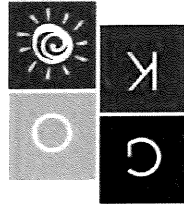


REGULAMIN PRACY
Gminnego Ośrodka Kultury
W
Dobrzemiu Wielkim
20.11.2023

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r., poz. 194 ze zm.)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn.zm.)



I. POSTĘPOWANIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin pracy jest aktem normatywnym ustalającym organizację i porządek pracy, określającym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w Gminnym Ośrodku Kultury w Dobrzemiu Wielkim, zwanym dalej Gminnym Ośrodkiem Kultury.
2. Regulaminem objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni w Gminnym Ośrodku Kultury, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy oraz okres, na jaki zawarta została umowa o pracę.
3. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed podjęciem pracy winien zapoznać się z Regulaminem. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w datę i podpis pracownika, winno zostać dołączone do akt osobowych pracownika.

§ 2

- Określenia użyte w Regulaminie oznaczają:
1. **Pracownik** - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą do nawiązania stosunku pracy,
 2. **Pracodawca** - Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury.

§ 3

1. Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników Gminnego Ośrodka Kultury, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
2. Pracownicy i pracodawca w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów mają prawo tworzyć organizacje związkowe i przystępować do tych organizacji.
3. Zasady tworzenia i działania organizacji związkowych określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa

§ 4

1. Pracownicy Gminnego Ośrodka Kultury są zatrudnieni:
 - a. Na podstawie powołania – dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury,
 - b. Na podstawie umowy o pracę – pozostali pracownicy
2. Pracownikami Gminnego Ośrodka Kultury są:
 - a. Pracownicy biblioteczni – bibliotekarze,
 - b. Pracownicy merytorycznie domu kultury – animatorzy kultury,
 - c. Pracownicy księgowości i administracji,
 - d. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych.

§ 5

1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o pracę podania podstawowych danych osobowych obejmujących:
 - a) imię (imiona) i nazwisko,

2. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.
- ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- nie zatrudnianie pracownika z jednej lub kilku określonych przyczyn, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub warunki zawodowe stawiane pracownikom,
1. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań polegające na:

§ 11

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
 - niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia
 - pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
- Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem §7-9, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} §1, którego skutkiem jest w szczególności :

§ 10

1. Dyskryminowaniem ze względu na płeć (molestowanie seksualne) jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub pozycje albo upokorzenie pracownika. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.
2. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakiegokolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

§ 9

§ 15

1. Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien:

- a) otrzymać pisemną umowę o pracę określającą rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie, a także zakres jego obowiązków,
- b) zapoznać się z regulaminem pracy i innymi regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem na oświadczeniu złożonym do akt osobowych,
- c) poznać specyfikę zakładu pracy oraz obowiązującą w nim strukturę organizacyjną,
- d) odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ryzyka zawodowego oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami (podpisane oświadczenie zostaje dołączone do akt osobowych),
- e) otrzymać nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących na stanowisku pracy oraz być poinformowanym o sposobie postępowania się tymi środkami,
- f) otrzymać nieodpłatnie niezbędną odzież i obuwie robocze, ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy lub jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu
- g) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.

§ 16

1. Pracownik Gminnego Ośrodka Kultury ma w szczególności prawo do:

- a) zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
- b) jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości,
- c) terminowego otrzymania wynagrodzenia za pracę,
- d) wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu pracy w dni robocze oraz podczas urlopów,
- e) jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
- f) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z obowiązującymi zasadami bhp,
- g) tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników,
- h) wnoszenia skarg i wniosków do dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury bez ponoszenia ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia wniosku lub skargi, chyba, że skarga uznana została prawomocnym wyrokiem przez organ wymiaru sprawiedliwości za przestępstwo lub wykroczenie.

1. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - a) przestrzegać postanowień Kodeksu Etyki Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury,
 - b) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
 - c) przestrzegać Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
 - d) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - e) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę i współpracowników na szkodę,
 - f) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - g) nie stosować i nie dopuszczać do jakichkolwiek form dyskryminacji i nietolerancji, przeciwdziałać mobbingowi,
 - h) właściwie odnosić się do przełożonych, współpracowników, dzieci i ich rodziców (prawnych opiekunów), mając na względzie w szczególności zasady:
 - kultury osobistej, współzycia społecznego,
 - poszanowania prawa dla odmienności poglądów i wyznania,
 - innych gwarancji konstytucyjnych.
 - i) dbać o czystość i porządek wokół swojego stanowiska pracy,
 - j) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalic umiejętności pracy,
 - k) dbać o używanie środków pracy zgodnie z przeznaczeniem wyłącznie na rzecz pracodawcy,
 - l) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o groзяącym im niebezpieczeństwie.
2. Pracownik jest obowiązany wydane mu przez zakład pracy przedmioty i dokumenty niezbędne do wykonywania pracy i obowiązków służbowych posiadać przy sobie w czasie pracy, chronić je przed utratą lub zniszczeniem. Po rozwiązaniu stosunku pracy zwrócić je natychmiast płacąc.
3. Pracownicy zobowiązani są niezwłocznie zgłaszać swoim przełożonym o wszelkich przeszkodach w wykonywaniu pracy, jak też zawiadomić przełożonego o zakończeniu pracy w celu otrzymania nowego zadania.
4. Przydziału prac dokonuje bezpośredni przełożony pracownika. W przypadku, gdy polecenie służbowe wydał pracownikowi wyższego szczebla, pracownik, który otrzymał to polecenie jest obowiązany wykonać je po zawiadomieniu swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku nieobecności bezpośredniego przełożonego pracownik, który otrzymał polecenie wykonuje je, a bezpośredniego przełożonego informuje o tym po jego powrocie do pracy.

III. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 28

1. Pracodawca ma prawo w szczególności do:
 - a) wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy, które nie powinny być sprzeczne z obowiązkami przepisami bhp, umową o pracę i zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy;
 - b) określenia zakresu obowiązków, zadań i czynności pracownikom oraz ich egzekwowania;
 - c) delegowania swoich uprawnień i obowiązków osobie upoważnionej do zastępowania pracodawcy podczas jego nieobecności;
 - d) korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy, zgodnie z treścią stosunku pracy;

§ 29

1. Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury obowiązany jest do równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przy należność, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.
3. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w pkt 1, 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.
4. 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 właściwych przepisów.
5. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia.

1. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:
 - a) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
 - c) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy;
 - d) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził pisemną zgodę;
 - e) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych.

§ 35

1. Wynagrodzenie pracowników za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 34

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonych pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami płatne jest do 28-go dnia każdego miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Składniki wynagrodzenia oraz przysługujące pracownikowi premie reguluje Regulamin Wynagradzania.

§ 33

IV. WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

1. Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury obowiązany jest przyjmować pracowników w sprawach skarg i wniosków, które będą rozpatrywane według ustalonych procedur przyjmowania, rozpatrywania i koordynowania rozpatrywania skarg i wniosków.
2. Pracodawca obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje służbowe z powodu złożenia wniosku lub skargi, tylko wtedy, gdy skarga uznana została prawomocnym wyrokiem przez organ wymiaru sprawiedliwości za przestępstwo lub wykroczenie.

§ 32

§ 44

1. W Gminnym Ośrodku Kultury przysługuje pracownikom, których dobowy wymiar pracy wynosi, co najmniej 6 godzin tzw. przerwa śniadaniowa:

a) pracownikom, których dobowy wymiar pracy wynosi co najmniej 6 godz., przysługuje 15-minutowa przerwa;

b) pracownikom użytkującym w czasie pracy monitor ekranowy, co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, przysługuje 5-minutowa przerwa po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

2. Wyżej wymienione przerwy w pracy, wliczane są do czasu pracy, czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy ustala pracodawca w porozumieniu z pracownikami. Opuścić stanowiska pracy poza wyznaczoną przerwą wykorzystywane na palenie papierosów jest niedopuszczalne i może skutkować m.in.:

a) karą upomnienia;

b) obniżeniem nagrody dyrektora;

c) ograniczeniem premii za naruszenie dyscypliny pracy.

