



Formularz opinii i zatwierdzeń DSZ – poziom Oddziału

1. Tytuł DSZ:	2. Kod i wersja DSZ: REGL 18026/B
---------------	--------------------------------------

Regulamin pracy PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów

I. INFORMACJE O ZAŁĄCZONYM DSZ

3. Kategoria DSZ:

- Regulamin (REGL)
 Instrukcja (INST)
 Karta i mapa procesu składowego
Megaprocesu GiEK w zakresie procesów
podstawowych i wspierających

4. KO, w których będzie stosowany DSZ:
--

wszystkie KO w Oddziale tak nie
wybrane KO w Oddziale (proszę podać symbol KO).....

5. DSZ zawiera dane chronione, które nie powinny być udostępnione wszystkim pracownikom Oddziału i będzie publikowany z ograniczonym dostępem (poniżej wykaz uprawnionych).	<input type="checkbox"/> TAK	<input type="checkbox"/> NIE
---	------------------------------	------------------------------

Dostęp powinny uzyskać: wszyscy pracownicy

6. Data obowiązywania DSZ:

- data publikacji
 inna data: 21/03/2019 r.

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

7. KO będąca projektodawcą DSZ	Podpis, pieczęć i data
--------------------------------	------------------------

Odpowiedzialny za opracowanie DSZ

Dział Kadr i Spraw Socjalnych (DLK)
Kierownik:
.....Viola Kozłowska.....01/03/2019 r.

Odpowiedzialny za DSZ (Kierujący KO)

Dział Kadr i Spraw Socjalnych (DLK)
Kierownik:
.....Viola Kozłowska.....01/03/2019 r.

II. OPINIE I AKCEPTACJE DSZ PRZED JEGO ZATWIERDZENIEM

Projekt załączonego DSZ wymaga uzgodnienia (w przypadku braku akceptacji, opinia w załączeniu):

Opinia Kierującego KO / wyznaczonego pracownika	Data	Podpis i pieczęć
---	------	------------------

DL Akceptuję / Nie akceptuję		05/03/2019 r.	Wydział HR (DL) Z-ca Kierownika Główny Specjalista Adam Pietraszewski
DB Akceptuję / Nie akceptuję		05/03/2019 r.	Dział BHP (DB) Kierownik Główny Inżynier
DN Akceptuję / Nie akceptuję		05/03/2019 r.	Dział Zarządzania (DN) Kierownik Zbigniew Staszewski
FK Akceptuję / Nie akceptuję		05/03/2019 r.	Wydział Rachunkowości (FK) Kierownik Arkadiusz Kowalski
Koordynator ds. Zintegrow. Syst. Zarządzania Akceptuję / Nie akceptuję		05/03/2019 r.	Główny Specjalista Oddziału Małgorzata Gładysz Systemu Zarządzania (ZSZ) Koordynator ds. Zintegrowanego
Opinia Radcy Prawnego	Akceptuję / Nie akceptuję	05/03/2019 r.	RADCA PRAWNY Krzysztof Margolin
Opinia pracownika komórki właściwej ds. DSZ	Akceptuję / Nie akceptuję	06/03/2019 r.	Dział Organizacji i Systemów Zarządzania (PGE) Kierownik Andrzej Węckowski
Opinia Kierownika Wydziału Organizacji i Administracji	Akceptuję / Nie akceptuję	06/03/2019 r.	PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów Kierownik Wydziału Organizacji i Administracji (DO) Emilia Szewczyk

Akceptujący*	Podpis i pieczęć	Data
Dyrektor..... <i>*w przypadku gdy DSZ wychodzi z innego pionu organizacyjnego niż pion Dyrektora Oddziału</i>	_____	_____

III. ZATWIERDZENIE DSZ

Zatwierdzający*	Podpis i pieczęć	Data
Dyrektor Oddziału / Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego** <i>*w przypadku zatwierdzenia na mocy uchwały Zarządu, wypełnia Biuro Zarządu poprzez wpisanie numeru uchwały</i> <i>** dotyczy kopalń</i>	PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów Dyrektor Oddziału Sławomir Wochna	6.03.2019 v.

Uwagi zatwierdzającego (opcjonalnie)

.....



Regulamin pracy
PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
Oddział Kopalnia Węgla Brunatnego Turów

REGL 18026/B

Data zatwierdzenia: 06/03/2019

Obowiązuje od: 21/03/2019

SPIS TREŚCI

STR.

