

Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych  
KOLPREM Spółka z o.o.

## **REGULAMIN PRACY**

dla pracowników KOLPREM Sp. z o.o.

wdrożony zarządzeniem DN nr 7/09 z dnia 05.06.2009  
w **sprawie:** wprowadzenia „Regulaminu Pracy” dla pracowników  
Przedsiębiorstwa Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z o.o.

*tekst jednolity*

*uwzględnia*

*Aneks nr 1 z dnia 25.03.2011r.*

*Aneks nr 2 z dnia 14.11.2011r.*

*Aneks nr 3 z dnia 03.06.2013r.*

*Aneks nr 4 z dnia 04.08.2016r.*

*Aneks nr 5 z dnia 02.08.2017r.*

*Aneks nr 6 z dnia 22.09.2017r.*

*Aneks nr 7 z dnia 17.08.2018r.*

*Aneks nr 8 z dnia 11.01.2019r.*

l.p. Spis treści		str.
1. I.	Postanowienia wstępne	3
2. II.	Organizacja Pracy	4
3.	Obowiązki pracodawcy	4
4.	Pracodawca ma prawo	5
5.	Obowiązki pracownika	5
6.	Zabrania się pracownikowi	6
7.	Pracownik ma prawo	6
8.	Równe traktowanie w zatrudnieniu	7
9.	Przestrzeganie obowiązku trzeźwości	9
10. III.	Porządek w pracy	10
11. IV.	Odpowiedzialność porządkowa pracowników	13
12. V.	Czas pracy	14
13. VI.	Ewidencja czasu pracy	16
14. VII.	Miejsce i sposób wypłaty wynagrodzenia	16
15. VIII.	Zasady korzystania z poczty elektronicznej i Internetu	17
16. IX.	Monitoring przemysłowy i rejestrowanie rozmów prowadzonych w kabinie lokomotywy oraz przy użyciu urządzeń radiołączności pociągowej i manewrowej (radiotelefonów)	17
17. X.	Postanowienia końcowe	18
18. XI.	Załączniki do regulaminu	19

## I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

### § 1

1. Regulamin pracy wprowadzony na podstawie działu IV rozdziału IV Kodeksu Pracy przez pracodawcę Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z o.o., w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi zwany dalej regulaminem, obowiązuje w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z o.o.
2. Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy w KOLPREM Spółka z o.o., zwanej dalej „Spółką” oraz związane z tym obowiązki i prawa pracodawcy i pracowników.
3. Wyjaśnienie pojęć.  
Ileokroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:
  - 1) „pracodawcy” – rozumie się przez to Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z o.o. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej,
  - 2) „pracowniku” – rozumie się przez to, zgodnie z art. 2 KP, osoby pozostające ze Spółką w stosunku pracy,
  - 3) „Spółce” lub „zakładzie pracy” – rozumie się przez to Przedsiębiorstwo Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
  - 4) „komórce organizacyjnej” – rozumie się przez to dział, wydział, biuro lub służbę pokazana w strukturze organizacyjnej Spółki,
  - 5) „bezpośrednim przełożonym” – rozumie się przez to osobę, która zgodnie z zakresem zadań i obowiązków jest uprawniona do wydawania poleceń służbowych, oceny pracownika, w tym wielkość wkładu jego pracy i przestrzeganie przez niego przepisów BHP,
  - 6) „przepisach odrębnych” – rozumie się przez to ustawowe przepisy prawa pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na ich podstawie określające obowiązki i uprawnienia pracownicze w ramach stosunku pracy na odmiennych zasadach niż Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy i przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy,
  - 7) „terenach zakładu” – rozumie się przez to przestrzeń wraz z obiektami budowlanymi będącą w dyspozycji pracodawcy, w której organizuje on miejsca pracy oraz obszar wynikający z realizacji zadań będących przedmiotem zakresu działania Spółki. Miejsca pracy to miejsca wyznaczone przez pracodawcę, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy,
  - 8) „regulaminie” – rozumie się przez to Regulamin Pracy dla pracowników Przedsiębiorstwa Usług Kolejowych KOLPREM Spółka z o.o.,
  - 9) „zakładowych organizacjach związkowych” – rozumie się przez to wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające w Spółce.

### § 2

Przepisy regulaminu obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

### § 3

Pracodawca jest obowiązany zapoznać każdego pracownika, w tym również nowo przyjętego do pracy, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, z treścią tego regulaminu. Na dowód tego pracownik składa odpowiednie oświadczenie na piśmie wobec pracodawcy, które zostaje dołączone do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.

### § 4

Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, pracodawca realizuje przez organ zarządzający Spółki lub inne wyznaczone do tego osoby.

## II. ORGANIZACJA PRACY

### § 5

#### Obowiązki pracodawcy:

- 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z
  - zakresem ich obowiązków,
  - sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach,
  - zagrożeniami wynikającymi z wykonywanej pracy,
  - ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 4) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
- 5) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikom wynagrodzenie,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie, po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej, warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) stosownie do możliwości i warunków, w miarę posiadanych środków, zaspakajać bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy z pracownikiem niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy,
- 11) wpływać na kształtowanie w Spółce zasad współzycia społecznego, szanować godność, dobra osobiste pracowników i nie dopuszczać do jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy,
- 12) udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 14) zapewnić pracownikom przydział i wykonywanie pracy zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę oraz wydawać pracownikom potrzebne do pracy narzędzia i materiały, jak również środki ochrony osobistej, odzież i obuwie robocze,
- 15) udzielać pomocy przy organizowaniu przez związki zawodowe społecznej inspekcji pracy oraz współdziałać z zakładowym społecznym inspektorem pracy,
- 16) przeprowadzać badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, sukcesywnie eliminować te czynniki, cyklicznie kontrolować warunki pracy pod kątem wykrywania czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 17) zapewnić pełną ochronę danych osobowych wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- 18) przestrzegać przepisów regulujących zatrudnianie kobiet i ochronę pracy kobiet z uwzględnieniem postanowień załącznika nr 2 Regulaminu,
- 19) informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy,
- 20) przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, 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. Procedura przeciwdziałania mobbingowi stanowi załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.

- 21) konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- 22) oceniać ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą, w tym:
  - a) dokumentować ryzyko zawodowe,
  - b) informować pracowników o wynikach przeprowadzonej identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego,
  - c) stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
  - d) zapoznawać pracowników z oceną ryzyka zawodowego i zasadami ochrony przed zagrożeniami na zajmowanym stanowisku. Zapoznania dokonuje bezpośredni przełożony przed podjęciem pracy na stanowisku lub niezwłocznie po każdej przeprowadzonej identyfikacji lub aktualizacji zagrożeń. Potwierdzenie zapoznania z wynikami oceny ryzyka zawodowego następuje za podpisem na formularzu „Oświadczenie o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy” stanowiącym Załącznik 4 do Procedury identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka i określania środków kontroli P-2. Podpisane „Oświadczenia o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku pracy” przechowywane są w aktach pracowniczych.
- 23) przestrzegać przepisów regulujących zatrudnianie pracowników młodocianych z uwzględnieniem postanowień załączników nr 4 i nr 5 Regulaminu.

