

REGULAMIN PRACY

**Miejskiego Domu Kultury
„Bogucice – Zawodzie”
w Katowicach**

Katowice, PAŹDZIERNIK 2025

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne.

§1.

1. Regulamin Pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy w Miejskim Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach, określającym prawa oraz obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Przepisy Regulaminu Pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Miejskim Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
3. Pracodawca zobowiązany jest zapoznać z treścią Regulaminu Pracy każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość Regulaminu swoim podpisem. Stosowne oświadczenie pracownika dołącza się do jego akt osobowych.
4. W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy, a także postanowień regulaminów i statutu określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
5. Niezależnie od postanowień niniejszego regulaminu porządek wewnętrzny oraz obowiązki pracodawcy i pracowników związane z procesem pracy określają w szczególności przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

§2.

1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie pracy jest mowa o:
 - a. pracodawcy – należy przez to rozumieć Miejski Dom Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach,
 - b. dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach, który dokonuje za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 - c. przełożonym – należy przez to rozumieć bezpośredniego przełożonego pracownika, któremu on podlega zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym,
 - d. pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę,
 - e. MDK – należy przez to rozumieć Miejski Dom Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach,

- d. Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Pracy Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach.

ROZDZIAŁ II

Obowiązki pracowników i pracodawcy.

Obowiązki pracowników.

§3.

1. Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie, starannie i terminowo, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń dyrektora, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa oraz warunkami zawartymi w umowie o pracę.
2. Pracownik jest zobowiązany w szczególności:
 - a) wykonywać pracę rzetelnie i efektywnie wykorzystywać czas pracy,
 - b) przestrzegać ustalonego w MDK czasu pracy i porządku,
 - c) dokładnie, sumiennie i terminowo wykonywać polecenia przełożonych,
 - d) przestrzegać regulaminów, instrukcji i zarządzeń ustalonych dla pracowników MDK,
 - e) przestrzegać przepisów bhp i p.poż.,
 - f) brać udział w szkoleniach i instruktażach z zakresu bhp, p.poż., pierwszej pomocy i innych dotyczących bezpieczeństwa pracy,
 - g) przestrzegać przepisów szczegółowych normujących organizację i technikę pracy w MDK,
 - h) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
 - i) dbać o należyty stan miejsca pracy, pomieszczeń, wyposażenia, urządzeń i instalacji oraz o ład i porządek w miejscu pracy,
 - j) przestrzegać zasad dotyczących ochrony informacji niejawnych, określonych w odrębnych przepisach,
 - k) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
 - l) stosować przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,
 - m) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku,
 - n) współdziałać z innymi pracownikami przy udzielaniu pomocy dla usunięcia zagrożenia bezpieczeństwa pracy,
 - o) współdziałać z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,

p) pracownik przewożący korespondencję służbową zawierającą dane osobowe nie ma prawa bez upoważnienia otworzyć zaklejonej koperty.

§4.

Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności:

- a) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- b) nieprzestrzeganie w sposób rażący Regulaminu Porządkowego oraz Regulaminu Pracy MDK,
- c) naruszanie zasad współżycia społecznego,
- d) stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub innych środków odurzających, spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy lub zażywanie innych środków odurzających,
- e) nieterminowe, złe i niedbałe wykonywanie pracy,
- f) niszczenie pomieszczeń, wyposażenia, urządzeń, instalacji,
- g) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, samowolne jej opuszczenie lub samowolna zmiana godzin pracy,
- h) niewykonywanie poleceń pracodawcy dotyczących pracy, odmawianie wykonania poleceń pracodawcy dotyczących pracy, które nie stoją w sprzeczności z obowiązującym prawem,
- i) nieprzestrzeganie zasad ochrony informacji niejawnych,
- j) zagarnięcie mienia zakładu pracy, wynoszenie mienia z budynku bez zgody dyrektora lub naruszenie przepisów o jego ochronie,
- k) naruszenie zasad rejestracji czasu pracy obowiązujących w MDK,
- l) niestosowanie się do ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego, w stosunku do współpracowników osób korzystających z oferty MDK oraz stosowanie wobec nich przemocy fizycznej lub psychicznej.

§5.

W razie ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym w art. 52 Kodeksu Pracy.

Obowiązki pracodawcy

§6.

1. Pracodawca zobowiązany jest w szczególności:

- a) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, a także z wszystkimi obowiązującymi w zakładzie pracy regulaminami i instrukcjami,

- b) 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,
 - c) dostarczyć pracownikowi niezbędnych do wykonywania pracy narzędzi i materiałów spełniających wymogi przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i/lub innych obowiązujących w tym zakresie przepisów,
 - d) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza przy pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
 - e) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematycznie szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - f) terminowo i prawidłowo wypłacać należne wynagrodzenie,
 - g) ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - h) obiektywnie oceniać wyniki pracy pracowników,
 - i) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
 - j) przeciwdziałać mobbingowi - zachowaniom skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na systematycznym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
 - k) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
 - l) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy pozytywnych zasad współżycia społecznego,
 - m) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres odpowiednio 50 lub 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł.
 - n) informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, wolnych stanowiskach pracy oraz możliwościach i procedurach awansu.
2. Pracodawca ma prawo powierzyć pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, inne prace niż określone w umowie o pracę, na okres nie przekraczający 3 miesięcy

w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

ROZDZIAŁ III

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników

§7.