ROZDZIAŁ 1. Podstawy prawne.....	3
ROZDZIAŁ 2. Przepisy ogólne	3
ROZDZIAŁ 3. Organizacja Pracy	4
ROZDZIAŁ 4. Obowiązki pracodawcy i pracownika	5
ROZDZIAŁ 5. Czas pracy.....	7
ROZDZIAŁ 6. Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień w pracy	10
ROZDZIAŁ 7. Zasady udzielania pracownikom zwolnień od pracy	11
ROZDZIAŁ 8. Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia	14
ROZDZIAŁ 9. Ochrona pracy kobiet i młodocianych.....	16
ROZDZIAŁ 10. Obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej	17
ROZDZIAŁ 11. Wyposażenie pracowników w narzędzia, odzież i obuwie oraz środki ochrony indywidualnej	19
ROZDZIAŁ 12. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.....	20
ROZDZIAŁ 13. Nagrody i wyróżnienia	21
ROZDZIAŁ 14. Postanowienia końcowe	23

ROZDZIAŁ 1 PODSTAWY PRAWNE

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2018.917 t.j. ze zm.).
2. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U.2012.1155 t.j. ze zm.).
3. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U.2018.2137 t.j. ze zm.).
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 t.j. ze zm.).
5. Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U.2017.2126 t.j. ze zm.).
6. Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz.U.2018.1446 t.j. ze zm.).
7. Ustawa z dnia 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U.2018.1030 t.j. ze zm.).
8. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2017.1368 t.j. ze zm.).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.2014.1632 t.j.).
10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 19 kwietnia 2017 r. w sprawie w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U.2017.796).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U.2016.1509 t.j.).
12. Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zakładów górniczych węgla brunatnego z dnia 13 lutego 1992 r.
13. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów Spółki PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. z dnia 22 listopada 2010 r. ze zm.
14. Statut PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A.
15. Uchwała Zarządu PGE Elektrownia Bełchatów S.A. nr 437/2010 z dnia 07.07.2010 r. w sprawie utworzenia Oddziałów.

ROZDZIAŁ 2 PRZEPISY OGÓLNE

§ 1.

1. Regulamin pracy Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów, zwany dalej „Regulaminem pracy”, ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Regulaminem pracy objęci są wszyscy pracownicy Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.
3. Regulamin pracy dotyczy również osób wykonujących pracę na terenie Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów, na innej podstawie niż umowa o pracę. Osoby te zobowiązane są do przestrzegania Regulaminu w zakresie porządku i organizacji pracy.

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

§ 2.

1. Niezależnie od postanowień Regulaminu pracy, osoby wymienione w § 1 ust. 2 i 3 niniejszego Regulaminu, zobowiązane są do przestrzegania na terenie Zakładu Górniczego Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów przepisów prawa geologicznego i górniczego.
2. Osoby przebywające na terenie zakładu pracy obowiązane są podporządkować się poleceniom osób kierownictwa i dozoru zakładu górniczego.

§ 3.

1. Przed dopuszczeniem do pracy, każdy pracownik będzie zapoznany z przepisami Regulaminu pracy.
2. Podpisane oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy zostanie dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ 3 ORGANIZACJA PRACY

§ 4.

1. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli oraz monitorowania i dokumentowania procesu produkcji, właściwej organizacji pracy umożliwiającej wykorzystanie posiadanych zasobów, właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, kontroli wykorzystywania zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych, kontroli procedur bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zgodnie z zapisami zawartymi w art. 22² i 22³ K.P. – mają zastosowanie następujące środki techniczne i organizacyjne:
 - 1) monitoring wizyjny osób, mienia, pomieszczeń, terenu Oddziału oraz pojazdów - z zastosowaniem systemów umożliwiających rejestrację obrazu.
Monitoring wizyjny nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, palarni oraz pomieszczeń udostępnianych zakładowym organizacjom związkowym;
 - 2) monitoring służbowych zasobów telekomunikacyjnych obejmujący połączenia telefoniczne - w formie billingów oraz raportów aktywności otrzymywanych od operatorów telefonicznych;
 - 3) kontrolę dostępu osób i pojazdów z zastosowaniem systemów kontroli dostępu przetwarzających dane użytkowników wraz z danymi pojazdów;
 - 4) nagrywanie rozmów telefonicznych na numerach związanych z bezpośrednim kierowaniem produkcją zakładu górniczego: numery Dyspozytora Głównego oraz Dyspozytorów Rejonowych w Centrum Kierowania Ruchem (TZC);
 - 5) monitoring korzystania ze służbowych zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych - obejmujący służbową pocztę elektroniczną oraz stron internetowych przeglądanych przez pracownika.
2. Zgodnie z art. 11¹ K.P. monitoring, o którym mowa wyżej będzie prowadzony z poszanowaniem godności i dóbr osobistych pracowników. Materiały powstałe w trakcie monitoringu będą wykorzystane jedynie w ww. celach, a dostęp do materiałów z monitoringu będą miały wyłącznie osoby upoważnione do przetwarzania zawartych

w nich danych. Każda z osób upoważnionych zachowuje w tajemnicy wiedzę wynikającą z tych materiałów.

3. Nagrania obrazu, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje je przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Okres przechowywania nagrań obrazu ulega wydłużeniu w przypadku, gdy nagrania te stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiedzę, że mogą one stanowić dowód w prowadzonych postępowaniach, do czasu ich prawomocnego zakończenia. Po upływie okresu przechowywania, nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu w sposób trwale uniemożliwiający ich odtworzenie.
4. Pracodawca zapewnia oznaczenie terenu monitorowanego, obiektów i pomieszczeń w sposób widoczny i czytelny, za pomocą komunikatów, tablic informacyjnych i znaków graficznych.
5. Szczegółowe zasady przetwarzania i postępowania z zapisami danych utworzonych w wyniku stosowania środków wymienionych w § 4, ust. 1 pkt 1÷5 regulują odrębne przepisy wewnętrzne.