## § 6

### **Pracodawca ma prawo:**

- 1) do korzystania z wyników pracy wykonanej przez pracowników zgodnie z treścią stosunku pracy (zawartej umowy o pracę) oraz do przyznawania nagród i wyróżnień pracownikom,
- 2) w ramach uprawnień kierowniczych wobec pracowników do wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy, które nie powinny być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, oraz prawo do ustalania zakresu obowiązków, zadań i czynności pracowników oraz ich egzekwowania,
- 3) żądać od pracownika podania i udokumentowania danych osobowych, w tym członków jego rodziny, w zakresie i na zasadach określonych w przepisach odrębnych,
- 4) do tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców tworzonych w celu reprezentacji oraz obrony praw i interesów pracodawców.

## § 7

### **Obowiązki pracownika:**

- 1) wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę,
- 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Spółce,
- 3) przestrzegać regulaminu i ustalonego w Spółce porządku,
- 4) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
- 5) przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przestrzegać przepisów o ochronie przeciwpożarowej,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w Spółce wypadku lub zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,

- 8) dbać o dobro pracodawcy i chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje techniczne, technologiczne, handlowe i organizacyjne, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 9) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 10) przestrzegać tajemnicy służbowej i państwowej określonej w odrębnych przepisach, w tym w szczególności zachować w tajemnicy wszelkie informacje o wynagrodzeniach, uzyskane w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych,
- 11) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
- 12) dbać o porządek i czystość na stanowisku pracy i w jego sąsiedztwie oraz zabezpieczyć je po zakończeniu pracy,
- 13) zgłaszać na bieżąco służbie kadrowej wszelkie zmiany dotyczące stanu rodzinnego, miejsca zamieszkania, miejsca pobytu w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, wymiany dowodu osobistego, stosunku do powszechnego obowiązku do służby wojskowej,
- 14) korzystać ze zwolnień od pracy w tym zwolnień lekarskich zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 15) w razie rozwiązania stosunku pracy:
  - zwrócić pobrane narzędzia, materiały, odzież i obuwie robocze oraz inne mienie powierzone przez pracodawcę,
  - rozliczyć się z pobranych zaliczek i pożyczek,
  - załatwić formalności związane z kartą obiegową zwolnienia,
  - przedłożyć legitymację ubezpieczeniową w Dziale Kadr i Płac, celem dokonania adnotacji o ustaniu stosunku pracy,
  - zwrócić legitymację pracowniczą (przepustkę).

## § 8

### 1. Zabrania się pracownikowi:

- 1) opuszczać stanowisko pracy w czasie pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego,
- 2) wносить i spożywać na terenie zakładu pracy napoje alkoholowe, środki odurzające (np. narkotyki, dopalacze), bądź też przebywać w pracy po ich spożyciu,
- 3) wnosić z terenu zakładu pracy jakiegokolwiek przedmioty (materiały, narzędzia, odzież roboczą itp.) stanowiące własność pracodawcy, bez pisemnej zgody pracodawcy lub osoby upoważnionej przez pracodawcę.
- 4) wnosić na teren zakładu pracy jakiegokolwiek przedmioty (materiały, narzędzia, odzież roboczą itp.), na które nie posiada specjalnych zezwoleń, w przypadku ich braku zobowiązany jest powiadomić ochronę o fakcie ich wnoszenia.
- 5) wnosić na teren zakładu pracy przedmiotów nielegalnego pochodzenia.

### 2. Ze względu na potrzebę ochrony mienia pracodawcy, w Spółce może być dokonywana kontrola przenoszonego/przewożonego przez pracowników bagażu oraz środków transportu pod kątem wynoszenia/wywożenia mienia pracodawcy. W przypadku ujawnienia nieprawidłowości służba ochrony obligatoryjnie sporządza dokumentację w postaci notatki służbowej lub/i wzywa policję. Kopia w/w notatki przekazywana jest kontrolowanemu pracownikowi niezwłocznie po jej sporządzeniu.

Kontrola, o której mowa powyżej odbywa się:

- z poszanowaniem dóbr osobistych zarówno pracowników jak i osób kontrolujących,
- z zachowaniem prawa pracowników do prywatności i nietykalności.

### 3. W Spółce dopuszcza się dokonywanie kontroli pracowniczych szafek ubraniowo-narzędziowych. Kontrola, o której mowa powyżej może być dokonywana:

- 1) w porozumieniu z zainteresowanym pracownikiem, tj. za jego wiedzą i w jego obecności lub w obecności przełożonego pracownika.

Z przeprowadzanej kontroli Służba Ochrony sporządza dokumentację w postaci protokołu, którego wzór stanowi Załącznik nr 8 do Regulaminu Pracy. W przypadku ujawnienia, że pracownik dokonał

zaboru mienia należącego do pracodawcy, Służba Ochrony uprawniona jest także do wezwania policji.

Kopia w/w protokołu przekazywana jest pracownikowi niezwłocznie po jego sporządzeniu, lub w przypadku nie wyrażenia zgody przez pracownika:

- 2) kontrola przeprowadzana jest przez Komisję Kontrolną w składzie: Kierownik Komórki Organizacyjnej, Mistrz z danej Komórki Organizacyjnej oraz Pracownik Służby Ochrony Spółki. W kontroli może dodatkowo uczestniczyć – na prawach obserwatora - przedstawiciel reprezentującej pracownika Zakładowej Organizacji Związkowej lub inna osoba wskazana przez pracownika.

Z przeprowadzonej kontroli Komisja Kontrolna sporządza protokół, wg wzoru stanowiącego Załącznik nr 8 do Regulaminu Pracy, zawierający: okoliczności jej przeprowadzenia, opis ewentualnie ujawnionego mienia pracodawcy wraz z szacunkową wartością.

W przypadku uczestniczenia w pracach Komisji Kontrolnej osoby na prawach obserwatora, jest ona upoważniona do zamieszczenia w treści protokołu swoich uwag dotyczących sposobu przeprowadzenia kontroli.

Kopia w/w protokołu przekazywana jest obserwatorowi (za potwierdzeniem) niezwłocznie po jego sporządzeniu jak również przekazywana (za potwierdzeniem) pracownikowi, w sposób zapewniający jak najszybsze jego otrzymanie.

## § 9

### **Pracownik ma prawo:**

- 1) do zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z rodzajem pracy wynikającym z treści zawartej umowy o pracę i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami,
- 2) do godziwego wynagrodzenia za pracę,
- 3) do wypoczynku: w dniach wolnych od pracy, przez prawidłowe przestrzeganie czasu pracy w Spółce oraz korzystanie z urlopów wypoczynkowych i innych wynikających z odrębnych przepisów,
- 4) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- 5) do uczestniczenia w zarządzaniu zakładem w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
- 6) do tworzenia organizacji pracowników i przystępowania do nich, które to organizacje (związki zawodowe) mają prawo do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników, w zakresie i na zasadach określonych przepisami prawa,
- 7) powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom,
- 8) oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, jeżeli powstrzymanie się od wykonania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w pkt.7,
- 9) do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w pkt. 7 i pkt. 8.