1. Stosunek pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zostaje nawiązany przez zawarcie umowy o pracę.
2. Stosunek pracy nawiązują się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.
3. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:
 - a) rodzaj pracy;
 - b) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
 - c) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
 - d) wymiar czasu pracy;
 - e) dzień rozpoczęcia pracy.
 - f) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
 - czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.
 - g) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień zakończenia.
4. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
 - c) przysługujących pracownikowi przerw w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

- h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagradzania oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
 - j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, w którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji.
5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.
6. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianie adresu swojej siedziby, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.
7. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.
8. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy z zastrzeżeniem:
- a) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
 - b) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.
9. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić u pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej i elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

10. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim.
11. Pracownik nowo przyjęty zobowiązany jest do odbycia wstępnego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czas tego szkolenia wlicza się do czasu pracy.

§8.

1. Umowę o pracę rozwiązuje się na warunkach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.
2. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi trybie odwoławczym do sądu pracy.
3. Pracownik, który zamierza wypowiedzieć umowę o pracę powinien swoje oświadczenie złożyć na piśmie Pracodawcy.

ROZDZIAŁ IV

Czas pracy

§9.

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§10.

Każdorazowo gdy w dalszej treści Regulaminu Pracy jest mowa o:

1. „dobie” – rozumie się przez to kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
2. „tygodniu” – rozumie się przez to kolejne 7 dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego,
3. „pięciodniowym tygodniu pracy” - rozumie się przez to pracę przez pięć dni w dniach od poniedziałku do niedzieli,
4. „pracy zmianowej” – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników, po upływie określonej liczby tygodni,
5. „pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy” – należy przez to rozumieć Dyrektora MDK oraz Głównego Księgowego.

§11.

1. Przed upływem czasu pracy nie wolno pracownikowi opuszczać miejsca pracy bez zezwolenia

przełożonego i poinformowaniu Głównego specjalisty ds. Kadr i Płac, o ile nie zagraża to życiu lub zdrowiu pracownika.

2. Pracownik, który samowolnie opuści miejsce pracy bez zezwolenia pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 1, otrzymuje wynagrodzenie jedynie za czas faktycznie przepracowany. Przepis ten stosuje się odpowiednio w razie nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy, niezależnie od innych sankcji za naruszenie dyscypliny pracy.

Okresy odpoczynku

§12.

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust 3.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:
 - a. pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
 - b. przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
3. W przypadkach określonych w ust. 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

§13.

1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
2. W przypadkach określonych w § 11 ust. 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
3. Odpoczynek, o którym mowa w ust. 1 i 2 powinien przypadać w niedzielę.

§14.

1. Dla pracowników MDK oprócz niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy, są dni wyznaczone w harmonogramie zatwierdzonym przez dyrektora na okres 6 miesięcy.
2. Zgodnie z art. 151³ Kodeksu pracy za pracę w dniu wolnym od pracy, pracownikowi przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.

§15.

1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
 - a) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co

- najmniej 15 minut;
- b) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- c) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy, o którym mowa §15 pkt 1, wlicza się do czasu pracy.

Systemy i rozkłady czasu pracy

§16.

1. W MDK stosowane są systemy: równoważnego czasu pracy, ruchomego czasu pracy oraz zadaniowego systemu czasu pracy o których mowa w art. 135, 140 – 140¹ kp .
2. Bez względu na stosowany system czasu pracy, praca może być wykonywana zmianowo – praca zmianowa.
3. Początek i koniec świadczenia pracy na zmiany dla pracownika ustala się w harmonogramach, o których mowa w ust. 7 i 8.
4. Równoważny czas pracy oraz ruchomy czas pracy obowiązuje wszystkich pracowników MDK. Zadaniowy system czasu pracy może obowiązywać Specjalistę ds. dźwięku i oświetlenia MDK. System równoważnego czasu pracy oraz ruchomego czasu pracy może być stosowany jednocześnie, warunkiem jest zachowanie odpoczynku dobowego i tygodniowego. Odpoczynek ten dotyczy również pracy wykonywanej w zadaniowym systemie czasu pracy.
5. Ze względu na specyfikę działalności zakładu pracy jakim jest MDK, przyjmuje się trzymiesięczny okres rozliczeniowy, który odpowiada kwartałom kalendarzowym.
6. Czas pracy wynosi średnio osiem godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (w dniach od poniedziałku do niedzieli).
7. W MDK projekty indywidualnych rozkładów czasu pracy są sporządzane przez kierowników działów, następnie Główny specjalista ds. Kadr i Płac przygotowuje je w formie miesięcznych harmonogramów godzin pracy, których wzór stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
8. Harmonogramy, o których mowa powyżej są doręczane pracownikowi najpóźniej w **7 dni** przed rozpoczęciem miesiąca, którego harmonogram dotyczy.
9. Dopuszczalne jest dokonywanie zmian w harmonogramach czasu pracy pracowników, o których mowa powyżej, z przyczyn ważnych dotyczących zarówno pracodawcy jak i pracownika.