ROZDZIAŁ 4 OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

§ 5.

Pracodawca w szczególności jest obowiązany:

- 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować prace w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 3) zapewniać bezpieczne i higieniczne oraz ergonomiczne warunki pracy i prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 5) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 6) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły, warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 7) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 8) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 9) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;
- 10) 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 okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba, że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej;
- 11) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;

- 12) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 13) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 6.

1. Pracodawca zobowiązuje się przeciwdziałać mobbingowi, uznając różnorodne formy szykanowania lub znęcania się nad pracownikami za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.
2. Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ciąży na pracownikach Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów pełniących funkcje kierownicze.
3. Uznając, że mobbing oznacza działania lub zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, pracodawca deklaruje wolę przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.

§ 7.

1. Pracownik jest obowiązany 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, a także wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową.
2. Pracownik w szczególności jest obowiązany:
 - 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
 - 2) przestrzegać Regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku;
 - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
 - 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
 - 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
 - 6) minimalizować negatywne oddziaływanie na środowisko naturalne;
 - 7) racjonalnie i oszczędnie zużywać paliwa i energię elektryczną;
 - 8) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
 - 9) dbać o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy;
 - 10) należyście zabezpieczyć po zakończeniu pracy narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy;
 - 11) ze względu na dużą szkodliwość zjawiska mobbingu, każdy pracownik Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów ma obowiązek przeciwstawiania się temu zjawisku;
 - 12) Obowiązkiem Pracownika jest przestrzeganie zasad zawartych w Kodeksie Etyki GK PGE.

3. Pracownik jest obowiązany posiadać aktualną legitymację pracowniczą - identyfikator przez czas pobytu na terenie zakładu pracy i okazywać ją na każde żądanie osób uprawnionych do przeprowadzania kontroli.
4. Legitymacja pracownicza - identyfikator jest dokumentem identyfikacyjnym pracownika. Upoważnia ona do wejścia na teren zakładu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie.

§ 8.

Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest prowadzenie działań lub okazywanie zachowań uznanych w kodeksie pracy za mobbing.

§ 9.

1. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu alkoholu jest zabronione.
2. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po użyciu środków odurzających i substancji psychotropowych jest zabronione.

§ 10.

Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego;
- 2) operowania maszynami i urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności;
- 3) samowolnego demontowania części maszyn, urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia;
- 4) samowolnego usuwania osłon i zabezpieczeń maszyn i urządzeń, czyszczenia i naprawiania maszyn i aparatów będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym;
- 5) wnoszenia na teren zakładu pracy alkoholu;
- 6) spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy;
- 7) wnoszenia na teren zakładu pracy środków odurzających i substancji psychotropowych;
- 8) zażywania (użycia) na terenie zakładu pracy środków odurzających i substancji psychotropowych (aktualne wykazy tych środków i substancji ustala USTAWA z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii).

§ 11.

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracownik jest obowiązany rozliczyć się z zakładem pracy i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

ROZDZIAŁ 5 CZAS PRACY

§ 12.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy:
 - 1) pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy od chwili, w której przystąpi do pracy na swoim (stałym lub zmiennym) stanowisku pracy do chwili, w której pracę na tym stanowisku zakończy, chyba, że na polecenie pracodawcy