## § 10

### **Równe traktowanie w zatrudnieniu:**

- 1) pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie,

- orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 2) równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej,
  - 3) dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w pkt.1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy,
  - 4) dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt.1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne,
  - 5) przejawem dyskryminowania jest także:
    - działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
    - niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie),
  - 6) dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne),
  - 7) podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika,
  - 8) za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt. 1, którego skutkiem jest w szczególności:
    - a) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
    - b) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
    - c) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe chyba, że pracodawca udowodni iż kierował się obiektywnymi powodami,
  - 9) zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:
    - a) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt. 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w punkcie 1 są rzeczywistym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi,
    - b) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inna przyczynę lub inne przyczyny wymienione w pkt-cie ,,
    - c) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
    - d) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek,
  - 10) nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników



wyróżnionej z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt. 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie,

- 11) różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymagania zawodowe,
- 12) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku,
- 13) osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę gwarantowane Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy,
- 14) skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przepis ten stosuje się także do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

## § 11

### **Przestrzeżenie obowiązku trzeźwości:**

- 1) każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie zakładu i w czasie pracy,
- 2) każdy pracownik pełniący funkcje kierownicze w zakładzie, ma obowiązek nie dopuścić do wykonywania czynności zawodowych lub przebywania na terenie zakładu osób, których zachowanie daje uzasadnione podejrzenie, że naruszyli obowiązek trzeźwości – znajdują się w stanie po użyciu alkoholu,
- 3) naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości zachodzi w przypadkach:
  - stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu (stężenie we krwi od 0,2 – 0,5 promila alkoholu, albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>) lub w stanie nietrzeźwości (stężenie we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu, albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>),
  - doprowadzenia się w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy do stanu po spożyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości,
  - spożywania alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu,
  - próby usiłowania wejścia na teren zakładu w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości,
- 4) zabrania się wnoszenia i spożywania na terenie zakładu pracy – zarówno w czasie pracy jak i po pracy – napojów alkoholowych pod jakąkolwiek postacią,
- 5) zabrania się przebywania na terenie zakładu pracy, osobom w stanie po spożyciu alkoholu i w stanie nietrzeźwym,
- 6) stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

- 7) w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik naruszył obowiązek trzeźwości, tj. stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, nie może być dopuszczony do wykonywania czynności zawodowych i powinien być natychmiast od nich odsunięty. Za dopełnienie tego obowiązku odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony pracownika,
- 8) pracownikowi, który nie został dopuszczony do wykonywania czynności zawodowych z powodu podejrzenia, że naruszył obowiązek trzeźwości należy wyjaśnić okoliczności stanowiące podstawę podjęcia takiej decyzji oraz pouczyć o przysługujących prawach i środkach odwoławczych od tej decyzji,
- 9) pracownik ma prawo żądać przeprowadzenia badania swojego stanu trzeźwości,
- 10) badanie stanu trzeźwości obejmuje badanie zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. W razie kwestionowania przez pracownika badania o którym mowa powyżej, na jego żądanie należy przeprowadzić badanie krwi, w zakresie dotyczącym weryfikacji stanu trzeźwości. Pracownik ponosi wszelkie koszty związane z badaniem krwi w razie potwierdzenia faktu, że naruszył obowiązek trzeźwości,
- 11) w czasie badania zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu pracownik ma prawo żądać obecności osoby trzeciej, która ma prawo uczestniczyć we wszystkich czynnościach wykonywanych w trakcie kontroli trzeźwości. Przed przystąpieniem do badania trzeźwości, o którym mowa w pkt. 7 Służba Ochrony ArcelorMittal Poland S.A. informuje pracownika o trybie przeprowadzenia kontroli trzeźwości oraz o prawach przysługujących w trakcie tej kontroli. Fakt ten potwierdzany jest podpisem pracownika w meldunku sporządzanym z tej kontroli,
- 12) z przeprowadzonego badania stanu trzeźwości Służba Ochrony sporządza meldunek, zawierający opis objawów stanu trzeźwości pracownika, okoliczności przeprowadzenia badania i wyjaśnienie pracownika dotyczące okoliczności spożywania przez niego alkoholu, do meldunku dołączany jest wynik badania,
- 13) pracownik ma prawo odmówić poddania się badaniu stanu trzeźwości, o którym mowa w pkt. 7 z tym, że jest to okoliczność przemawiająca na jego niekorzyść. W razie odmowy pracownika poddania się badaniu dopuszcza się ustalenie jego stanu trzeźwości na podstawie:
  - oświadczenia pracownika co do zarzucanego mu czynu,
  - zeznań świadków,
  - wyników ustaleń organoleptycznych zewnętrznych i zachowania się pracownika,
  - oględzin lekarskich,
- 14) w przypadku podejrzenia, że pracownik wykazujący objawy nietrzeźwości lub odurzenia, może być zatruty preparatami stosowanymi w procesie produkcji lub innymi podobnie działającymi środkami, przełożony pracownika lub Służba Ochrony zobowiązani są do niezwłocznego zawiadomienia pogotowia ratunkowego,
- 15) w przypadku gdy AMP S.A. dokona obciążenia Spółki KOLPREM za próbę wejścia na teren Arcelor Mittal Poland S.A. pracownika Spółki będącego pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, a także za każdorazowe przebywanie na terenie AMP S.A. lub Spółki w stanie po spożyciu lub użyciu alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających – pracownik będzie ponosił odpowiedzialność finansową w pełnej wysokości za wyrządzoną na rzecz Spółki KOLPREM stratę materialną.

### **III. PORZĄDEK W PRACY**

#### **§ 12**

1. Pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, by w porze rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. W przypadku przewidywanego spóźnienia do pracy, pracownik zobowiązany jest zawiadomić o tym bezpośredniego przełożonego.

## § 13

1. W razie niemożności stawienia się do pracy, gdy przyczyna jest z góry znana, pracownik winien uprzedzić o tym fakcie pracodawcę przed dniem przewidywanej nieobecności.
2. W razie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, co powinien wykonać nie później niż w drugim dniu nieobecności. Zawiadomienia tego może pracownik dokonać osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności, w tym poczty (w tym poczty elektronicznej) i wówczas za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego przesyłki lub datę nadania poczty elektronicznej z przedmiotową informacją.
3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w pkt.2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi pracownikowi terminowe dopełnienie obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą, połączoną z nieobecnością domowników, albo z innym zdarzeniem losowym. Przepis pkt.2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.
4. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy pracownik ma obowiązek dostarczyć w ciągu 7 dni od daty jego wystawienia. Zapis pkt. 3 stosuje się odpowiednio.
5. Niedopuszczenie do pracy lub odsunięcie od jej wykonywania w związku ze stawieniem się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających albo spożywaniem ich w czasie lub w miejscu pracy, uważa się za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w danym dniu z wszelkimi konsekwencjami stąd wynikającymi.

## § 14

1. Spóźnienie się lub opuszczenie stanowiska pracy - usprawiedliwiają między innymi następujące przyczyny:
  - a) czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą pracownika lub opieką nad chorym członkiem rodziny, pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy,
  - b) odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, pod warunkiem przedstawienia decyzji właściwego inspektora sanitarnego,
  - c) konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8, z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola i szkoły, do której dziecko uczęszcza, pod warunkiem złożenia przez pracownika odpowiedniego pisemnego oświadczenia o tym fakcie, potwierdzonego przez osobę upoważnioną do reprezentowania placówki,
  - d) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez właściwy organ w sprawie powszechnego obowiązku obrony przez organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, pod warunkiem, że na wezwaniu zostanie uczyniona adnotacja potwierdzająca stawienie się pracownika na to wezwanie,
  - e) odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończone w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, pod warunkiem, że podróż odbywała się w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny oraz że pracownik złożył odpowiednie pisemne oświadczenie w tej sprawie.
  - f) inne szczególne okoliczności udokumentowane przez pracownika.
2. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy, pracownik jest obowiązany złożyć pracodawcy najpóźniej w drugim dniu przystąpienia do pracy po okresie nieobecności, nie dotyczy § 13 ust. 4.
3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas obejmujący:

- 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, teścia, teściowej, ojczyma lub macochy pracownika, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką,
  - 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu siostry, brata, babki, dziadka pracownika,
  - badania wstępne, okresowe i kontrolne – zgodnie ze szczegółowymi zasadami określonymi w odrębnym trybie,
  - szkolenia wynikające z obowiązku Pracodawcy,
  - inne zwolnienia wynikające z odrębnych przepisów.
4. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika z innych przyczyn, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
  5. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które nie mogą być załatwione w czasie wolnym od pracy. Za czas tego zwolnienia pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia. Czas tego zwolnienia może być odpracowany przez pracownika, a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
  6. Opuszczenie terenu zakładu pracy i załatwianie spraw nie związanych z pracą zawodową w godzinach pracy jest dopuszczalne tylko w razie konieczności i za zgodą przełożonego. Zwolnień od pracy udzielają:
    - Dyrektorom Pionów – Dyrektor Naczelny lub jego Zastępca,
    - Szefom Biur, Kierownikom jednostek organizacyjnych – właściwy Dyrektor Oddziału/Pionu,
    - pozostałym pracownikom – bezpośredni przełożony lub osoba przez niego upoważniona.
  7. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (z przysługującego mu wymiaru). Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

## § 15

Wszelkie przypadki zwolnień od pracy oraz okresy usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy podlegają ścisłej ewidencji w Dziale Kadr i Płac, zgodnie z przepisami wewnątrzzakładowymi dotyczącymi ewidencji i rozliczania czasu pracy.

## § 16

Pracownik może przebywać na terenie zakładu poza godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy, w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego lub na jego polecenie. O fakcie tym w formie pisemnej należy powiadomić Dyspozytora.

Wymóg powyższy nie dotyczy przedstawicieli związków zawodowych ujętych na imiennej liście przedkładanej przez organizacje związkowe Dyrektorowi Naczelnemu lub innemu upoważnionemu pracownikowi.

## § 17

1. Pracownicy są obowiązani dbać o czystość i porządek na stanowisku pracy i w jego najbliższym otoczeniu. Po zakończeniu pracy są obowiązani do należytego zabezpieczenia maszyn, narzędzi i urządzeń, akt i dokumentów, do wyłączenia z ruchu pracujących maszyn i poboru prądu elektrycznego na stanowisku i w pomieszczeniu pracy, zamknięcia okien i pomieszczenia pracy.
2. Czyszczenie narzędzi, maszyn i urządzeń oraz porządkowania stanowiska pracy pracownik winien wykonać przed zakończeniem pracy.
3. W razie zauważenia marnotrawstwa, psucia maszyn i urządzeń, braku troski o powierzone składniki majątkowe, kradzieży lub przywłaszczenia mienia zakładu pracownik obowiązany jest zawiadomić o tym swego przełożonego lub Służbę Ochrony ArcelorMittal Poland S.A.

4. Wprowadza się zakaz palenia tytoniu na terenie zakładu pracy, z wyjątkiem miejsc wydzielonych do palenia tytoniu, odpowiednio oznaczonych i wyposażonych.

#### **IV. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW**

##### § 18

1. W ramach odpowiedzialności porządkowej pracowników za nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązków pracowniczych, 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 usprawiedliwianie nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
  - karę upomnienia,
  - karę nagany.Za naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się w szczególności:
  - 1) nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
  - 2) opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia,
  - 3) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy oraz wnoszenie alkoholu na teren Spółki,
  - 4) stawienie się do pracy po użyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie zakładu pracy oraz wnoszenie narkotyków na teren Spółki,
  - 5) wykonywanie w czasie godzin pracy bez zgody przełożonego innych prac, nie związanych z zakresem obowiązków służbowych,
  - 6) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, uszkodzenie narzędzi, urządzeń i materiałów,
  - 7) kradzież mienia Spółki.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp i przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również stosować wobec pracownika karę pieniężną.
3. Kara pieniężna zarówno za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej 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 ustawowych potrąceń, o których mowa w kodeksie pracy. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków i higieny pracy.
4. Kara nie może być zastosowana po upływie 2-ch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3-ch miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.
5. 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.
6. Do stosowania kar porządkowych upoważnieni są:
  - Dyrektor Naczelny – w stosunku do wszystkich pracowników Spółki,
  - Dyrektor Pionu, Dyrektor Oddziału – w stosunku do pracowników zatrudnionych w podległych mu jednostkach.
7. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od daty zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Dyrektor Naczelny po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

8. 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.
9. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.
10. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. W imieniu pracodawcy karę za niebyłą uznaje Dyrektor Pionu / Oddziału.
11. Wymierzenie pracownikowi kary, nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę.

## V. CZAS PRACY

### § 19

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Stosuje się następujące systemy czasu pracy:
  - podstawowy system czasu pracy,
  - system równoważnego czasu pracy.W podstawowym systemie czasu pracy stosuje się jedno i dwuzmianową oraz czterobrygadową organizację pracy.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin na dobę z tym, że w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Harmonogram czasu pracy opracowuje pracodawca i przedkłada do wiadomości pracownikowi na 10 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.
5. Pracownikom, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje wliczana do czasu pracy, o którym mowa w ust.1, przerwa w pracy na spożycie posiłku, w czasie i terminie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym.
6. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy.
7. Pracownikowi przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku w każdej dobie oraz do co najmniej 35 godzinnego nieprzerwanego wypoczynku tygodniowego.
8. Wszyscy pracownicy spółki mogą być objęci indywidualnym rozkładem czasu pracy, po złożeniu przez pracownika odpowiedniego wniosku w tej sprawie i jego akceptacji przez pracodawcę (art.142 Kodeksu pracy).

### § 20

Przyjętym okresem rozliczeniowym jest dla pracowników zatrudnionych:

- 1) w podstawowym systemie czasu pracy w jedno i dwuzmianowej organizacji pracy – okres 1-go miesiąca kalendarzowego,
- 2) w podstawowym systemie czasu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy i w systemie równoważnego czasu pracy – okres 3-ch miesięcy kalendarzowych.

### § 21

Ustala się następujące rozkłady czasu pracy w Spółce:

1. dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych pracujących w czterobrygadowej organizacji pracy:
  - I zmiana – od godz. 6.00 do godz. 14.00,
  - II zmiana – od godz. 14.00 do godz. 22.00,
  - III zmiana – od godz. 22.00 do godz. 6.00,
2. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach j.w. pracujących w jedno i dwuzmianowej organizacji pracy od poniedziałku do piątku:
  - a) jednozmianowa organizacja pracy:
    - od godz. 6.00 do godz. 14.00,
    - od godz. 7.00 do godz. 15.00,
  - b) dwuzmianowa organizacja pracy:
    - I zmiana – od godz. 6.00 do godz. 14.00,
    - II zmiana – od godz. 14.00 do godz. 22.00,
3. dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy:
  - I zmiana – od godz. 6.00 do godz. 18.00 lub od godz. 7.00 do godz. 19.00
  - II zmiana – od godz. 18.00 do godz. 6.00 od godz. 19.00 do godz. 7.00
4. dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy może być wprowadzona ruchoma organizacja pracy po złożeniu przez pracowników indywidualnych pisemnych wniosków (wzór wniosku stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu) w tej sprawie i wyrażeniu zgody przez pracodawcę. W takim przypadku pracownik sam decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu uwzględniając w tym zakresie swoje możliwości i potrzeby, oraz zapis Regulaminu dotyczący wskazanych przez pracodawcę ram czasowych pozwalających rozpoczynać pracę pomiędzy godzinami:
  - na I zmianie – w godz. 6.00 do godz. 10.00
  - na II zmianie – w godz. 18.00 do godz. 22.00
  - a) Pracownicy korzystający z ruchomej organizacji pracy mają zapewnione prawo do odpoczynku, na zasadach określonych w art. 132 i 133 Kodeksu Pracy. Wykonywanie pracy przez pracowników korzystających z ruchomej organizacji pracy, w tej samej dobie, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
  - b) Pracownicy zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy kończą pracę w danym dniu po przepracowaniu ilości godzin wynikających z przedstawionych im harmonogramów czasu pracy.