§17.

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualnie umowy o pracę.
2. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie w harmonogramach.

Praca w godzinach nadliczbowych oraz w dni ustawowo wolne od pracy

§18.

Zgodnie z art. 151 § 3 Kodeksu Pracy liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez każdego pracownika nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym. Dyrektor MDK zobowiązany jest do uzasadniania i dokumentowania liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez każdego pracownika.

§19.

Praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana czasem wolnym lub stosownym dodatkiem na zasadach przewidzianych w Kodeksie Pracy i w innych przepisach prawa pracy.

Praca w porze nocnej

§20.

1. Pora nocna obejmuje godziny od 22⁰⁰ do 6⁰⁰.
2. Warunki wynagrodzenia za pracę w porze nocnej określone są w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w MDK.

ROZDZIAŁ V

Rejestracja czasu pracy

§21.

1. Pracownicy zobowiązani są stawiać się punktualnie w oznaczonym czasie i miejscu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
2. Rejestracja czasu pracy pracowników odbywa się za pomocą podpisów składanych osobiście na listach obecności, które znajdują się odpowiednio: w sekretariacie MDK oraz w pokoju kierownika działu „Zawodzie”.
3. W przypadku konieczności wyjścia poza teren MDK w celu załatwienia spraw służbowych, pracownik jest zobowiązany uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego i poinformować Głównego specjalistę ds. Kadr i Płac. Pracownik przed wyjściem jest zobowiązany dokonać

stosownego wpisu do „Ewidencji wyjść w godzinach służbowych i prywatnych”, która znajduje się odpowiednio: w sekretariacie MDK oraz w biurze kierownika działu „Zawodzie”.

4. W przypadku konieczności wyjścia poza teren MDK w celach prywatnych, pracownik zobowiązany jest w terminie nie później niż w dniu planowanego wyjścia, zwrócić się w formie pisemnej z prośbą do Dyrektora oraz bezpośredniego przełożonego o możliwość wyjścia prywatnego z uwzględnieniem terminu oraz czasu jego odpracowania (**załącznik nr 2**).
5. Pracownik zobowiązany jest do uzgodnienia terminu oraz czasu odpracowywania godzin wyjścia prywatnego z bezpośrednim przełożonym. Wniosek podpisany przez bezpośredniego przełożonego należy złożyć w sekretariacie w celu zatwierdzenia przez Dyrektora MDK „Bogucice – Zawodzie”.
6. Czas wyjścia prywatnego podlega odpracowaniu w terminie uzgodnionym z przełożonym jednak nie później niż w ciągu **jednego miesiąca**. Odpracowanie to nie może naruszać przepisów dotyczących norm i wymiaru czasu pracy oraz prawa do odpoczynku.

ROZDZIAŁ VI

Usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień do pracy

§22.

1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.
2. Pracownik powinien uprzedzić przełożonego i Głównego specjalistę ds. Kadr i Płac o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
3. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających punktualne stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego i Głównego specjalistę ds. Kadr i Płac o przyczynie swojego spóźnienia i przewidywanym czasie jego trwania, nie później jednak niż w godzinie, w której zgodnie z harmonogramem powinien się stawić do pracy.
4. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego i Głównego specjalistę ds. Kadr i Płac o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w godzinie w której zgodnie z harmonogramem powinien się stawić, osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej

niezdolności do pracy, będzie pobierane za pomocą platformy PUE ZUS przez Głównego specjalistę ds. Kadr i Płac.

5. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 3 i 4 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tych przepisach (np. wypadku).

6. Pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy, najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy – wyjątek stanowi zaświadczenie lekarskie. **Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:**

- a. elektroniczne zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- b. decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- c. oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- d. imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- e. oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny,
- f. powiadomienie o areszcie tymczasowym.
- g. oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzona przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013

r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dziećmi.

6. W przypadkach nie wymienionych w ust. 5 o uznaniu pracownikowi nieobecności w pracy za usprawiedliwioną decyduje dyrektor lub zastępująca go osoba.

§23.

W przypadku spóźnienia się do pracy, pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do przełożonego, celem usprawiedliwienia spóźnienia. Decyzję o formie usprawiedliwienia (ustna lub pisemna) podejmuje przełożony. Na żądanie przełożonego należy przedłożyć odpowiednie dowody (dokumenty) usprawiedliwiające spóźnienie. Za czas spóźnienia nie przysługuje wynagrodzenie chyba, że w uzgodnionym terminie z przełożonym zostanie odpracowany. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. W razie konieczności przełożony na czas nieobecności w pracy pracownika z powodu spóźnienia wyznacza zastępstwo.

ROZDZIAŁ VII

Zasady udzielania zwolnień od pracy

§24.

