w razie szczególnych potrzeb pracodawcy albo w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Decyzję w sprawie pracy pracownika w godzinach nadliczbowych każdorazowo podejmuje przełożony w formie pisemnej. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

7. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć 416 godzin w roku kalendarzowym.

8. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną między godziną 0.00 w tym

dniu a godziną 24.00.

9. Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny, tym samym wymiarze.

10. Wykorzystanie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych winno nastąpić w okresie rozliczeniowym.

VI. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia

§ 16

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się 27. dnia miesiąca kalendarzowego, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Pracownik składa oświadczenie o numerze rachunku w chwili zatrudnienia oraz niezwłocznie po każdorazowej zmianie rachunku.

§ 17

Szczegółowe warunki wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania ustala regulamin wynagradzania.

VII. Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy

§ 18

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

2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim

dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie może nastąpić osobiście, telefonicznie, faksem, pocztą elektroniczną, przez inne osoby lub pocztą tradycyjną. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym

4. Bezpośredni przełożony po otrzymaniu informacji o nieobecności pracownika powinien niezwłocznie poinformować o tym Inspektora do spraw kadr oraz przekazać mu odpowiednie dokumenty.

5. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy są:

- 1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza;
- 4) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem;
- 5) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez

organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;

6) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

6. W razie spóźnienia się do pracy pracownik zobowiązany jest niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie spóźnienia. Bezpośredni przełożony podejmuje decyzję w sprawie usprawiedliwienia spóźnienia do pracy.

VIII. Zwolnienie od pracy

§ 19

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

2. Pracodawca między innymi jest zobowiązany zwolnić od pracy pracownika:

1) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania;

2) na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia;

3) wezwanego w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed organem ds. wykroczeń (łącznie wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego);

4) na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych,

o zwalczaniu gruźlicy oraz zwalczaniu chorób wenerycznych;

5) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także na szkolenie pożarnicze (w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego);

6) będącego krwiodawcą – na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również zobowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

§ 20

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie:

- 1) ślubu pracownika – przez 2 dni;
- 2) urodzenia się dziecka pracownika – przez 2 dni;
- 3) ślubu dziecka – przez 1 dzień;
- 4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki, ojczyma, macochy – przez 2 dni;
- 5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej lub teścia, babki lub dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – przez 1 dzień.

§ 21

1. 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 na wniosek pracownika.

2. Pracownik jest zobowiązany odpracować czas zwolnienia, wskazanego w ust. 1, w terminie wskazanym przez pracodawcę. Czas odpracowania wyjścia prywatnego nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

IX. Zasady udzielania urlopów

§ 22

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
2. Wymiar urlopu, ustalany zgodnie z obowiązującymi przepisami, uwzględnia okresy zatrudnienia i okres nauki.
3. Pracodawca, na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, jest zobowiązany udzielić mu nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu zarówno bezpośrednio przełożonemu, jak i inspektorowi do spraw kadr, najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zgłoszenia dokonuje się w formie wniosku o urlop obowiązującym u pracodawcy, z uwzględnieniem ust. 4.
4. Pracownik, który zgłosił zamiar wykorzystania urlopu, o którym mowa w ust. 3, w dniu jego rozpoczęcia zobowiązany jest powiadomić o tym telefonicznie zarówno bezpośredniego przełożonego, jak i inspektora do spraw kadr, a następnie – niezwłocznie po powrocie do pracy – potwierdzić jego wykorzystanie w formie pisemnej informacji (wniosek o urlop).
5. Pracownik wykorzystuje urlop wypoczynkowy na podstawie ważnego wniosku o urlop udzielonego przez bezpośredniego przełożonego oraz zaakceptowanego przez Dyrektora.
6. Jedna część urlopu wypoczynkowego nie może być krótsza niż 14 dni kalendarzowych.
7. Wykorzystanie urlopów wypoczynkowych nadzoruje i kontroluje dyrektor.
8. Urlopów okolicznościowych udziela na wniosek pracownika bezpośredni przełożony.

§ 23

1. Pracodawca może, na pisemny wniosek pracownika, udzielić mu urlopu bezpłatnego.
2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

X. Nagrody uznaniowe

§ 24

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań pracodawcy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia w postaci:

- 1) nagrody pieniężnej;
- 2) nagrody rzeczowej;
- 3) pochwały pisemnej.