## § 22

1. Pora nocna obejmuje czas pracy w wymiarze 8 godzin od godz. 22.00 wieczorem do godz. 6.00 rano dnia następnego.  
Dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy w godzinach od 7.00 - 19.00 i od 19.00 – 7.00 pora nocna obejmuje czas pracy w wymiarze 8 godzin od godz. 23.00 wieczorem do godz. 7.00 rano dnia następnego.
2. Za pracę w niedziele i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu.  
Dla pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy w godzinach od 7.00 - 19.00 i od 19.00 – 7.00 za pracę w niedziele i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 7.00 w tym dniu a godziną 7.00 w następnym dniu.

## VI. EWIDENCJA CZASU PRACY

### § 23

1. Podstawowym dokumentem źródłowym stwierdzającym obecność pracownika w pracy jest przepustka pracownicza zdawana przełożonemu osobiście przez pracownika po przyjsciu do pracy i odbierana przez niego osobiście po zakonczeniu pracy lub wczesniej w przypadku zwolnienia z czesci dnia pracy.
2. Z obowiazku zdawania przepustki osobowej sa zwolnieni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach:
  - Dyrektor, Z-ca Dyrektora,
  - Główny Księgowy,
  - Główny Specjalista, Główny Ekonomista
  - Szef Biura,
  - Kierownik Wydziału, Z-ca Kierownika Wydziału,
  - Dyspozytorzy,oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wyszczególnionych w odrębnym akcie normatywnym Dyrektora Naczelnego.
3. W uzasadnionych przypadkach decyzję w sprawie zwolnienia z obowiazku oddawania przepustki pracowniczej przełożonemu podejmuje Dyrektor Oddziału lub Dyrektor Pionu.

### § 24

1. Podstawowym dokumentem stwierdzającym przepracowany przez pracownika czas pracy jest miesięczna ewidencja czasu pracy tzw. kontrolka.
2. Obowiązek prowadzenia kontrolki spoczywa na przełożonym pracownika, począwszy od Kierownika Zmiany lub Mistrza wżwyz.  
W uzgodnionych przypadkach kontrolki mogą być prowadzone przez wyznaczonych pracowników.  
Miesięczna ewidencja czasu pracy prowadzona jest dla wszystkich pracowników.

## VII. MIEJSCE I SPOSÓB WYPŁATY WYNAGRODZENIA

### § 25

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje 10 dnia każdego następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w dniu ustawowo lub dodatkowo wolnym od pracy, wypłaty dokonuje się w poprzedzającym dniu roboczym.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, przy zachowaniu zasady, że wynagrodzenie jest dostępne dla pracownika najpóźniej w dniu wypłaty.
3. Pracodawca przekazuje pracownikom paski płacowe za pomocą poczty elektronicznej i/lub poprzez inne kanały elektroniczne (np. kioski płacowe) niezwłocznie po dokonaniu wypłaty wynagrodzenia, nie później jednak niż do 15 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.  
W okresie do uruchomienia przekazywania pasków drogą elektroniczną oraz uruchomienia tzw. elektronicznych kiosków płacowych umożliwiających pracownikowi samodzielne wydrukowanie paska płacowego, Pracodawca przekazuje pracownikom, którzy nie otrzymują pasków płacowych drogą elektroniczną, tzw. papierowe paski płacowe.  
Papierowe paski płacowe przekazywane są pracownikom nie później niż do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

### § 26

1. Zarząd Spółki lub osoba przez niego upoważniona jest zobowiązany udostępnić pracownikowi do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało naliczone jego wynagrodzenie.
2. Informacji dotyczących wynagrodzenia pracownika udostępnia się wyłącznie:



- 1) bezpośrednio pracownikowi,
- 2) innej uprawnionej osobie na mocy przepisów odrębnych.

Informacje te mają charakter poufny – nie wolno ich udostępniać osobom trzecim bez wyraźnej pisemnej zgody pracownika.

## VIII. ZASADY KORZYSTANIA Z POCZTY ELEKTRONICZNEJ I INTERNETU

### § 27

1. Sprzęt i systemy komputerowe wykorzystywane w Spółce służą wykonywanej pracy.
2. Pracodawca zastrzega sobie prawo:
  - 1) monitoringu prawidłowości użytkowania przez pracowników firmowych skrzynek pocztowych,
  - 2) kontroli korzystania z zasobów Internetu przez pracowników, wyłącznie do celów służbowych, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Za zgodą bezpośredniego przełożonego, dopuszcza się możliwość używania poczty elektronicznej, a także korzystania z Internetu do celów prywatnych w ograniczonym zakresie.

## IX. MONITORING PRZEMYSŁOWY I REJESTROWANIE ROZMÓW PROWADZONYCH W KABINIE LOKOMOTYWY ORAZ PRZY UŻYCIU URZĄDZEŃ RADIOŁĄCZNOŚCI POCIĄGOWEJ I MANEWROWEJ (RADIOTELEFONÓW).

### § 28

1. Uwzględniając szczególne warunki wykonywania pracy przy procesie produkcji i w procesie transportu kolejowego, wielkość terenu zakładu pracy, oraz obszar działania geograficznego Pracodawcy, w Spółce stosowany jest system monitoringu wizyjnego w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu lub/i dźwięku tj. zespołu kamer CCTV, rejestratorów audio oraz infrastruktury towarzyszącej, stanowiących własność lub będącej w użyciu Pracodawcy.
2. Wprowadzenie monitoringu jest niezbędne dla realizacji następujących celów:
  - 1) **zapewnienie bezpieczeństwa pracowników** oraz bezpiecznego prowadzenia ruchu kolejowego poprzez zapewnienie szybkiej i adekwatnej reakcji na zagrożenia występujące na terenie Spółki, jak również wdrożenie rozwiązań prewencyjnych na podstawie analizy zarejestrowanego materiału, egzekwowanie przestrzegania przepisów BHP przez pracowników,
  - 2) **kontrola świadczonych usług kolejowych** w szczególności poprzez rejestrację błędów procesowych i technologicznych mających wpływ na jakość usług i ich eliminację na przyszłość dla zapewnienia najwyższej możliwej jakości usług jak również prowadzenie nadzoru rejonów niedostępnych lub niewidocznych,
  - 3) **ochrona mienia** należącego do Pracodawcy, Pracowników lub mienia powierzonego Spółce, w szczególności w celu przeciwdziałania kradzieżom, uszkodzeniu, zniszczeniu jak również szybkiego wykrywania przestępstw i sprawnego ustalania ich sprawców.
3. Pomieszczenia, kabiny lokomotyw i teren monitorowany są oznaczone w sposób widoczny i czytelny za pomocą znaków graficznych.