1. Poza przypadkami wskazanymi w niniejszym Regulaminie Pracy, Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu Pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu Pracy albo z innych przepisów prawa.
2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:
 - a) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
 - b) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
3. Pracownikowi należy udzielić zwolnienia od pracy w celu załatwienia formalności związanych z powyższymi zdarzeniami we wskazanym przez niego terminie, nie później jednak niż w ciągu 2 tygodni od daty zdarzenia, a w przypadku określonym w ust. 2 lit. a – w terminie 1 miesiąca od daty urodzenia się dziecka.
4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kp.
5. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Czas zwolnienia od pracy powinien zostać odpracowany w ciągu jednego miesiąca. Za czas takiego zwolnienia nie

przysługuje wynagrodzenie chyba, że czas zwolnienia zostanie odpracowany. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (§ 21 pkt 4).

§25.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługują w ciągu roku kalendarzowego 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (**załącznik nr 3**).

§26.

Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

§27.

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienia od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia (**załącznik nr 4**).

§28.

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (**załącznik nr 5**).

2. Za członka rodzin, o którym mowa pkt 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

3. Urlopu, o którym mowa w pkt 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

4. Urlopu udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Udzielanie urlopu

§29.

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w Kodeksie Pracy
2. Urlopy wypoczynkowe winny być udzielane zgodnie z planem urlopów.
3. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania MDK. Plan urlopów nie obejmuje części urlopu, o której mowa w ust. 6.
4. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń dla pracowników.
5. Dzielenie urlopu wypoczynkowego może nastąpić na wniosek pracownika, zaakceptowany przez jego bezpośredniego przełożonego z tym, że co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej o godzinie, w której zgodnie z harmonogramem powinien stawić się do pracy.
7. Urlopu udziela Dyrektor MDK na pisemny wniosek Pracownika złożony na co najmniej dwa dni przed planowanym terminem rozpoczęcia urlopu i zaakceptowany przez przełożonego (wzór wniosku urlopowego stanowi **załącznik nr 6**).
8. Przed rozpoczęciem urlopu pracownik musi przekazać niezbędne informacje, dokumenty i przedmioty osobie, która będzie go zastępować.
9. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika lub pracodawcy z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy.

§30.

1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić dodatkowego urlopu związanego z doksztalaniem oraz urlopu bezpłatnego, a także udzielić urlopów związanych z macierzyństwem lub ojcostwem.
2. Zasady zwolnienia pracownika od pracy związane z doksztalaniem i urlopem bezpłatnym oraz korzystania z urlopów związanych z macierzyństwem lub ojcostwem regulują odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ VIII

Porządek i bezpieczeństwo pracy

§31.

1. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego

stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

2. Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy w MDK na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym samym pracodawcą.

§32.

1. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim.
2. Pracownicy podlegają okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim oraz specjalistycznym badaniom lekarskim wynikającym z odrębnych przepisów.
3. Pracownicy na stanowisku pracownika gospodarczego MDK podlegają dodatkowym badaniom do celów sanitarno – epidemiologicznych w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracownicy nie posiadający aktualnego orzeczenia lekarskiego w zakresie badań wymienionych w ust. 2 i 3, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku nie mogą być dopuszczeni do pracy. Pracownik, który z własnej winy nie poddał się w wyznaczonym terminie wymaganym badaniom i w związku z tym nie został dopuszczony do wykonywania pracy nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, a czas nie wykonywania pracy z tej przyczyny będzie stanowił nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.
5. Z pracownikiem uchylającym się od obowiązku badań sanitarno-epidemiologicznych Dyrektor może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 3 Kp.

§33.

1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracodawca zapewnia przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzi okresowe szkolenie w tym zakresie na zasadach określonych w szczegółowych przepisach.
3. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował w MDK bezpośrednio przed nawiązaniem z tym samym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.
4. Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika nowo przyjętego do pracy, przed podjęciem pracy z instrukcjami, przepisami i zasadami określającymi porządek oraz bezpieczeństwo i higienę

pracy, obowiązującymi na powierzonym mu stanowisku. Powyższe pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.

§34.

1. Pracownik jest zobowiązany wykonywać osobiście zleczone mu zadania, a samowolne zastępowanie się na stanowisku pracy jest zabronione.
2. Pracownicy zobowiązani są po skończonej pracy pozostawić miejsce pracy oraz jego wyposażenie w należyty porządku i zdadne do użytku.
3. Pracownicy mają obowiązek natychmiastowego zawiadomienia przełożonego i pracodawcy pisemnie o wszelkich uszkodzeniach urządzeń i wyposażenia oraz o okolicznościach w jakich one zaistniały.

§35.

Pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Poinformowanie pracownika o ryzyku zawodowym następuje:

1. przed pierwszym rozpoczęciem pracy na stanowisku, np. szkolenie wstępne (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy), powyższe odnosi się również do każdorazowej zmiany stanowiska pracy,
2. przed rozpoczęciem pracy, np. podczas podziału pracy,
3. w ramach różnego rodzaju szkoleń z zakresu bhp, np. okresowe pouczenia bhp, narady bhp, szkolenie okresowe, szkolenia kwalifikacyjne, szkolenia specjalistyczne, itp.,
4. inne formy w zależności od sytuacji, np. indywidualna rozmowa z pracownikiem.