§ 45

1. Praca wykonywana w godzinach od 23.00 do 7.00 jest w myśli regulaminu pracą w porze nocnej i jest dozwolona tylko na wyraźne polecenie przełożonego. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokościach określonych w odrębnych przepisach.

2. W porze nocnej nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży oraz – bez ich zgody – pracowniczków opiekujących się dziećmi w wieku do 4 lat, pracowniczków młodocianych, niepełnosprawnych bez ich zgody i pozytywnej opinii lekarza medycyny pracy.

§ 46

1. Praca odbywa się w pięciodniowym tygodniu pracy.

2. Niedziela oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w sobotę, niedzielę lub święto pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy (najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego).

4. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

1. Pracownik może przebywać po godzinach pracy na terenie Gminnego Ośrodka Kultury tylko po uzyskaniu zezwolenia dyrektora.
2. Nie wolno pracownikowi wprowadzać na teren Gminnego Ośrodka Kultury osób postronnych.

§ 55

Po zakończeniu pracy pracownik obowiązany jest opuścić gmach Gminnego Ośrodka Kultury po uprzednim uporządkowaniu stanowiska pracy, zabezpieczeniu szaf i biurka z aktami oraz sprawdzeniu urządzeń mogących być źródłem pożaru lub innych szkód.

§ 54

Pracownik, który w związku z wyjściem w teren lub poza budynek Gminnego Ośrodka Kultury opuszcza pomieszczenie, w którym pracuje, obowiązany jest każdorazowo poinformować jednego ze współpracowników o miejscu swego pobytu i godzinie powrotu oraz wpisać wyjścia w rejestrze wyjść.

§ 53

1. Pracownikowi nie wolno opuszczać w czasie godzin pracy miejsca pracy bez zgody lub polecenia dyrektora.
2. W czasie nieobecności pracownika dyrektor lub osoba zastępująca dyrektora w czasie jego nieobecności na placówce decydują, komu praca ma być zastępczo przydzielona.

§ 52

1. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:
 - a) zaświadczenie lekarza o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy, które należy dostarczyć pracodawcy do 3 dni roboczych;
 - b) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z 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, wyłosowane przez organ właściwy w sprawach powszecznego 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.

§ 51

Pracownik może rozpocząć urlop wyjącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy (osoby upoważnionej).

§ 64

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego.

§ 63

1. Propozycje terminu swojego urlopu przedstawia pracownik do działu kadr w terminie do 17 grudnia każdego roku na rok następny
2. Propozycje planu urlopów sporządza dział kadr, biorąc pod uwagę wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy
3. Ostateczny plan urlopów ustala Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury, do 31 grudnia każdego roku na rok następny.
4. Ustalony plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników i znajduje się one również do wglądu w dziale kadr.

§ 62

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, w wymiarze i na zasadach ustalonych zgodnie z Kodeksem Pracy w wymiarze 20 dni roboczych – po roku pracy, 26 dni roboczych - po 10 i więcej latach pracy. Na wniosek pracownika pracodawca może udzielić urlopu od 1 – 4 dni w szczególności uzasadnionych przypadkach. Pracownik zgłasza żądanie o udzielenie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
3. Wymiar urlopu przysługującego pracownikowi, z którym stosunek pracy ulega rozwiązaniu, jest określony proporcjonalnie do okresu pracowanego w tym roku u danego pracodawcy.

§ 61

X. URLOPY

Na terenie Gminnego Ośrodka Kultury obowiązuje zakaz spożywania alkoholu, przebywania w stanie po jego spożyciu zarówno w czasie pracy oraz po jej zakończeniu, stawiania się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, w tym również zakaz wnoszenia napojów alkoholowych.