- świadczy pracę lub pozostaje w jego dyspozycji w innym miejscu położonym na terenie zakładu pracy;
- 2) pracownicy obsługujący maszyny podstawowe i urządzenia na odkrywce będące stale w ruchu nie mogą zakończyć pracy przed przekazaniem stanowiska pracownikowi świadczącemu pracę na kolejnej zmianie;
 - 3) pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym przy obsłudze maszyn podstawowych i urządzeń, transport wewnątrzzakładowy umożliwiający im dotarcie na ich stanowiska pracy. W celu skorzystania z tego transportu, pracownicy winni stawić się wcześniej na wyznaczone przez pracodawcę miejsce zbiórki;
 - 4) w razie braku transportu, o którym mowa w pkt 3 lub jego awarii powodującej brak możliwości dotarcia pracownika na stanowisko pracy bądź jego opuszczenie, pracodawca jest zobowiązany zaliczyć czas pozostawania w jego dyspozycji na miejscu pracy bądź innym miejscu położonym na terenie zakładu pracy do czasu pracy;
 - 5) z uwagi na specyfikę obsługi maszyn podstawowych i urządzeń, wymagającej od pracodawcy zapewnienia ich nieprzerwanej pracy, pracownicy zatrudnieni przy ich obsłudze są informowani przez przełożonych przed rozpoczęciem pracy, że w danym dniu istnieje potrzeba świadczenia przez nich pracy na stanowisku innym, niż stałe stanowisko pracy.
2. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe pracowników Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów:
- 1) podstawowy system czasu pracy:
 - a) 8 godzin na dobę,
 - b) przeciętnie 40 godzin w tygodniu,
 - c) obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy,
 - d) dniami wolnymi od pracy są wszystkie soboty w roku;
 - 2) praca w ruchu ciągłym (w czterobrygadowej organizacji pracy):
 - a) 8 godzin na dobę,
 - b) przeciętnie 40 godzin na tydzień,
 - c) obowiązuje 4 tygodniowy okres rozliczeniowy,
 - d) dniami wolnymi od pracy są dni wynikające z harmonogramu ramowego oraz inne dni wyznaczone przez kierownika komórki organizacyjnej w indywidualnym harmonogramie pracy pracownika,
 - e) pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać, co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy;
 - 3) przerywany czas pracy: dla kierowców zatrudnionych w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów może być stosowany w szczególnie uzasadnionych przypadkach czas pracy wg z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin;
 - 4) równoważny czas pracy: czas pracy pracowników jednostki taktycznej i sekcji ratownictwa medycznego Działu Ochrony Przeciwpożarowej (TZR), pracujących w systemie zmianowym wynosi 24 godziny na dobę i 72 godziny wolne od pracy. Okres rozliczeniowy dla jednostki taktycznej Działu Ochrony Przeciwpożarowej (TZR) wynosi jeden miesiąc, a dla sekcji ratownictwa medycznego trzy miesiące. W celu rozliczenia czasu pracy w okresie rozliczeniowym dopuszcza się pracę w wymiarze 8 godzin lub 16 godzin na dobę.

3. W zmianowej organizacji pracy dniami wolnymi są dni wynikające z harmonogramu pracy. Okres rozliczeniowy nie dłuższy niż 3 miesiące, czas pracy 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin na tydzień.
4. Czas rozpoczęcia i kończenia pracy jest następujący:
 - 1) I zmiana – od godz. 6⁰⁰ do godz. 14⁰⁰ lub od godz. 7⁰⁰ do godz. 15⁰⁰;
 - 2) II zmiana – od godz. 14⁰⁰ do godz. 22⁰⁰;
 - 3) III zmiana – od godz. 22⁰⁰ do godz. 6⁰⁰.W placówkach socjalno – bytowych można stosować inne godziny rozpoczęcia i kończenia zmian.
5. Czas rozpoczęcia i kończenia pracy kierowców zatrudnionych w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów jest ustalany przez Naczelnego Inżyniera ds. Sprzętu Technologicznego i Transportu (TT), który jest zobowiązany uwzględnić specyfikę wynikającą z obsługi zleciodawców.
6. Każdy inny czas rozpoczęcia i kończenia pracy niż określony w ust. 4 musi być potwierdzony harmonogramem pracy oraz zapewnieniem przez pracodawcę przywozu i odwozu do lub z pracy.
7. Przebywanie w miejscu pracy w czasie, który nie jest czasem pracy pracownika wynikającym z obowiązującego go harmonogramu pracy jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą kierownika komórki organizacyjnej.

§ 13.

1. Pracodawca jest obowiązany prowadzić odrębnie dla każdego pracownika ewidencję czasu pracy, która obejmuje rejestrację czasu przepracowanego, absencji, pracy górniczej oraz pracy w wymiarze półtorakrotnym.
2. Ewidencję codzienną obecności pracowników w działach i oddziałach prowadzą pracownicy wyznaczeni przez kierowników tych komórek.
3. Dane zawarte w Karcie Czasu Pracy prowadzonej w systemie informatycznym stanowią podstawę do naliczania wynagrodzenia pracowników w danym miesiącu.
4. Szczegółowe zasady ewidencji i kontroli czasu pracy uregulowane są odrębnie.

§ 14.

1. Pracownicy zatrudnieni przy urządzeniach będących w ruchu ciągłym oraz portierzy obowiązani są oczekiwać zmiany na miejscu pracy.
2. W razie nie nadejścia zmiany w oznaczonym czasie, pracownik pozostając nadal na stanowisku pracy powiadamia o tym bezpośredniego przełożonego.
3. Przełożony powiadomiony o nie nadejściu zmiany obowiązany jest zapewnić zastępstwo na danym stanowisku pracy. W takiej sytuacji pracownik pozostaje na miejscu pracy do czasu zwolnienia go od tego obowiązku przez przełożonego.

§ 15.

1. Za pracę w porze nocnej uważa się pracę wykonywaną w godzinach od 22⁰⁰ do 6⁰⁰.
2. W przypadku kierowców do których mają zastosowanie regulacje zawarte w ustawie o czasie pracy kierowców, pora nocna obejmuje 4 godziny pracy pomiędzy godz. 00⁰⁰, a 04⁰⁰. Ustaloną porę nocną dla kierowców stosuje się wyłącznie do celów ustalania czasu pracy tej grupy pracowników. Ustalona pora nocna dla kierowców nie wpływa na wysokość wynagrodzenia i dodatków.