Fakt ten pracownicy potwierdzają poprzez złożenie własnoręcznego podpisu.

§36.

1. Wszyscy pracownicy powinni być zaznajomieni z czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi występującymi na danych stanowiskach pracy oraz ze sposobami zapobiegania i zasadami ochrony przed tymi czynnikami, a także zasadami właściwego zachowania się w razie wystąpienia zagrożenia.
2. Pracownicy powinni być zaznajomieni z drogami ewakuacyjnymi oraz zasadami prowadzenia ewakuacji, jak również poinformowani o pracownikach wyznaczonych do: udzielania pierwszej pomocy i wykonania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.

§37.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani znać i przestrzegać przepisy przeciwpożarowe oraz postanowienia zawarte w „Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego”.

§38.

Pracownik, który zauważy zagrożenie życia lub zdrowia, zobowiązany jest niezwłocznie ostrzec bezpośrednio zagrożone osoby, podjąć wszelkie dostępne środki w celu usunięcia niebezpieczeństwa oraz zawiadomić o zaistniałej sytuacji przełożonego i Dyrektora MDK.

§39.

1. Każdy pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego bezpośredniego przełożonego lub innego pracownika znajdującego się w pobliżu i wezwać służby medyczne.
2. Każdy pracownik, który zauważył wypadek lub dowiedział się o nim, jest zobowiązany natychmiast udzielić pomocy poszkodowanemu i zawiadomić o wypadku swojego przełożonego, który niezwłocznie o tym fakcie informuje inspektora BHP współpracującego z MDK i Dyrektora MDK.

§40.

Pracodawca jest zobowiązany:

- a. zapewnić udzielenie pierwszej pomocy pracownikowi, który uległ wypadkowi,
- b. podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- c. zabezpieczyć miejsce wypadku,
- d. zbadać okoliczności i przyczyny wypadku,
- e. zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości,
- f. sporządzić właściwą dokumentację wypadkową wymaganą odrębnymi przepisami.

§41.

Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§42.

Pracodawca zapewnia pracownikowi nieodpłatnie i bezzwrotnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w przepisach w ilości zgodnej z „Zasadami zaopatrywania pracowników Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach w odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej” stanowiącymi **załącznik nr 7** do niniejszego regulaminu.

§43.

1. Pracownik zobowiązany jest do używania wyłącznie odzieży przydzielonej przez pracodawcę.
2. Pracownika nie dopuszcza się do pracy bez wymaganych na jego stanowisku środków ochrony

indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

3. Pracodawca zapewnia, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe.

§44.

1. Pracodawca refunduje pracownikowi pracującemu co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy przy obsłudze monitora ekranowego koszty zakupu okularów korekcyjnych lub szkieł kontaktowych przepisanych przez lekarza w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej.
2. Refundowana kwota wynosi 400 zł i może być wypłacana nie częściej niż raz na dwa lata.
3. Podstawę refundacji stanowi zaświadczenie od lekarza specjalisty o konieczności ich stosowania oraz faktura wystawiona na MDK „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach w wysokości do 400,00 zł wraz z wpisanym imieniem i nazwiskiem pracownika w uwagach na fakturze.

§45.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym rozdziale mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy i przepisy szczegółowe.

ROZDZIAŁ IX

Nagrody i wyróżnienia

§46.

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, przyczyniają się szczególnie do wykonywania powierzonych MDK zadań, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ X

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

§47.

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i zasad pracy określonych w § 3 pkt. 1 i 2 można stosować:
 - a. karę upomnienia
 - b. karę nagany.
 - c. karę pieniężną w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.
2. Szczegółowe procedury zastosowania kar oraz procedury odwoławcze określa Kodeks Pracy.

ROZDZIAŁ XI

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń

§48.

Wypłatę wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu 28-ego dnia każdego miesiąca kalendarzowego na wskazany przez pracownika rachunek bankowy lub na wniosek pracownika złożony w postaci pisemnej lub elektronicznej, wynagrodzenie wypłacane jest do rąk własnych w kasie Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach przy ul. Markiefki 44a w godzinach funkcjonowania kasy.

§49.

1. Każdy pracownik jest zobowiązany podejmować osobiście przysługujące mu wynagrodzenie. Wypłata może być również dokonana do rąk osoby upoważnionej przez pracownika. Stosownego upoważnienia pracownik dokonuje osobiście w formie pisemnej w obecności Dyrektora MDK lub osoby go zastępującej, bądź na piśmie z podpisem poświadczonym notarialnie.
2. Do podjęcia wynagrodzenia zgodnie z art. 29 Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego upoważniony jest również współmałżonek pracownika, o ile pracownik wcześniej nie zgłosił stosownego sprzeciwu.
3. Upoważnienia ze szpitala, sanatorium itp. muszą zawierać potwierdzenie autentyczności podpisu opatrzone pieczętką firmową i imienną osoby upoważnionej do potwierdzania dokumentów za zgodność.
4. Inne doraźne wypłaty wypłacane są w kasie lub na podany rachunek bankowy, w terminach określonych przez Dyrektora MDK po podaniu ich do wiadomości pracowników.