§ 60

2. Jeżeli stosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje dyrektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. W ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy
3. Udzielone pracownikowi kary podlegają zatarciu po upływie roku nienaganej pracy z zastrzeżeniem i zawiadomieniem o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.

XI. ZWOLNIENIA Z PRACY

§ 72

1. 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 matzonka 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 inne osoby pozostające na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 73

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

§ 74

Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w powyżej, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w Kodeksie Pracy.

§ 75

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

§ 76

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

§ 77

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

§ 78

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

§ 79

Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu oddania krwi lub przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich.

Obowiązek zastępowania osoby nieobecnej uregulowany powinien być w indywidualnym zakresie czynności, odpowiedzialności i uprawnień lub w innym dokumencie, a gdy takiego uregulowania nie ma, obowiązek wyznaczenia zastępcy ciąży na przełożonym w momencie udzielania zwolnienia lub stwierdzenia nieobecności pracownika.

§ 85

XII. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY, RYZYKO ZAWODOWE ORAZ OCHRONA PRZECIWPÓZAROWA

§ 86

Pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 87

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 88

1. Pracodawca jest zobowiązany:

- a) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ryzyka zawodowego oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej;
- b) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- d) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie;
- e) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.

§ 89

Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zapoznają się z ryzykiem zawodowym oraz ochroną przeciwpożarową.

§ 90

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa

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

§ 98

1. Pracownica może wystąpić z wnioskiem o skrócenie wymiaru urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego.
2. Pozostałą część urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego może wykorzystać pracownik – ojciec wychowujący dziecko.

§ 97

1. Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni lub 16 godz., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Z uprawnień określonych w pkt 1 może skorzystać również pracownik (ojciec dziecka).
3. Jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni w Gminnym Ośrodku Kultury z uprawnień określonych w pkt 1 może skorzystać jedno z nich.

§ 96

1. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy kobietę w ciąży;
 - a) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży;
 - b) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 95

1. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy kobietę w ciąży;
 - a) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży;
 - b) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 94

4. Osoby wychowującej dziecko do lat 4 nie wolno zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych ani w porze nocnej bez ich zgody.

XVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 101

1. W razie nieobecności dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury, zastępuje go osoba wyznaczona - zastępca dyrektora lub inna osoba wyznaczona na ten okres przez pracodawcę.
1. Wszelkich informacji wychodzących na zewnątrz zakładu pracy udziela dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury lub pisemnie upoważnione przez niego osoby.
2. Bez zgody dyrektora lub pisemnie przez niego upoważnionej osoby nie można wydawać na zewnątrz ani udostępniać nieupoważnionym osobom dokumentów i ich kserokopii zawierających tajemnice gospodarcze, służbowe i państwowe, w tym związane z ochroną dóbr osobistych.
3. Osoby upoważnione na podstawie odrębnych przepisów do kontroli działalności pracodawcy, mają prawo do powyższej kontroli (wizytacji) po uprzednim przedstawieniu dokumentów uprawniających do kontroli kierownika zakładu pracy lub osoby upoważnionej do zastępstwa oraz dokonaniu wpisu do księgi kontroli (wizytacji).

§ 102

W sprawach nieuregulowanych w powyższych przepisach Regulaminu Pracy stosuje się przepisy Kodeksu Pracy i aktów wykonawczych.

§ 103

1. Regulamin pracy ustala dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury.
2. Jeżeli ukażą się nowe akty prawne z zakresu prawa pracy, dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury zastępcza sobie prawo wniesienia w formie aneksów nowych postanowień regulaminu pracy lub nowego regulaminu.

§ 104

1. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pracy sprawują dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury, osoba upoważniona do jego zastępowania oraz osoby zajmujące stanowisko kierownicze w zakresie podległym mu pracownikom.
2. Każdy pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia swojemu przełożonemu nieprawidłowości w zakresie przestrzegania regulaminu pracy.