3. W czasie każdej zmiany, pracownikom przysługuje jedna 15-minutowa przerwa wypoczynkowa, przeznaczona na spożycie posiłku, która wliczana jest do czasu pracy. Rozpoczęcie i zakończenie przerwy ustala kierownik właściwej komórki organizacyjnej; czas przerwy wypoczynkowej podaje się do wiadomości pracowników w sposób praktykowany.
4. W czasie każdej zmiany, pracownikom obsługującym co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy monitory ekranowe przysługuje 5-minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy monitorze, wliczana do czasu pracy pod warunkiem, że kierujący pracownikami nie zapewnił pracownikom wykonującym pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narząd wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała.

ROZDZIAŁ 6

ZASADY USPRAWIEDLIWIENIA NIEOBECNOŚCI W PRACY I SPÓŹNIEŃ W PRACY

§ 16.

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

§ 17.

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę 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. Zawiadomienia tego dokonuje pracownik osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
3. Niedotrzymanie 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. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

§ 18.

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w 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, przedszkola lub szkoły do której 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 3, 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 sprawie 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, zakończonych w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 19.

1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy spowodowaną spóźnieniem do pracy najpóźniej w dniu zgłoszenia się do pracy - przedstawiając swojemu przełożonemu przyczyny nieobecności, a w przypadkach o których mowa w § 18 pkt 2÷5 niniejszego Regulaminu, przedłożyć stosowne dokumenty.
2. Do usprawiedliwienia uzasadnionych nieobecności w pracy i spóźnień do pracy o których mowa w § 18 niniejszego Regulaminu, upoważniony jest kierownik właściwej komórki organizacyjnej - przełożony pracownika.
3. Decyzję o uznaniu nieobecności za nieusprawiedliwioną na podstawie wniosku kierownika właściwej komórki organizacyjnej - przełożonego pracownika, podejmuje Dyrektor właściwego pionu, a w przypadkach spornych - Dyrektor Oddziału.
4. Dokumenty w sprawach o których mowa w niniejszym rozdziale, podlegają przekazaniu do komórki organizacyjnej prowadzącej sprawę osobowe.

ROZDZIAŁ 7

ZASADY UDZIELANIA PRACOWNIKOM ZWOLNIEŃ OD PRACY

§ 20.

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

§ 21.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny, w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.

§ 22.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy 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.

§ 23.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym, przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekroczyć 6 dni w ciągu roku kalendarzowego.

§ 24.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez NIK i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

§ 25.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

- 1) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej - na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także w wymiarze nie przekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego - na szkolenie pożarnicze;
- 2) na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

§ 26.

W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 21÷25 niniejszego Regulaminu, pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

§ 27.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu wzięcia udziału w charakterze strony lub świadka w postępowaniu pojednawczym.

§ 28.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.

§ 29.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu.

§ 30.

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

§ 31.

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w razie:

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

§ 32.

Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 27÷31 niniejszego Regulaminu, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu pracy.

§ 33.

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy, pracownika w celu:
 - 1) udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka komisji;
 - 2) przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo - rozwojowej, a także prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.
2. Za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 34.

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.
2. Za czas zwolnienia od pracy o którym mowa w ust. 1 pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia.

§ 35.

Udzielanie zwolnień od pracy w przypadkach określonych w niniejszym rozdziale następuje:

- 1) na podstawie zaświadczeń, wezwań lub wniosków właściwych organów oraz uprawnionych osób prawnych;
- 2) na podstawie pisemnego, należyście udokumentowanego wniosku pracownika.

§ 36.

1. Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.
2. Żądanie pracownika musi być zgłoszone nie później niż w połowie zmiany, na której pracownik powinien pracować w dniu urlopu. Żądanie pracownika powinno być odnotowane przez bezpośredniego przełożonego.

§ 37.

Zwolnień od pracy udzielają:

- 1) we wszystkich przypadkach, w których zakład pracy jest obowiązany, na podstawie obowiązujących przepisów prawa, zwolnić od pracy pracownika - kierownik właściwej komórki organizacyjnej - przełożony pracownika;
- 2) w przypadkach określonych w § 34 ust. 1 niniejszego Regulaminu, a dotyczących zwolnień z części dnia pracy - kierownik właściwej komórki organizacyjnej - przełożony pracownika;
- 3) w przypadkach określonych w Kodeksie pracy w zakresie urlopów bezpłatnych - Dyrektor Oddziału lub podczas jego nieobecności Z-ca Dyrektora Oddziału;
- 4) w przypadkach zwolnień od pracy wynikających z funkcji pracownika w zakładowej organizacji związkowej - Dyrektor Oddziału;
- 5) we wszystkich pozostałych przypadkach - w których zakład pracy może, na podstawie obowiązujących przepisów prawa, udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy - Dyrektor właściwego pionu.

ROZDZIAŁ 8

TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 38.