§50.

1. Każdy pracownik lub osoba przez niego upoważniona przy pobraniu wynagrodzenia zobowiązana jest przedłożyć swój dowód osobisty lub inny dokument tożsamości. Pracownik lub osoba przez niego upoważniona potwierdza na liście wypłat fakt pobrania należności poprzez złożenie własnoręcznego podpisu i daty odebrania wynagrodzenia.
2. Obowiązkiem każdej osoby pobierającej wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy jest sprawdzenie pobranej gotówki i natychmiastowe zgłoszenie osobie wypłacającej niezgodności z kwotą wskazaną na pokwitowaniu wypłaty. Przeliczenie wypłaconej gotówki w ramach tej reklamacji winno nastąpić natychmiast po jej zgłoszeniu w obecności pracownika pobierającego świadczenie przez przełożonego pracownika wypłacającego należność. Reklamacje w tym przedmiocie złożone przez pracownika później nie będą uznawane.
3. Reklamacje dotyczące naliczenia wynagrodzenia czy innej należności pieniężnej ze stosunku pracy

pracownik winien złożyć na piśmie w księgowości MDK w dniu wypłaty lub niezwłocznie po niej. Reklamacja, o której mowa w niniejszym ustępie powinna być załatwiona niezwłocznie przez Dyrektora MDK bądź osobę go zastępującą.

ROZDZIAŁ XII

Prace wzbronione młodocianym oraz prace wzbronione kobietom

§51.

1. Młodocianym jest osoba, która ukończyła lat 15 a nie przekroczyła lat 18.
2. Zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 15 lat jest zabronione.

§52.

1. W MDK wolno zatrudniać młodocianych.
2. Wykaz prac wzbronionych młodocianym, stanowi **załącznik nr 8** do Regulaminu Pracy Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie„ w Katowicach.

§53.

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac uciążliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, stanowi **załącznik nr 9** do Regulaminu Pracy Miejskiego Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach.

ROZDZIAŁ XIII

Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy

§54.

Pozostanie pracownika na stanowisku pracy po godzinach pracy może mieć miejsce w uzasadnionych przypadkach, wyłącznie za zgodą pracodawcy, przy zachowaniu obowiązujących w tym względzie przepisów.

ROZDZIAŁ XIV

Równe traktowanie w zatrudnieniu

§55.

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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
 4. Dyskryminowanie pośrednie 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, awansu 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 ust. 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące do osiągnięcia celu są właściwe i konieczne.
 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:
 - a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
 - b) 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.

§56.

1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem ust. 2-3, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 52, którego skutkiem jest w szczególności:
 - a) odmowa nawiązania lub rozwiązanie 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, że kierował się obiektywnymi powodami.
2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodne z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegającego na:
 - a) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w §53 ust. 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem 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 inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w § 53 ust. 1,
 - c) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
 - d) stosowaniu kryteriów 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.
3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 53 ust. 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasad 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 wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

§57.

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 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.
3. 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.

§58.

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

§59.

1. 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 przez pracodawcę.
2. Przepisy ust.1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasad równego traktowania w zatrudnieniu.
3. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 i 2. Którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

ROZDZIAŁ XV

Skargi i zażalenia

§60.

1. Pracownikowi przysługuje prawo wniesienia skargi ustnie lub na piśmie do Dyrektora MDK.
2. W celu umożliwienia polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy, Pracodawca może powołać Komisję Pojednawczą, w trybie i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

3. W sytuacjach konfliktowych Pracodawca powinien zastosować procedury przewidziane w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej MDK.

ROZDZIAŁ XVI

Przepisy końcowe

§61.

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie pracy mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
2. W przypadku zmian w przepisach powszechnie obowiązujących postanowienia Regulaminu, które będą mniej korzystne dla pracownika od nowych przepisów nie obowiązują z mocy prawa.
3. Regulamin wchodzi w życie **22 października 2025 roku.**

Katowice, dnia.....20.....roku

.....
imię i nazwisko

.....
stanowisko

WNIOSEK O UDZIELENIE WYJŚCIA PRYWATNEGO

Zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenie zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw prywatnych w dniu w godz. od do..... tj. godzin/a/y.

Jednocześnie proszę o możliwość odpracowania tego wyjścia w dniu/ach w godz. od do

.....
Akceptacja Dyrektora MDK

.....
Kierownik Działu

.....
Podpis wnioskodawcy

Katowice,

.....

.....

(imię i nazwisko, stanowisko)

Wniosek o zwolnienie od pracy na dziecko do lat 14

Proszę o udzielenie mi wolnego z tytułu wychowywania dziecka do lat 14:

- 1) w dniu.....r. od godz. do godz. ; liczba godzin
zwolnienia:.....*
- 2) od dnia.....do dnia; liczba dni.....*

Oświadczam, iż ze zwolnienia od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem nie korzysta ojciec/matka* dziecka.

.....

podpis pracodawcy

.....

podpis pracownika

Podstawa prawna: art. 188 kp

*niepotrzebne skreślić.

**Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy
z powodu działania siły wyższej**

.....
(Nazwisko i imię Pracownika)

.....
(miejsowość, data)

.....
(stanowisko)

Na podstawie art. 148¹ KP, zwracam się z wnioskiem o udzielenie mi zwolnienia od pracy

1. w dniu/dniach oddo
2. w godzinach oddo....., w dniu.....*

Oświadczam, że jest to mój/moja dzień/godzina*, udzielony/a w bieżącym roku kalendarzowym, a ilość wykorzystanych w bieżącym roku dni/godzin na ten cel nie przekroczyła 2 dni/16 godzin.

Uwaga: pierwszy wniosek złożony w danym roku w dniach/godzinach* świadczy o wykorzystaniu kolejnych w tej samej formie.

.....
(podpis Pracownika)

.....
(data i podpis Przełożonego)

*Niepotrzebne skreślić

Katowice,.....

Wniosek o urlop opiekuńczy

Imię i nazwisko Pracownika:

w dniu:

Imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki:

Stopień pokrewieństwa*: syn, córka, matka, ojciec, żona, mąż

Adres** :

Przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia:

.....

* należy zaznaczyć w przypadku członka rodziny

** należy podać w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny

.....
Podpis pracodawcy

.....
Podpis wnioskodawcy

Katowice, dnia20 roku

.....
Imię i Nazwisko Stanowisko

WNIOSEK O UDZIELENIE URLOPU

- wypoczynkowego za rok w czasie od..... do.....
tj.dni roboczych (.....godzin)

- okolicznościowego z tytułu

.....
w czasie od do tj. dni roboczych.

Zastępstwo w czasie mojej nieobecności z w/w powodów pełnić będzie:

.....
Imię i nazwisko

.....
Podpis pracownika

.....
Akceptacja Dyrektora MDK

.....
Kierownik Działu

.....
Podpis wnioskodawcy

**Zasady zaopatrywania pracowników
Miejskiego Domu Kultury „BOGUICICE - ZAWODZIE” w Katowicach
w odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej
oraz środki higieny osobistej.**

1. Odzież robocza, obuwie, środki ochrony indywidualnej:

L.p.	Stanowisko	Rodzaj	Asortyment	Okres użytkowania	Uwagi
1	2	3	4	5	6
1.	Pracownik Gospodarczy	R	Fartuch roboczy	12 miesięcy	
		R	Fartuch roboczy (biały)	do zużycia	wg potrzeb (w czasie kontaktu z nieosłoniętą żywnością)
		R	Koszulka (T-shirt)	6 miesięcy	
		R	Obuwie profilaktyczne	12 miesięcy	
		R	Bluza polar	3 o. z.	
		R	Spodnie dresowe	12 miesięcy	
		O	Rękawice gumowe	do zużycia	
		O	Okulary ochronne	do zużycia	
2.	Rzemieślnik	R	Ubranie drelichowe lub fartuch	18 miesięcy	
		R	Koszula flanelowa	12 miesięcy	
		R	Koszulka (typu T-shirt, polo)	6 miesięcy	typ koszulki wydawany naprzemiennie
		R	Półbuty skórzane	18 miesięcy	
		R	Czapka drelichowa	36 miesięcy	
		O	Buty gumowe	do zużycia	
		O	Kurtka ocieplana	4 o. z.	
		O	Buty zimowe	4 o. z.	
		O	Czapka ocieplana	4 o. z.	

		D	Kamizelka ostrzegawcza	do zużycia	
		O	Rękawice ochronne	do zużycia	
		O	Okulary ochronne	do zużycia	
		O	Zespół chroniący przed upadkiem z wysokości	max. 5 lat*	wg potrzeb
3.	Specjalista ds. dźwięku i oświetlenia	O	Rękawice ochronne	do zużycia	

* – jeżeli producent w dokumentacji technicznej określił krótszy okres użytkowania to maksymalny ma okres określony przez producenta

Uwaga:

- Ilekroć w tabeli użyto symbolu lub sformułowania wymienionego poniżej, należy przez to rozumieć:
 - „R” – odzież i obuwiu robocze,
 - „O” – środki ochrony indywidualnej,
 - „D” – dyżurna odzież i obuwiu robocze lub środki ochrony indywidualnej,
 - „o. z.” – okres zimowy (czasokres od 1 listopada do 31 marca),
 - „do zużycia” – utratę cech ochronnych i/lub funkcjonalnych podanych w dokumentacji (ateście) dostarczonej przez producenta,
 - „wg potrzeb” – stosuje się wyłącznie w przypadku jeżeli na danym stanowisku występują szczególne warunki, które mogą nie występować w innym czasie lub okolicznościach np. rzemieślnik – zespół chroniący przed upadkiem z wysokości (szelki asekuracyjne) – używane jedynie w trakcie prac na wysokości np. usuwanie śniegu z dachu.
- pracowników zatrudnianych przy różnych pracach (np. pracownik gospodarczy - rzemieślnik) należy wyposażyć w odzież, obuwiu robocze oraz środki ochrony indywidualnej właściwe dla jednego ze stanowisk oraz dodatkowo w te, które stanowią różnicę w wyposażeniu tych stanowisk.
- okresy użytkowania odzieży, obuwiu roboczego oraz środków ochrony indywidualnej pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wydłuża się odwrotnie proporcjonalnie do czasu pracy.

