

Państwowe Gospodarstwo Leśne
LASY PAŃSTWOWE
Nadleśnictwo Węgierska Górka
34-350 Węgierska Górka
ul. Zielona 62, tel. 033/864-12-14
NIP 553-010-01-43

REGULAMIN PRACY

NADLEŚNICTWA WĘGIERSKA GÓRKA

WĘGIERSKA GÓRKA 2015

SPIS TREŚCI:

Rozdział 1 Przepisy ogólne	3
Rozdział 2 Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy	4
Rozdział 3 Podstawowe prawa i obowiązki pracownika	5
Rozdział 4 Czas pracy	8
Rozdział 5 Termin i czas wypłaty wynagrodzenia	9
Rozdział 6 Nagrody i wyróżnienia	9
Rozdział 7 Urlopy wypoczynkowe	9
Rozdział 8 Potwierdzanie obecności w pracy, usprawiedliwianie nieobecności i uzyskiwanie zwolnień od pracy	10
Rozdział 9 Odpowiedzialność porządkowa pracowników	13
Rozdział 10 Umundurowanie	14
Rozdział 11 Przepisy BHP i ochrona przeciwpożarowa	15
Rozdział 12 Przepisy końcowe	17
Załącznik nr 1	19
- Wykaz prac wzbronionych kobietom		
Załącznik nr 2	23
-Wykaz prac wzbronionych młodocianym		

ROZDZIAŁ 1
PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki Nadleśnictwa Węgierska Górka i zatrudnianych przez niego pracowników.

§ 2

Regulamin określa w szczególności:

- 1) prawa i obowiązki pracodawcy;
- 2) prawa i obowiązki pracownika;
- 3) wymiar, systemy i rozkład czasu pracy;
- 4) termin i czas wypłaty wynagrodzenia;
- 5) nagrody i wyróżnienia;
- 6) zasady udzielania urlopów;
- 7) sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień;
- 8) odpowiedzialność porządkową pracowników
- 9) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz sposobu informowania pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

§ 3

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- pracodawcy - należy przez to rozumieć Nadleśniczego Nadleśnictwa Węgierska Górka,
- zakładzie pracy – oznacza to PLG LP Nadleśnictwo Węgierska Górka,
- pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy
- rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 1.03.2007 r. w sprawie wzoru mundurów leśnika i oznak dla osób uprawnionych do ich noszenia .

2. Regulamin ma zastosowanie do wszystkich pracowników Nadleśnictwa bez względu na podstawę zatrudnienia i zajmowane stanowisko.

3. Regulamin podaje się do wiadomości każdego pracownika przed jego przystąpieniem do pracy.

4. Regulamin wraz z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu powinien być udostępniony na żądanie pracownika przez osobę zajmującą się sprawami kadrowymi.

ROZDZIAŁ 2

PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 4

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. Szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.
2. Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
3. Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji - wysokiej jakości pracy.
4. Zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematycznie szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
6. Ułatwiać pracownikom nabywanie i podnoszenie kwalifikacji.
7. Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników.
8. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
9. Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.
10. Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, religię, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
11. Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
12. Przeciwdziałać mobbingowi, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
13. Informować pracowników o ryzyku zawodowym poprzez zapoznanie z kartą oceny ryzyka zawodowego podczas szkolenia wstępnego, zmiany stanowiska oraz w przypadku zmian w zagrożeniach na stanowisku pracy.
14. Udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.
15. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, wydać niezwłocznie świadectwo pracy.

§ 5

Pracodawcy przysługuje prawo do:

1. Korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy.
2. Wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są

sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego.

3. Określania zakresu obowiązków każdego pracownika zgodnie z postanowieniami umów o pracę i przepisami.

4. Nadzoru nad sposobem wykonywania przez pracownika pracy oraz kontroli efektywności jego pracy.

ROZDZIAŁ 3

PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 6

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub zakresem czynności.