2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust. 1, przyznaje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

3. Pracownikowi można przyznać każdorazowo więcej niż jedną nagrodę czy wyróżnienie.

4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

XI. Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przed pożarem

§ 25

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

2. Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu nauki i techniki. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza

zakładu pracy. W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad BHP, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Pracodawca jest zobowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń;
- 3) pracownikach wyznaczonych do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

§ 26

Przestrzeganie przepisów i zasad BHP jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest zobowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady BHP, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o ład i porządek w miejscu pracy;
- 4) poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym i stosować się do wskazań lekarskich;
- 5) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 6) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 27

Jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 28

1. W trakcie szkolenia wstępnego specjalista BHP zapoznaje pracowników z ryzykiem zawodowym występującym na stanowiskach pracy u pracodawcy.
2. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracowników w zakresie BHP przed dopuszczeniem ich do pracy. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy o pracę z pracodawcą.

3. Pracodawca, zgodnie z obowiązującymi przepisami, zapewnia prowadzenie okresowych szkoleń w zakresie BHP.

4. Wykazy osób podlegających szkoleniu podstawowemu oraz okresowemu pracodawca ustala odrębnie.

XII. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

§ 29

1. Pracodawca konsultuje z pracownikami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;

2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;

3) powierzania wykonywania zadań służby BHP innym osobom;

4) szkolenia pracowników w zakresie BHP.

2. Pracownicy mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.

XIII. Wykaz prac wzbronionych kobietom

§ 31

1. Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania przepisów w zakresie szczególnej ochrony pracy kobiet.

2. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik Nr 1 do Regulaminu.

XIV. Wykaz prac dozwolonych i wzbronionych pracownikom młodocianym

§ 32

Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym, wykaz rodzajów prac i stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego oraz wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe stanowi załącznik Nr 2 do Regulaminu.

XV. Postanowienia końcowe

§ 33

1. Regulamin pracy podaje się do wiadomości pracowników przez wyłożenie go w siedzibie pracodawcy.
2. Regulamin pracy wchodzi w życie w 2 tygodnie po podaniu go do wiadomości w sposób określony w ust. 1.
3. Zmiana regulaminu może nastąpić w takim samym trybie, w jakim został ustalony.

Kołobrzeski Instytut Kultury i Promocji
dyrektor


Maria Ostapiec

(podpis pracodawcy)

**Kołobrzeski Instytut
Kultury i Promocji**

ul. Unii Lubelskiej 33 A
78-100 KOŁOBRZEG

Wykaz prac wzbronionych kobietom

1. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią wzbronione są:

- 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 związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów, 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, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa.

2. Dla kobiet w ciąży wzbronione są prace przy obsłudze monitorów ekranowych 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.

3. Prace wzbronione wszystkim kobietom:

- 1) Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej o masie przekraczającej:
 - a) 12 kg - przy pracy stałej,
 - b) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w ciągu dnia pracy).
- 2) Ręczne przenoszenie pod górę po schodach ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) 8 kg - przy pracy stałej,
 - b) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w ciągu dnia).

Wykaz prac dozwolonych i wzbronionych pracownikom młodocianym

Wykaz prac lekkich i wykaz stanowisk pracy dozwolonych młodocianym pracownikom w wieku powyżej 16 lat zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Młodociany może być zatrudniony w Kołobrzesckim Instytucie Kultury i Promocji przy wykonywaniu lekkich prac na stanowiskach ds. biurowych:

1. Prace proste biurowe:

- 1) obsługa monitora ekranowego (maksymalnie 2 godziny dziennie),
- 2) obsługa poczty elektronicznej,
- 3) przygotowanie korespondencji do wysyłki (adresowanie kopert),
- 4) segregacja korespondencji przychodzącej,
- 5) przepisywanie krótkich pism,
- 6) czynności pomocnicze, do których w szczególności należy wykonywanie notatek, układanie bieżących dokumentów;

2. Proste czynności z zakresu porządkowania akt w formie papierowej:

- 1) układanie teczek z dokumentami,
- 2) wpinanie pism do segregatorów,
- 3) pomoc przy archiwizacji dokumentów.

Rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego

1. Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może odbywać się poprzez naukę zawodu lub też przyuczenie do określonej pracy.
2. Ustala się wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianych w odbywania przygotowania zawodowego:

1. stanowiska administracyjno – biurowe,
2. stanowiska ds. promocji i marketingu oraz obsługi turystycznej.

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 cyklowaniu 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 rakarzy, praca z dzikimi lub jadowitymi zwierzętami,

g) prace przy inseminacji zwierząt,

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

i) prace w zakładach pogrzebowych.

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

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

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

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

II.

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

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

1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającego i uchylającego 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 wydanyymi 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	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)

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

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