§ 105

Zapoznanie pracowników z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpowozarowymi zapewnia inspektor BHP.

§ 106

(podpis pracownika)
.....

miejsceowość, dnia.....

Ja niżej podpisany/a, zatrudniony/a w Gminnym Ośrodku Kultury w Dobrzemiu Wielkim oświadczam, że zapoznałem/am się z Regulaminem Pracy obowiązującym w w/w placówce, jak również znane mi są przepisy przeciwpożarowe. Jednocześnie oświadczam, że zostałem/am poinformowany/a i zapoznany/a z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed istniejącymi zagrożeniami.

OŚWIADCZENIE

Załącznik nr 1
do Regulaminu Pracy
Gminnego Ośrodka Kultury w Dobrzemiu Wielkim

sporządza się odrębny protokół, który po przeczytaniu jest podpisany przez świadka i wszystkich członków Komisji. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu poufności faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania.

8. W postępowaniach Komisji, na wniosek jej przewodniczącego, mogą zasiadać z głoŝem doradczym eksperci, w tym rada prawni, psycholog, przedstawiciel związków zawodowych itp.

9. Protokół jest przedkładaany Dyrektorowi z propozycją rodzaju kary, która powinna być nałożona na mobbera.

10. W przypadku polubownego załatwienia sprawy, Komisja przedkłada Dyrektorowi projekt ugody stron.

11. Komisja powinna rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki.

12. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw osób wnoszących skargę jak i osób, przeciwko którym skarga została wniesiona.

13. W sprawach nieregulowanych zarządzeniem do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu postępowania cywilnego.

14. Komisja może doprowadzić do polubownego załatwienia skargi między stronami. W takiej sytuacji Komisja sporządza protokół o ugodowym rozwiązaniu problemu, który wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania faktycznych podstaw, na których ugoda została oparta. Projekt ugody sporządzony w trzech jednobrzmiących egzemplarzach podpisują zainteresowane strony oraz członkowie Komisji.

15. Sporządzony dokument otrzymują:

a) Dyrektor;

b) osoba mobbingowana;

c) mobber.

16. W przypadku uznania skargi za zasadną - wobec sprawy, sprawców mobbingu - Dyrektor, na wniosek Komisji może:

a) zastosować karę porządkową; upomnienie lub nagana;

b) pozbawić dodatkowo przewidzianych uprawnień pracowniczych;

c) w raziech przypadkach – rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia;

17. Decyzja Dyrektora jest ostateczna.

18. O zastosowanej karze Dyrektor zawiadamia pracownika na piśmie wskazując rodzaj mobbingu, daty jego stosowania, a także informuje go o prawie wniesienia skargi do Sądu Pracy.

19. Opis zawiadomienia składa się do akt pracownika.

20. Informacje o sposobie załatwienia skargi, przesyła do osoby mobbowanej.

21. Osoba mobbowana powinna zostać pouczona przez Dyrektora lub Przewodniczącego Komisji o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

22. Dyrektor może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy lub zapobiec w inny sposób bezpośrednim kontaktom z mobberem.

Załącznik nr 3a do Regulaminu
Pracy

Wysokość ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego wypłacana
pracownikom Gminnego Ośrodka Kultury:

Lp.	Nazwa odzieży i obuwia roboczego	Kwota ekwiwalentu (zł)
1	T-shirt	50,00
2	Spodenki	35,00
3	Dres (spodnie + bluza)	140,00
4	Obuwie sportowe	100,00
5	Ubranie robocze	110,00
6	Fartuch	120,00
7	Obuwie ochronne	110,00
8	Obuwie robocze	80,00
9	Okulary	500,00

1. 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;
 - prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży:
- praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed wypadkiem) oraz wchodzenie i schodzenie po drabinkach i kłamrach;
 - prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narazenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.
1. Dla kobiet w ciąży:
- prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej;
 - prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach dla zdrowia w środowisku pracy;
 - prace w warunkach narazenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego;
 - prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.