2. Czas pracy należy wykorzystywać w pełni na pracę zawodową.

§ 7

1. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

a) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę,

b) przestrzegać porządku w zakładzie pracy, a w szczególności ustalonego czasu pracy,

c) wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub zakresem obowiązków,

d) przestrzegać przepisów oraz zasad BHP i przepisów ppoż., odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami,

e) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich, uczestniczyć w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przypadku osób pracujących na stanowiskach wyposażonych w komputery, szkolenie bezpiecznego użytkowania sprzętu komputerowego,

f) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz w zakresie ochrony danych osobowych,

g) dbać o dobro zakładu pracy, chronić mienie pracodawcy oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

h) przestrzegać zasad współżycia społecznego,

i) przestrzegać zakazu palenia wyrobów tytoniowych poza wyraźnie wyodrębnionymi do tego celu miejscami,

j) zachowywać się uprzejmie i z poszanowaniem godności innych w kontaktach ze współpracownikami, podwładnymi oraz przełożonymi,

k) powstrzymać się od działań mających charakter lobbingu na rzecz podmiotów i osób prowadzących działalność gospodarczą, w ramach ich kontaktów gospodarczych z pracodawcą,

l) przed opuszczeniem stanowiska pracy po jej zakończeniu zabezpieczyć dokumenty oraz wszelkie pozostałe nośniki zawierające dane osobowe i informacje stanowiące tajemnice służbową poprzez umieszczenie ich i zamknięcie w przeznaczonych do tego celu meblach biurowych,

m) do pracy przystępować w odzieży i obuwiu roboczym lub mundurze, jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku, na którym pracownik jest zobowiązany używać odzieży i obuwi robocze lub mundur,

n) przechowywania rzeczy osobistych pracownika w wyznaczonych do tego miejscach. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za przechowywane przez pracownika w zakładzie pracy lub miejscu wykonywania pracy środki pieniężne oraz przedmioty wartościowe.

2. Pracownik ma obowiązek niezwłocznie powiadomić pracodawcę o wszelkich zmianach w stanie rodzinnym, warunkujących nabycie lub utratę uprawnień do właściwych świadczeń.

3. Pracownik ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o istotnych zmianach swoich danych osobowych, a szczególności o zmianie nazwiska, adresu zamieszkania oraz danych osoby, którą należy zawiadomić w razie wypadku przy pracy.

4. Pracownik może zostać zobowiązany do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy na zasadach określonych w odrębnej umowie zawartej z pracownikiem.

5. Przed przystąpieniem do pracy pracownik jest uprawniony do:

a) otrzymania pisemnej umowy o pracę określającej rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie,

b) uzyskania informacji o zakresie obowiązków, a po upływie nie dłużej niż 3 miesiące od daty nawiązania stosunku pracy, do otrzymania tego zakresu w formie pisemnej,

c) poznania treści regulaminu pracy i instrukcji obowiązującymi na jego stanowisku pracy,

d) otrzymania nieodpłatne środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących na stanowisku pracy oraz poinformowania o sposobie posługiwania się tymi środkami,

f) na określonych stanowiskach pracy, do uzyskania przysługującej odzieży i obuwi roboczego.

§ 8

1. Podstawą postawienia pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może być w szczególności:

a) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, które mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

b) rażąca niedbałość o maszyny, narzędzia i powierzone materiały,

c) wykonywanie prac niezwiązanych ze stosunkiem pracy w godzinach pracy,

d) w przypadku pracownika będącego stroną umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy,

e) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, częste spóźnianie się lub samowolne opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,

f) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub po zażyciu innego środka odurzającego, spożywanie alkoholu lub zażywanie innego środka odurzającego w miejscu pracy,

g) uporczywe naruszanie przepisów i zasad bhp i ppoż.,

h) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej w zwolnieniu lekarskim niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób rażąco niezgodny z jego celem,

i) niewykonywanie poleceń przełożonych,

j) wyrządzenie pracodawcy szkody umyślnej, lub wynikłej z niezachowania należytej staranności.

2. Podstawą postawienia pracownikowi zarzutu naruszeniem obowiązków pracowniczych może być w szczególności:

a) niewykonywanie lub niedbałe wykonywanie obowiązków pracowniczych,

b) naruszenie tajemnicy państwowej, służbowej lub tajemnicy przedsiębiorstwa i w zakresie ochrony danych osobowych lub niedbalstwo w ochronie tych tajemnic,

c) zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy,

f) niewłaściwe zachowanie wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników i klientów pracodawcy,

g) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.

3. Naruszenia określone w pkt 1 i 2 mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

§ 9

1. W razie podejrzenia lub stwierdzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości, bezpośredni przełożony pracownika ma obowiązek nie dopuścić go do wykonywania pracy i przebywania na terenie zakładu pracy.