Wypłata wynagrodzenia za pracę dla wszystkich pracowników następuje z dołu w dniu 10-go każdego miesiąca.

§ 39.

W przypadku, gdy dzień wypłaty przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata następuje w dniu poprzedzającym ten dzień.

§ 40.

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.

§ 41.

Wypłata wynagrodzenia w formie gotówkowej dokonywana jest w Kasie Głównej Oddziału w dniu wypłaty w godzinach 6 – 14, poza dniami wypłaty w godzinach pracy kasy lub za zgodą pracownika w oddziałach i agencjach banku PKO BP S.A. na terenie całego kraju w godzinach pracy tych placówek. Lista aktualnych placówek banku jest dostępna na stronach internetowych banku lub w Dziale Księgowości Ogólnej (FKO).

§ 42.

Wypłata wynagrodzenia gotówką w Kasie Głównej Oddziału lub w placówce bankowej dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej.

§ 43.

Wynagrodzenie pracownika może być wypłacone do rąk jego współmałżonka w przypadku, gdy pracownik nie może z powodu przemijającej przeszkody (np. pobyt w areszcie tymczasowym, nagła choroba) osobiście go odebrać w gotówce i nie złożył pisemnego sprzeciwu, co do dokonywania wypłaty do rąk współmałżonka. W takim przypadku wynagrodzenie wypłacane jest na wniosek współmałżonka gotówką w placówce bankowej lub przelewem na jego rachunek bankowy lub w Kasie Głównej Oddziału. Do pisemnego wniosku współmałżonka o wypłatę wynagrodzenia powinny być załączone dokumenty potwierdzające fakt zaistnienia przemijającej przeszkody, kopia skróconego odpisu aktu małżeństwa oraz oświadczenie wnioskującego w zakresie pozostawania w związku małżeńskim i potwierdzające fakt pozostawania we wspólnym pożyciu. Wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Dziale Księgowości Zarobkowej (FKZ).

§ 44.

Szczegółowe zasady wynagradzania, przyznawania dodatków i premii uregulowane są odrębnie.

§ 45.

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 46.

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

§ 47.

Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy.

§ 48.

Każda osoba przy podejmowaniu wynagrodzenia w gotówce obowiązana jest przedłożyć swój dowód osobisty lub inny dokument ze zdjęciem i numerem PESEL potwierdzający tożsamość. Pracownik lub osoba przez niego upoważniona, potwierdza własnoręcznym podpisem pobranie należności.

§ 49.

Obowiązkiem każdej osoby pobierającej należność jest sprawdzenie ilości pobranej gotówki wobec osoby wypłacającej.

§ 50.

Reklamacje nieprawidłowego obliczenia wynagrodzenia albo dokonania niewłaściwych potrąceń należy zgłaszać w Dziale Księgowości Zarobkowej (FKZ).

§ 51.

Wyplata wynagrodzenia z tytułu uznanej reklamacji następuje niezwłocznie po jej zgłoszeniu, nie później jednak niż w 7 dniu roboczym od momentu dokonania zgłoszenia lub za zgodą pracownika przy wypłacie wynagrodzenia za kolejny miesiąc. Do wypłaty stosuje się odpowiednio zapisy § 40÷43.

**ROZDZIAŁ 9
OCHRONA KOBIET I MŁODOCIANYCH**

§ 52.

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach wymienionych w wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

§ 53.

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, o którym mowa w § 52 niniejszego regulaminu, stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu pracy.

§ 54.

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno, bez jej zgody, delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 55.

Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży;
- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

§ 56.

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§ 57.

1. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w wykazie prac wzbronionych młodocianym stanowiącym Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu pracy.
2. Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego, jeżeli prace te są przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu. Wykaz tych prac określono w Załączniku nr 3 do niniejszego Regulaminu pracy.

3. W komórce organizacyjnej zatrudniającej młodocianych winien być wywieszony wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz prac dozwolonych w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego, jeżeli prace te są przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu.
4. Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego ma odbywać się pod nadzorem nauczycieli zawodu i instruktorów nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

§ 58.

W zakresie nauki zawodu młodociany w wieku powyżej 16 lat może być zatrudniony:

- 1) do 3 godzin na dobę przy pracach:
 - a) warsztatowych związanych z naprawą pojazdów samochodowych,
 - b) układania posadzek z drewna lub tworzyw sztucznych,
 - c) wytwarzania wyrobów kaletniczych, rymarskich;
- 2) do 2 godzin na dobę przy pracach:
 - a) trawienia klisz i płyt poligraficznych,
 - b) konfekcjonowania środków ochrony roślin zaliczonych do III, IV, V klasy toksyczności.

ROZDZIAŁ 10

OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPÓŻAROWEJ

§ 59.

1. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.
2. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
 - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
 - 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
 - 3) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - 4) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 60.