Prace narazające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych

2. Wszystkie prace w warunkach narazenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.
- szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB;
 - maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
1. Prace w warunkach narazenia na hałas, którego:
- poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB;
- Dla kobiet w ciąży:

Prace w hałasie i drganiach

WYKAZ LEKKICH PRAC DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM ZATRUDNIONYM W INNYM CELU NIZ PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

Załącznik nr 5
do Regulaminu Pracy
Gminnego Ośrodka Kultury w Dobrzenu Wielkim

Na podstawie art. 200^f ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.)

1. Dopuszcza się zatrudnienie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, przy wykonywaniu:

- a) prac pomocniczych polegających na segregowaniu dokumentów w teczkach i segregatorach (bez pracy na wysokości), przekazywaniu korespondencji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi zakładu pracy, sprzątaniu powierzchni płaskich bez używania sprzętu mechanicznego;
- b) prac pomocniczych w ogrodnictwie i pracach polowych takich jak: pielniecie, motyczenie, przy uprawach, zabiegach pielęgnacyjnych itp. bez pracy na wysokości.

2. Prace lekkie dozwolone pracownikom młodocianym:

- a) muszą spełniać wymagania (ograniczenia) związane z wysiłkiem fizycznym określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym;
- b) nie mogą wymagać stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
- c) nie mogą być związane z: produkcją wyrobów alkoholowych i tytoniowych, ubojem zwierząt, sztucznym unasięnianiem zwierząt;
- d) nie mogą powodować nadmiernego obciążenia psychicznego;
- e) nie mogą narządzać na szkodliwe działanie pyłów i substancji niebezpiecznych;
- f) nie były wykonywane w pomieszczeniach, w których: temperatura powietrza przekracza +30°C, a wilgotność względna 65%;
- g) nie mogą być wykonywane w warunkach oddziaływania źródła promieniowania cieplnego;
- h) nie mogą być wykonywane w: temperaturze powietrza niższej niż +14°C, a także przy wilgotności wyższej niż 65%, stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami;
- i) nie mogą być wykonywane w warunkach narazających na stałe przemakanie odzieży;
- j) nie mogą powodować zagrożenia czynnikami biologicznymi;
- k) nie mogą być wykonywane na wysokości 3 m, gdyż groziłoby upadkiem z wysokości;
- l) nie mogą być wykonywane przy niedostatecznym oświetleniu.

3. Prace wykonywane przez młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, nie mogą być zawarte w wykazie prac wzbronionych młodocianym.

RODZAJE PRAC I WYKAZ STANOWISK PRACY DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM W CELU ODBYWANIA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Na podstawie art. 104¹ §1 pkt. 7 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr24, poz. 141 z późn. zm.)

1. Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może odbywać się poprzez naukę zawodu lub też przyzuczenie do określonej pracy.
2. Pracownik młodociany może wykonywać wszelkie prace w zdobywaniu przyzuczenia zawodowego z wyjątkiem prac wzbronionych w załączniku nr 8 do niniejszego regulaminu.
3. Pracownik młodociany może wykonywać prace administracyjno – biurowe a także prace na stanowiskach robotniczych (prace o charakterze fizycznym) zgodnie z postanowieniami niniejszego regulaminu i innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
4. Ustala się wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w odbywaniu przygotowania zawodowego.
 - a) stanowiska administracyjno – biurowe:
 - referent ds. administracyjnych
 - referent ds. zaopatrzenia
 - b) stanowiska robotnicze:
 - wozna oddziałowa
 - pomoc kuchenna

b) wzbromione są młodościami prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, np. 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 zwłaszcza obsługa automatycznej linii obróbki i obsługa urządzeń sterowniczych;

- prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych
- prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych
- prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt
- obsługa zakładów kąpielowych i kąpielni
- prace rakarzy,
- prace przy sztucznym unasiemnianiu zwierząt
- prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych

a) wzbromione są młodościami prace, przy których mogłyby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodościanych, w szczególności:

4. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- a) wzbromione jest zatrudnianie młodościanych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
- pochylonej w przysiadzie,
 - leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
 - na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg,
- przy pracach drukarskich, posadzkarskich itp.

3. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

- f) wzbromione jest przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczakach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

dziewczęta	przy pracy dorywczej :	przy powtarzalnym obciążeniu:
chłopcy	10 kg	5 kg
	15 kg	8 kg

- e) wzbromione jest zatrudnianie młodościanych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

dziewczęta	przy pracy dorywczej :	przy powtarzalnym obciążeniu:
chłopcy	14 kg	8 kg
	20 kg	12 kg

- d) wzbromione jest zatrudnianie młodościanych przy ręcznym dźwiganii i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

dziewczęta	przy pracy dorywczej :	przy powtarzalnym obciążeniu:
chłopcy	100 N	70 N
	170 N	130 N

7. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 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;
- pyłów o działaniu uczulającym;
- pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w zasięgu pola 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;

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego;

c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe;

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwaśzcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali;

e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali;

f) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas, którego:

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

g) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

h) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

- 1) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w chłodniach, przechowywaniu produktów żywnościowych, zamrażalnicach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemarzanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników;
- m) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w środowisku o dużych wahanach 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;
- n) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
- w komorach wysokich ciśnien lub w innych urządzeniach hiperbarycznych
 - w komorach ciśnien lub w innych urządzeniach hiperbarycznych
 - w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - prac nurków i pletwonurków,
 - prac w kesonach.
- o) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnien lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.
- 8. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**
- a) wzbronione są młodocianym prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- b) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zakażenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:
- drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
 - alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydalinami, roztoczom, sierścią,
 - kupieżem zwierząt hodowlanych, pyłom jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- c) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zakażenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promienioczami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbozowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

- d) przy zdefiniowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych; e) prace konwojentów.
7. Wzbronione są młodocianym 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 wrałów.
8. Wzbronione są młodocianym prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaniczne, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
9. Wzbronione są młodocianym prace grożące zawałeniami, w tym w szczególności:
- prace pod ziemią;
 - prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość;
 - prace przy budowie i rozbiorce obiektów budowlanych;
 - wzbronione są młodocianym prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
 - przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - związane z przyłusowaniem ciał, w przestrzeni ograniczonej,
 - narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
 - wzbronione są młodocianym prace w kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki;
 - wzbronione są młodocianym prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w polskich normach.

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- a) dozwolone są prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę,
- b) dozwolone są 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,
- c) dozwolone są 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

- a) dozwolone są 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

- a) dozwolone są prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

- przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyjątkiem 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 mieszcowa i ogólna,
- przy ręcznych pracach kowalstkich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia
- prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy,
- prace przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:

- młodociani 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 nauzanania,
- na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
- w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system

Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- a) dozwolone są prace masarskie i kucharskie, przy wykrywaniu elementów na mięsa drobne, rozbiornie uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- b) dozwolone są prace przy filetowaniu ryb.
- c) dozwolone są prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warszacie szkolnym, na torach ułożonych wyjącznie dla celów szkolniowych, na terenie ogrodzonym, z wyjątkiem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- d) dozwolone są prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- e) dozwolone są prace marynarzy i rybaków.
- f) dozwolone są prace przy obsłudze ciągników i samojazdnych maszyn rolniczych.
- g) dozwolone są prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- h) dozwolone są niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kopalniach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- 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,
- czas pracy młodocianych w kopalniach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
- w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach lub na stanowiskach szkolniowych w warsztatach energetycznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów oddziałach ruchowych w planie ruchu zakładu górnictwa przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
- zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkolniowych w warsztatach energetycznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
- praca młodocianych pod ziemią:

- może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego cisnienia, 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 miejsc 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 dzwiganii, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,

Handwritten notes and markings at the bottom right corner of the page.