#### 4. Zakres zastosowania:

- 1) monitoringiem wizyjnym objęte są pomieszczenia, w których odbywa się działalność Pracodawcy, obszary torowisk kolejowych na terenie działalności Pracodawcy, kabiny lokomotyw, ciągi komunikacyjne, pomieszczenia magazynowe oraz pomieszczenia biurowe z wyłączeniem obszaru pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, palarni i pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej oraz teren wokół zakładu pracy, zwłaszcza place manewrowe, parkingi, chodniki oraz wejścia i wyjścia na teren ArcelorMittal Poland na którego terenie Pracodawca prowadzi działalność.
- 2) procesem rejestracji audio objęte są rozmowy prowadzone przy użyciu urządzeń radiołączności pociągowej i manewrowej (radiotelefonów) oraz wewnątrz kabiny lokomotywy.

5. **Sposób zastosowania monitoringu i rejestracji audio:** wprowadzony monitoring przemysłowy oraz proces rejestracji audio obejmuje zastosowanie urządzeń rejestrujących obraz (kamery) i dźwięk (rejestratory).

6. Pracodawca informuje przed dopuszczeniem pracownika do pracy o stosowaniu monitoringu wizyjnego oraz rejestrowaniu rozmów.

## X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 29

1. Informacji i wyjaśnień wynikających ze stosunku pracy udzielają:
  - Kierownicy jednostek organizacyjnych,
  - Szef – HR Business Partner oraz pracownicy Biura Zarządzania Personelem.
2. Skargi, wnioski i interwencje wynikające ze stosunku pracy przyjmowane są przez Dyrektora Personalnego, kierowników komórek organizacyjnych lub inne osoby na podstawie odpowiednich upoważnień.
3. Informację o czasie przyjmowania (przynajmniej raz w tygodniu) skarg, wniosków, interwencji należy podać do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Spółce.
4. Udzielenie odpowiedzi na skargę, wniosek, interwencję winno nastąpić bez zbędnej zwłoki, w terminach określonych w Kodeksie Postępowania Administracyjnego.
5. Pracownik nie może ponosić ujemnych następstw z powodu złożenia skargi lub interwencji.

### § 30

1. W przypadku zaistnienia sporu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą o roszczenie ze stosunku pracy należy, uwzględniając interes pracownika i stanowisko reprezentującego pracownika związku zawodowego, wykorzystać wszystkie środki zmierzające do ugodowego załatwienia sprawy.
2. W razie niemożności rozwiązania sporu w sposób określony w pkt. 1 pracownik może dochodzić swoich roszczeń przed Międzyzakładową Komisją Pojednawczą przy ArcelorMittal Poland S.A. Oddział w Dąbrowie Górniczej albo w Krakowie zależnie od miejsca pracy lub przed właściwym Sądem Pracy.

### § 31

Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników i udzielania im świadczeń socjalnych regulują u pracodawcy: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, Regulamin wynagradzania wytypowanych stanowisk kierowniczych i Regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych.

## § 32

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu Pracy, przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy i inne przepisy prawa pracy oraz przepisy wewnątrzzakładowe.

## § 33

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie go na wydziałowych tablicach ogłoszeń oraz wyłożenie go w miejscu dostępnym dla pracowników tj. od dnia 19.06.2009r. na czas nieokreślony.
2. Z tym dniem przestaje obowiązywać dotychczasowy Regulamin Pracy z dnia 26.03.2002r.
3. Zmiany ustawodawstwa pracy powodują równoczesną aktualizację odpowiednich postanowień niniejszego Regulaminu Pracy.  
Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, jaki został przewidziany w § 1 ust.1 regulaminu.

### **XI. Załączniki do regulaminu:**

1. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu.
2. Zakładowy wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.
3. Wykaz stanowisk pracy, na których dopuszczalne jest stosowanie systemu równoważnego czasu pracy.
4. Wykaz prac wzbronionych młodocianym.
5. Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat.
6. Wniosek pracownika o objęcie go ruchomą organizacją czasu pracy.

dnia ..... r.

dane pracownika

.....  
**Imię i Nazwisko**

.....  
**Stanowisko**

.....  
**Symbol jedn. organ.**

.....  
**Nr ewid.**

.....  
**ID SAP**

**Oświadczenie  
pracownika o zapoznaniu się z treścią  
Regulaminu Pracy**

potwierdzam, że zostałem zapoznana/y i pouczona/y przez pracodawcę (lub osobę przez niego upoważnioną) o treści Regulaminu Pracy wprowadzonym Zarządzeniem DN 7/09 wraz z aneksami nr 1-8, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

.....  
(podpis osoby przyjmującej oświadczenie pracownika)

.....  
(data i podpis pracownika)

### Wykaz prac wzbronionych kobietom

Uwzględniając postanowienia kodeksu pracy oraz rozporządzeń wydanych na jego podstawie, ustala się wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, których wykonywanie jest zabronione.

#### **PRACE ZWIĄZANE Z NADMIERNYM WYSIŁKIEM FIZYCZNYM, W TYM RĘCZNYM TRANSPORTEM CIĘŻARÓW**

1. Wszystkie prace, przy których wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej przekracza 5000 kJ, a przy pracy dorywczej\* 20 kJ/min.
2. Podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 12 kg przy pracy stałej,
  - 2) 20 kg przy pracy dorywczej\*.
3. Podnoszenie ciężarów na wysokość powyżej obręczy barkowej o masie przekraczającej:
  - 1) 8 kg przy pracy stałej,
  - 2) 14 kg przy pracy dorywczej\*.
4. Przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 12kg, jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika na odległość przekraczającą 25 metrów.
5. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - 1) przy obsłudze oburęcznej:
    - a) 50 N - przy pracy stałej,
    - b) 100 N - przy pracy dorywczej\*,
  - 2) przy obsłudze jednoręcznej:
    - a) 20 N - przy pracy stałej,
    - b) 50 N - przy pracy dorywczej\*.
6. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - 1) 120 N - przy pracy stałej,
  - 2) 200 N - przy pracy dorywczej\*.
7. Ręczne przenoszenie pod górę po nierównej powierzchni pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30<sup>0</sup>, a wysokość przekracza 4 m - ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 8 kg przy pracy stałej,
  - 2) 12 kg przy pracy dorywczej\*,niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone.
8. Ręczne przenoszenie pod górę po nierównej powierzchni pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30<sup>0</sup>, a wysokość przekracza 4 m - ciężarów o masie przekraczającej 12kg, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone.
9. Dopuszczalne jest ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), pod warunkiem zachowania wartości sił określonych w pkt. 5 i 6, a ponadto przy spełnieniu następujących wymagań:

- 1) masa ręcznie przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, nie może przekraczać 80 kg,
  - 2) masa ręcznie wtaczanych przedmiotów na pochylnie nie może przekraczać 20 kg.
10. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 200 kg dla kobiet.
11. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 20 kg powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jedną pracownicę przypadała masa nieprzekraczająca:
- 1) 10 kg przy pracy stałej,
  - 2) 17kg przy pracy dorywczej\*.
12. Podczas zespołowego ręcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, mierzona równoległe do podłoża, nie może przekraczać wartości:
- 1) przy pchaniu - 100 N,
  - 2) przy ciągnięciu - 80 N.
13. Oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, mierzona równoległe do podłoża, nie przekracza wartości:
- 1) przy pchaniu - 120 N,
  - 2) przy ciągnięciu - 100 N.
14. Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jedną pracownicę materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 10 kg.
15. Przewożenie ciężarów na wózku jednokołowym (taczce) o masie przekraczającej łącznie z masą taczki:
- 1) po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni o nachyleniu:
    - a) nieprzekraczającym 5% - 40 kg,
    - b) większym niż 5% - 30 kg,
  - 2) po terenie o nierównej lub nieutwardzonej nawierzchni - dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości określonych w ppkt 1.
- Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na taczce po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.
16. Przewożenie ciężarów na wózkach wielokołowych o masie przekraczającej łącznie z masą wózka:
- 1) po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni o nachyleniu:
    - a) nieprzekraczającym 5% - 140 kg dla wózków 2-kołowych oraz 180kg dla wózków 3 i więcej kołowych ,
    - b) większym niż 5% - 100 kg dla wózków 2-kołowych oraz 140kg dla wózków 3 i więcej kołowych,
  - 2) po terenie o nierównej lub nieutwardzonej nawierzchni - dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości określonych w ppkt 1.
- Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na wózkach po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.
17. Masa ładunku przemieszczanego na wózku szynowym, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać na jedną pracownicę przy przemieszczaniu po terenie o nachyleniu:
- 1) nieprzekraczającym 2% –240 kg,
  - 2) większym niż 2% –180 kg.

\* przez pracę dorywcza rozumie się ręczne przemieszczanie przedmiotów, ładunków lub materiałów nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę,

### **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:
  - 1) przy obsłudze oburęcznej – 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
  - 2) 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:
  - 1) przedmiotów przy pracy stałej,
  - 2) 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:
  - 1) 30 N – przy pchaniu,
  - 2) 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.

### **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 (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 12,5 kJ/min.
2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
  - 1) 6 kg – przy pracy stałej,
  - 2) 10 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1.

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
  - 1) przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust.1,
  - 2) przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust.1.
4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
  - 1) 60 N – przy pracy stałej,
  - 2) 100 N – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 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  $30^\circ$ , 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  $30^\circ$ , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej:
  - 1) 4 kg – przy pracy stałej,
  - 2) 6 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1.
8. Oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
  - 1) 60 N – przy pchaniu,
  - 2) 50 N – przy ciągnięciu;
9. Ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
  - 1) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
  - 2) 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:
  - 1) 20 kg – przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
  - 2) 70 kg – przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
  - 3) 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:
  - 1) 120 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,



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

14. Przewożenie ładunków:

- 1) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
- 2) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
- 3) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
- 4) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

## **PRACE W MIKROKLIMACIE ZIMNYM, GORĄCYM I ZMIENNYM**

### **Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:**

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

## **PRACE W HAŁASIE I DRGANIACH**

### **Dla kobiet w ciąży:**

- 1) prace w narażeniu 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 ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza 1 m/s<sup>2</sup>,
  - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza 4 m/s<sup>2</sup>;
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

## **PRACE NARAŻAJĄCE NA DZIAŁANIE POLA ELEKTROMAGNETYCZNEGO O CZĘSTOTLIWOŚCI OD 0 HZ DO 300 GHz ORAZ PROMIENIOWANIA JONIZUJĄCEGO**

### **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.

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

## **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.

## **PRACE W KONTAKCIE SZ 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.

## **PRACE W NARAŻENIU NA DZIAŁANIE SZKODLIWYCH SUBSTANCJI CHEMICZNYCH**

### **Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących 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) 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 stężeń 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.

## **PRACE GROŻĄCE CIĘŻKIMI URAZAMI FIZYCZNYMI I 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 rozłódników.

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 klamrach.

#### Uwaga

Dot.dz. I.

1N = 0,102 kG;    1kG=9,81 N

1 kcal = 4,19 kJ

**Wykaz stanowisk pracy,  
na których dopuszczalne jest stosowanie  
systemu równoważnego czasu pracy**

1. Automatyk
2. Dróżnik obchodowy
3. Dróżnik przejazdowy
4. Dyspozytor
5. Dyżurny ruchu
6. Dyżurny ruchu-instruktor
7. Elektromonter
8. Elektronik
9. Informatyk
10. Kierowca drezyny i wózka motorowego
11. Kierownik pociągu
12. Kierownik Zmiany
13. Magazynier
14. Manewrowy
15. Maszynista lokomotyw
16. Maszynista lokomotyw-instruktor
17. Maszynista lokomotyw-praktykant
18. Maszynista wieloczynnościowych i ciężkich maszyn do kolejowych robót budowlanych i kolejowych sieci trakcyjnych
19. Maszynista żurawia kolejowego
20. Mechanik lokomotyw
21. Mistrz
22. Młodszy Specjalista
23. Nastawniczy
24. Odbiorca odprawiacz wagonów
25. Operator ciężkiego sprzętu torowego
26. Pomocnik maszynisty lokomotyw
27. Pomocnik maszynisty żurawia
28. Pracownik obsługi
29. Prowadzący pojazdy kolejowe wyłącznie w obrębie bocznicy kolejowej
30. Rewident wagonów

31. Robotnik torowy
32. Spawacz
33. Specjalista
34. Starszy Specjalista
35. Ślusarz
36. Tokarz
37. Toromistrz
38. Ustawiacz
39. Zwrotniczy- czyściciel

## Wykaz prac wzbronionych młodocianym

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

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

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

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

a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2.300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3.030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.

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

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

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

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 100 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 40 N,

- dla chłopców - 60 N.

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

a) przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt - 100 N,

- dla chłopców - 170 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 130 N.

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

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 14 kg,

- dla chłopców - 20 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 8 kg,

- dla chłopców - 12 kg.

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

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 10 kg,

- dla chłopców - 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,

- dla chłopców - 8 kg.

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

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

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

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

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,

b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,

c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,

d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

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

CZĘSTOTLIWOŚĆ ŚRODKOWA PASM TERCJOWYCH (KHZ)	RÓWNOWAŻNY POZIOM CIŚNIENIA AKUSTYCZNEGO ODNIESIONY DO 8-GODZINNEGO DOBOWEGO LUB DO PRZECIĘTNEGO TYGODNIOWEGO, OKREŚLONEGO W KODEKSIE PRACY, WYMIARU CZASU PRACY (DB)	MAKSYMALNY POZIOM CIŚNIENIA AKUSTYCZNEGO (DB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

- 9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:
  - a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hwx}$ ,  $a_{hwy}$ ,  $a_{hwz}$ ), przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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  $4 \text{ m/s}^2$ .
- 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  $30 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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 przetwórnicy 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  $14 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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  $15 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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, krajalnic, 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, sprzątaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.

6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:

- a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
- b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
- c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
- d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
- e) prace konwojentów.

7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.

8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

- a) prace pod ziemią,
- b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

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

- a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
- c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

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

## **Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym przy których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w wielu powyżej 16 lat**

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

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

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednośladowych 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 zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

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

- 1) Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
- 2) Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin

na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.

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

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

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

b) przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.

2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po 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 mieszalnicach 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 zamrażalnicach, 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) wnoszenie, 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, plwocina,
  - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
- 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

### III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
- b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
- c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
- d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
- e) praca młodocianych pod ziemią:
- może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
  - nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
  - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
- f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.
- 9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
- a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,
- b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
- d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,



e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:

- przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,

b) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:

- w konserwatoriach filmów,
- w ciemniach filmowych,
- przy montażu filmów,
- w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

data.....

dane pracownika.....

.....dane pracodawcy.....