1. Pracodawca jest zobowiązany do oceniania i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko.
2. Informację o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami przekazuje pracownikowi kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik. Dodatkowo w ramach przekazywanej informacji o ryzyku, które wiąże się z wykonywaną pracą pracownik otrzymuje właściwe dla wykonywanej pracy „zbiorcze karty oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowisku pracy”. W kartach wskazane są zasady ochrony przed zagrożeniami.

3. Odbiór „zbiorczej karty oceny ryzyka” oraz fakt zapoznania się z oceną ryzyka, pracownik kwituje własnoręcznym podpisem.

§ 61.

Przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym 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 maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

§ 62.

Pracownicy mają obowiązek natychmiastowego zawiadamiania swoich przełożonych o wszelkich uszkodzeniach i awariach maszyn, urządzeń oraz zagrożeniach, do których usunięcia nie są uprawnieni.

§ 63.

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do ostrożnego obchodzenia się z ogniem, przestrzegania poleceń kierownictwa i swoich przełożonych w sprawie zabezpieczenia miejsca pracy i obiektów przed pożarem.
2. Do miejsc szczególnie zagrożonych pod względem pożarowym, w których obowiązuje bezwzględny zakaz używania otwartego ognia i palenia tytoniu należą:
 - 1) obiekty i pomieszczenia zagrożone wybuchem: gazów, par cieczy i pyłów, a mianowicie:
 - a) sortownia węgla,
 - b) rozdzielnia węgla,
 - c) taśmociągi węglowe kryte,
 - d) acetylenownie,
 - e) akumulatorownie,
 - f) stolarnie,
 - g) magazyny i pomieszczenia magazynowe materiałów wybuchowych, farb, lakierów, rozpuszczalników, płynów łatwopalnych, gazów technicznych, olejów i smarów;
 - 2) inne obiekty i pomieszczenia zagrożone pod względem pożarowym, jak:
 - a) magazyny i przechowalnie materiałów,
 - b) pomieszczenia na oleje i smary oraz centralne smarownie na maszynach podstawowych,

- c) place składowania materiałów łatwopalnych (drewno, tarcica, papa itp.),
 - d) pomieszczenia archiwum i przechowywania dokumentów,
 - e) łaźnie i szatnie,
 - f) garaże samochodowe.
3. Palenie tytoniu dozwolone jest wyłącznie w miejscach wydzielonych do palenia odpowiednio oznakowanych i wyposażonych.

§ 64.

1. Każdy pracownik obowiązany jest przed rozpoczęciem pracy sprawdzić stan bezpieczeństwa w przydzielonym miejscu pracy, a także stan obsługiwanych maszyn, urządzeń i narzędzi oraz urządzeń ochronnych zabezpieczających.
2. Każdy pracownik, który spostrzeże niebezpieczeństwo zagrażające pracującym lub ruchowi zakładu, obowiązany jest niezwłocznie ostrzec bezpośrednio zagrożonych, podjąć możliwie dostępne mu środki w celu usunięcia niebezpieczeństwa oraz zawiadomić najbliższą osobę dozoru o swoim spostrzeżeniu.
3. Każdy pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy sam lub był świadkiem wypadku innego pracownika ma obowiązek natychmiastowego, jeżeli jest to możliwe, zgłoszenia tego faktu najbliższej osobie dozoru, przełożonemu, względnie pracownikowi Działu BHP (DB).
4. W każdym miejscu pracy w którym zatrudniony jest zespół co najmniej dwóch pracowników, musi być wyznaczony spośród nich odpowiedzialny zespół czuwający nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy przez członków zespołu i stosowaniem się do wskazówek i zaleceń dozoru.
5. Pracowników nowo przyjętych w okresie objętym szkoleniem wolno kierować do wykonania robót tylko pod nadzorem instruktora lub opiekuna.

ROZDZIAŁ 11

WYPOSAŻENIE PRACOWNIKÓW W NARZĘDZIA, ODZIEŻ I OBUWIE ORAZ ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ

§ 65.

1. W zależności od rodzaju wykonywanej pracy, pracownicy otrzymują od zakładu pracy potrzebne narzędzia pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, które to przedmioty po ukończeniu pracy powinni przechowywać w miejscu do tego celu przeznaczonym.
2. Każdy pracownik odpowiada materialnie za powierzone mu narzędzia pracy, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej i inne przedmioty. W przypadku zawinionego przez pracownika ich zniszczenia bądź utraty, pracownik odpowiada za szkodę w pełnej wysokości.

§ 66.

1. Narzędzia potrzebne do wykonywania zleconej pracy, pracownik pobiera z wypożyczalni oddziałowej za oddaniem marki kontrolnej lub za pokwitowaniem. Narzędzia wypożyczone dla potrzeb doraźnych powinny być zwrócone do wypożyczalni w tym samym dniu.
2. Odzież dyżurna wydawana jest do czasowego użytkowania pracownikom:

- 1) zatrudnionym dorywczo przy pracach, dla wykonania których ta odzież lub sprzęt są przeznaczone;
 - 2) pracowników, których odzież lub sprzęt zostały oddane do naprawy, dezynfekcji lub do prania;
 - 3) innych osób zatrudnionych czasowo przy pracach lub przebywających w warunkach, które wymagają używania odpowiedniej odzieży roboczej lub ochronnej, albo środków ochrony indywidualnej.
3. Pracownicy, którzy zostali wyposażeni w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, nie mogą korzystać z odzieży dyżurnej poza przypadkiem opisanym w ustępie 2 pkt 2.