Przykład:

- pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy - fartuch roboczy – 12 miesięcy,

- pracownik zatrudniony na ¼ etatu - fartuch roboczy – 48 miesięcy,

a) Środki ochrony indywidualnej głowy, twarzy, oczu, rąk, słuchu oraz ochrony przed upadkiem z wysokości wydawane w zależności od wykonywanych czynności:

- prace na wysokości - sprzęt ochronny przed upadkiem z wysokości,
- koszenie trawy - przyłbica odchylna, ochronniki słuchu, rękawice,
- prace z emisją pyłu - półmaski filtrujące - ochrony dróg oddechowych,
- procesy powodujące odpryski wiórów, odłamków itp. - okulary, przyłbica,
- czynności narażające na urazy i zabrudzenie rąk - rękawice ochronne.
- prace w ograniczonych, wąskich przestrzeniach, prace w narażeniu na upadki czynników materialnych z wysokości - kask ochronny.

Dodatkowo w okresach wzmożonej zachorowalności na tzw. choroby sezonowe np. grypa, a także w przypadku stanów zagrożenia epidemicznego lub epidemii, w trakcie dezynfekowania powierzchni dotykowych za pomocą specjalistycznych preparatów dezynfekcyjnych, stosowanie kremów ochronnych.

Z upoważnienia pracodawcy służba bhp, w uzasadnionych przypadkach może rozszerzyć zakres przydziału odzieży i obuwia roboczego i/lub środków ochrony indywidualnej, co nie będzie wymagało zmiany regulaminu.

b) Pranie i konserwacja odzieży roboczej:

pracodawca zapewnia pranie i konserwację odzieży roboczej z częstotliwością dostosowaną do stanu jej zabrudzenia.

2. Środki higieny osobistej

pracodawca na bieżąco zaopatruje pomieszczenia higieniczno - sanitarne dostępne dla pracowników w niezbędne środki higieny osobistej.

3. Wydana odzież zachowuje swoje okresy używalności. Wyliczenia wg nowych zasad będą stosowane od wydanej pracownikowi nowej sorty odzieży.

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 - 2.300kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3.030kJ, w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6kJ 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 - 70N,
 - dla chłopców - 100N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40N,
 - dla chłopców - 60N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt - 100N,
 - dla chłopców - 170N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 70N,
 - dla chłopców - 130N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
- a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14kg,
 - dla chłopców - 20kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8kg,
 - dla chłopców - 12kg.
- 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 - 10kg,
 - dla chłopców - 15kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5kg,
 - dla chłopców - 8kg.
- 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 rąkarzy,
 - 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 2008r. 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 80dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110dB.
- 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 10kHz do 40kHz 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 10kHz do 40kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
--	---	---

	dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (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 1m/s^2 ,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4m/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 30minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76\text{m/s}^2$.

11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego

oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
 - a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
 - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - c) prace nurków i płetwonurków,
 - d) prace w kesonach.
- 15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

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

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

- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:
 - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
 - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, 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, siewkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów i kołowrotów,
 - g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

- h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,
- i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- 2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
- 3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
- 4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
- 5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, 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 0,7m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
 - c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
- 10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
 - a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
 - c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
- 12) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

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

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszona pozycja ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50m ładunków o masie do 50kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zбитych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

- 4) Przewożenie na wózkach 3 – lub 4 – kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150m ładunków o masie: dziewczętom do 50kg oraz chłopcom do 80kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 5) Przewożenie na odległość do 200m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300kg oraz chłopcom do 400kg, 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 5kg, 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 piekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
 - b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
 - c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
 - d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
 - e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
 - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.

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

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

- 1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
 - a) 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, płwocina,
 - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.

- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
- 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robot 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 10m, 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 10m, 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 10m, 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 35mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów

Opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (tekst jednolity Dz.U. z 2016r., poz. 1509)

**Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet,
które ze względu na specyfikę pracy są lub mogą być wykonywane
w Miejskim Domu Kultury „Bogucice – Zawodzie” w Katowicach:**

- I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała:
- a) ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
 - 12 kg - przy pracy stałej
 - 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)
 - b) ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:
 - 8 kg - przy pracy stałej
 - 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
 - c) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią :
 - ww. prace, jeżeli występuje przekroczenie ¼ określonych w nich wartości
 - prace w pozycji wymuszonej
 - prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej
- II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym
- a) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15° C.
- III. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych
- a) dla kobiet w ciąży :
 - prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.
- IV. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi
- a) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu. B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą.
- V. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

a) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią :

- prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonym w odrębnych przepisach
- prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają $\frac{1}{3}$ najwyższych dopuszczalnych stężeń.

VI. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

a) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, usuwanie skutków awarii.

Pełny wykaz prac zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom. (Dz. U. z 1996r. nr 114, poz. 545 z późn. zm.)