### WNIOSEK

Na podstawie rozdz. V § 19 ust. 8 obowiązującego w KOLPREM Sp. z o.o. regulaminu pracy oraz art. 142 Kodeksu pracy uprzejmie proszę o objęcie mnie indywidualnym rozkładem czasu pracy i ruchomą organizacją pracy, która polegała by na możliwości decydowania przeze mnie o momencie rozpoczęcia pracy w danym dniu w poniższym przedziale czasowym:

- na I zmianie roboczej w godzinach 6<sup>00</sup> – 10<sup>00</sup>,
- na II zmianie roboczej w godzinach 18<sup>00</sup> – 22<sup>00</sup>,

Po przyjsciu do pracy w danym dniu, wykonywałbym ją w ilości godzin wynikających, z przedstawionego mi na 10 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego harmonogramu czasu pracy.

Proponuję aby powyższy rozkład czasu pracy obowiązywał mnie od .....

.....podpis pracownika.....

## **Procedura przeciwdziałania mobbingowi w KOLPREM Spółka z o.o.**

### **§ 1**

1. Pracodawca uznaje mobbing przejawiający się w różnorodnych formach szykanowania lub znęcania się nad pracownikami za zjawisko wysoce naganne, godne potępienia, którego wszelkie przejawy nie będą tolerowane w Spółce.
2. Ze względu na dużą szkodliwość tego zjawiska, każdy zatrudniony ma obowiązek przeciwstawiania się temu zjawisku. Szczególny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ciąży na pracownikach pełniących funkcje kierownicze.
3. Pracodawca jest zobowiązany do uświadamiania wszystkim pracownikom, czym jest zjawisko mobbingu poprzez organizowane na terenie zakładu pracy szkoleń oraz informowanie, że takie działania są bezwzględnie prawnie zabronione. Dopuszcza się przeprowadzanie badań w celu diagnozowania w zakresie zjawiska mobbingu przez jednostki wewnętrzne lub zewnętrzne.

### **§ 2**

1. Uznając, że mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, 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 zakładzie.
2. Pracodawca ma na celu uświadomienie pracownikom, iż wszelkie formy i przejawy zachowań stwarzających zagrożenie, zmierzające do szykanowania, poniżenia lub ośmieszania czy wykorzystania drugiej osoby, nie będą tolerowane pod żadnym pozorem, jak również deklaruje wprowadzenie skutecznych metod mających na celu ujawnienie i wyeliminowanie niedopuszczalnych form zachowań.
3. Pracodawca zapewnia, że udzieli wszelkiego wsparcia pracownikom, którzy w miejscu pracy narażeni są na szykany, poniżenie lub jakiegokolwiek inne naganne zachowania ze strony innych zatrudnionych.

### **§ 3**

1. Realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi następuje szczególności poprzez:
  - 1) monitorowanie społeczności zakładu w celu wczesnego ujawniania przypadków uporczywego i długotrwałego nękania lub zastraszania pracownika, wywołujących u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej jako i wszelkie formy zachowań mające na celu poniżanie lub ośmieszenie, izolowanie pracownika lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników,
  - 2) prowadzenie okresowych szkoleń i spotkań zespołów pracowniczych, w trakcie których omawiane będą kwestie przeciwdziałania mobbingowi oraz innych niepożądanych zachowań. Spotkania tego rodzaju (lub szkolenia) nie powinny się odbywać w KOLPREM Sp. z o.o. rzadziej niż raz na rok.
  - 3) wspieranie inicjatyw, zachowań i informacji przeciwdziałających mobbingowi.
2. Do realizacji zadań w punkcie 1 upoważnieni są kierownicy jednostek organizacyjnych, a także pracownicy pionu Dyrektora Personalnego.

### **§ 4**

1. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Naruszeniem obowiązków pracowniczych jest nieinformowanie przełożonych

(przełożonych wyższego szczebla) lub Dyrektora Personalnego o działaniach i zachowaniach, o których mowa w ust. 1.

## § 5

1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi do przełożonych (przełożonych wyższego szczebla) lub Dyrektora Personalnego. Skargę może złożyć również zakładowa organizacja związkowa, jeśli uzna, że w Spółce doszło do działań o charakterze mobbingowym.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu oraz ewentualnych świadków mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

## § 6

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja, każdorazowo powoływana przez Dyrektora Personalnego lub Dyrektora Naczelnego:
2. W skład Komisji wchodzi:
  - 1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;
  - 2) pracownik Biura Zarządzania Personalem;
  - 3) przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik KOLPREM Sp. z o.o.
3. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing ani kierownik komórki organizacyjnej, w której jest zatrudniony skarżący pracownik.
4. Komisja rozpoczyna postępowanie w terminie do 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi i jest zobligowana je zakończyć do 30 dni roboczych od rozpoczęcia tego postępowania, chyba, że zajdą nieprzewidziane okoliczności (np. długotrwała choroba osób biorących udział w postępowaniu), które przerywają ww. termin,
5. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, co oznacza, że nikt z biorących w nim udział nie może ujawniać jego przebiegu.
6. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i sporządza protokół końcowy, który podpisują wszyscy członkowie Komisji lub zgłaszają zdanie odrębne w formie pisemnej.
7. Protokół końcowy z oceny zasadności skargi niezwłocznie przekazywany jest skarżącemu celem zapoznania i zgłoszenia ewentualnych uwag w terminie do 7 dni roboczych.
8. Protokół końcowy z oceny zasadności skargi wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań Komisja przekazuje Dyrektorowi Naczelnemu.
9. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
10. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia pracownik Pionu Dyrektora Personalnego, który w szczególności:
  - 1) protokołuje posiedzenia Komisji;
  - 2) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat;
  - 3) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz ocenę zasadności skargi sporządzoną przez Komisję, przez okres 3 lat.

## § 7

1. W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.
2. Odpowiedzialność prawną i finansową przewidzianą w art. 94<sup>3</sup> kodeksu pracy za występowanie mobbingu na terenie zakładu pracy ponosi pracodawca.

.....  
(miejsowość i data)

## PROTOKÓŁ

### kontroli zawartości szafki ubraniowo-narzędziowej

Na podstawie § 8 pkt 3. Regulaminu Pracy KOLPREM Sp. z o.o.  
dokonano sprawdzenia zawartości szafki ubraniowo-narzędziowej za zgodą/bez zgody\* pracownika.

Miejsce i czas rozpoczęcia czynności kontrolnych .....  
(miejsowość, komórka org., data i czas)

Imię i nazwisko właściciela szafki ubraniowo-narzędziowej .....

### Nr dokumentu tożsamości/nr identyfikacyjny legitymacji pracowniczej

.....

Miejsce wykonywania pracy na terenie AMP S.A.: .....

Kontroli dokonano w składzie:

- pracownik służby ochrony .....
- kierownik komórki organizacyjnej .....
- mistrz komórki organizacyjnej .....
- przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej/osoby trzeciej (obserwator) .....

w obecności pracownika/przełożonego pracownika\*

Kontroli dokonano w związku z:

.....  
(opis zdarzenia z podaniem daty, godziny i okoliczności)

W wyniku przeprowadzonej kontroli nie znaleziono żadnych przedmiotów / znaleziono następujące przedmioty:\*

.....  
.....  
.....  
.....

Szacunkowa wartość: .....

W związku ze znalezieniem przedmiotów podjęto następujące czynności:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Uwagi Stron Protokołu:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
(czytelny podpis pracownika)

.....  
(podpisy osób kontrolujących oraz obserwatora )  
.....  
.....  
.....

\* niepotrzebne skreślić