§ 67.

Pracodawca nie może dopuścić podległego mu pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku lub rodzaju pracy.

ROZDZIAŁ 12 ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 68.

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, może być zastosowana:
 - 1) kara upomnienia;
 - 2) kara nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, osoby o których mowa w ust. 1, mogą również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nie usprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 69.

1. 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.
2. Karę wymierza Dyrektor Oddziału lub osoba przez niego upoważniona, na wniosek kierownika komórki organizacyjnej pracownika lub osób upoważnionych do wnioskowania kar. Wniosek kieruje się poprzez właściwego Dyrektora pionu, kierującego podpieniem lub kierownika wydziału.

3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika przez – kierownika komórki organizacyjnej pracownika lub innej osoby upoważnionej przez Dyrektora Oddziału do wysłuchania pracownika, o czym należy poinformować we wniosku o ukaranie.
4. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 70.

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

§ 71.

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. 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.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość tej kary.

§ 72.

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się 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.
2. Przepis ust. 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

ROZDZIAŁ 13 NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 73.

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia, a mianowicie:
 - 1) nagroda pieniężna lub rzeczowa;
 - 2) dyplom uznania;
 - 3) odznaka zakładowa "Zasłużony Pracownik Turowa".

2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor Oddziału zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie uregulowaniami.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ 14 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 74.

1. W razie nieobecności kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy, pracownik wyznaczony przez tego kierownika.
2. Kierownik komórki organizacyjnej w czasie nieobecności podległego pracownika:
 - 1) wyznacza na ten okres innego pracownika lub rozdziela czynności pracownika nieobecnego pomiędzy innych pracowników komórki organizacyjnej;
 - 2) w przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników komórki organizacyjnej zgłasza ten fakt swemu przełożonemu, który podejmuje decyzję w tym zakresie.
3. Jeżeli z zastępstwem łączy się odpowiedzialność materialna zastępującego, zastępstwo dochodzi do skutku po wyrażeniu zgody na pełnienie zastępstwa przez zastępującego i gdy przedmioty, które mają być jego pieczy powierzone zostaną mu protokolarnie przekazane.
4. Samowolne zastępowanie się na stanowiskach pracy jest zabronione.

§ 75.

1. Dyrektor Oddziału lub wyznaczona przez niego osoba przyjmuje pracowników Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów w sprawach skarg i wniosków w pierwszą środę każdego miesiąca w godzinach od 13.00 do 14.30.
2. Szczegółowe zasady przyjmowania skarg i wniosków oraz trybu uzyskania przez pracowników wyjaśnień od Kierownictwa w Oddziale Kopalnia Węgla Brunatnego Turów uregulowane są odrębnie.

§ 76.

Zmiana postanowień Regulaminu pracy następuje zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami Oddziału Kopalnia Węgla Brunatnego Turów.

Załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów
z dnia z dnia 03 kwietnia 2017 r.
w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych
dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U.2017.796.)

WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

I.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy stałej,
 - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pracy stałej,
 - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg - przy pracy stałej,
 - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
 - a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,

c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

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

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

a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,

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

14) przewożenie ładunków:

a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,

b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,

c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,

d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;

2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;

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

III.

Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

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

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-

godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;

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

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

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

- przekraczają następujące wartości:

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

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

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

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

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

IV.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

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

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

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

V.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VI.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

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

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

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

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

VII.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),

b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),

c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),

d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)

- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

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

a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,

b) leki cytostatyczne,

c) mangan,

d) syntetyczne estrogeny i progesterony,

e) tlenek węgla,

f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,

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

VIII.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

- 1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
 - 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
 - 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
 - 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
 - 4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.
- 2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

Załącznik nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U.2016.1509 t.j.)

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 - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - 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) 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 stałe 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 rakarzy,

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 lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym

rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) 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) nadtlenki 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 w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.

3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.

4) Prace w narażeniu na azbest.

5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

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 przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

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:
- poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
- równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
- równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
 - maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz
- przekraczają wartości podane w tabeli:

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

- 9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:
- 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 $0,19 \text{ m/s}^2$,

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

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 przetwórniach 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, zamrażalniach, 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

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

- 1) 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 (oddziałach) zakaźnych.
- 2) 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, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, 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, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym 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, kufarów 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.

Załącznik nr 2 do Rozporządzenia Rady Ministrów
z dnia 24 sierpnia 2004 r.
w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków
ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U.2016.1509 t.j.

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 zagrożające 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 stale 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 zagrożające 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 każdych 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 $800 \text{ kcal} \times \text{m}^{-2} \times \text{h}^{-1}$.

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, rozbiórce 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.