2. Bezpośredni przełożony ma obowiązek odsunięcia od pracy pracownika, który spożywał alkohol bądź zażywał inne środki odurzające w czasie pracy lub w miejscu pracy.

3. Pracownikowi, w stosunku do którego istnieje podejrzenie lub stwierdzono naruszenie obowiązku trzeźwości, przysługuje na jego żądanie prawo przeprowadzenia badania trzeźwości. Natomiast pracownik ma obowiązek poddania się badaniu, jeżeli:

1) uległ wypadkowi przy pracy i zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajdował się wówczas w stanie nietrzeźwości,

2) zostało popełnione przestępstwo lub wykroczenie i zachodzi podejrzenie, że przestępstwo lub wykroczenie zostało popełnione po spożyciu alkoholu bądź po zażyciu innych środków odurzających.

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

5. Osoba przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół z kontroli. Protokół sporządza się również, gdy pracownik odmawia poddania się badaniu.

6. W razie stwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu wynikiem badania, pracownik ma obowiązek ponieść koszty tego badania.

§ 10

1. Każdy pracownik jest zobowiązany do zabezpieczenia po zakończeniu pracy powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia, narzędzi, urządzeń, sprzętu, dokumentów, pieczęci, wartości pieniężnych oraz uporządkowania miejsca pracy a w szczególności do:

a) właściwego zabezpieczenia sprzętu i papierów wartościowych,

b) właściwego zabezpieczenia dokumentów zawierających tajemnicę państwową i służbową lub gospodarczą oraz druków ścisłego zarachowania i pieczęci,

c) zamknięcia pomieszczeń w których pracuje, w tym zabezpieczenia okien przed otwarciem,

d) utrzymania czystości i porządku w miejscu pracy,

e) sprawdzenia czy nie pozostały potencjalne źródła pożaru.

2. Za wykonywanie w/w obowiązków określonych w ust. 1 odpowiedzialni są:

- a) pracownicy - na swoich stanowiskach pracy i w stosunku do powierzonego mienia,
- b) bezpośredni przełożeni - w miejscach swojej pracy i miejscach pracy podległych pracowników,

3. Nadzór nad realizacją obowiązków wymienionych w ust. 1 i 2 sprawuje Nadleśniczy, Zastępca Nadleśniczego, Główna Księgowa, Komendant Straży Leśnej, Sekretarz, Inżynier Nadzoru oraz osoba prowadząca sprawy kadrowe.

ROZDZIAŁ 4

CZAS PRACY

§ 11

System i rozkład czasu pracy:

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

2. Czas pracy każdego pracownika wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. W zakładzie pracy stosuje się podstawowy system czasu pracy, z wyłączeniem osób zatrudnionych na stanowiskach leśniczego i podleśniczego, strażnika leśnego wobec których stosowany jest zadaniowy system czasu pracy. W przypadku zadaniowego systemu czasu pracy, pracownik jest zobowiązany do wykonania powierzonych zadań, kształtuje optymalny w danych warunkach rozkład czasu pracy, możliwe jest zróżnicowanie ilości godzin do przepracowania w danym dniu, wynikające z realizowanych zadań. Nie narusza to zasady, iż czas pracy każdego pracownika wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym oraz, że godzina rozpoczęcia pracy w danym dniu może zostać określona przez pracodawcę za zgodą pracownika.

3. Praca od poniedziałku do piątku rozpoczyna się o 7:00 a kończy o 15:00. W indywidualnych przypadkach - za zgodą pracownika lub na jego wniosek - Nadleśniczy może ustalić inne terminy rozpoczynania i kończenia pracy.

4. Soboty są dniami wolnymi od pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. Pracodawca jest uprawniony w formie polecenia lub zarządzenia Nadleśniczego wprowadzić w inne dni wolne od pracy, które będą następnie odpracowywane przez pracowników w ramach okresu rozliczeniowego w terminie wskazanym w poleceniu.

5. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin pracownik ma prawo do 15-minutowej płatnej przerwy, wliczanej do czasu pracy.

6. Termin przerwy ustala bezpośredni przełożony pracownika.

7. Pora nocna obejmuje 8 godzin od godziny 22.00 do godziny 6 następnego dnia. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

8. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

- szczególnych potrzeb pracodawcy. Obowiązek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w ww. sytuacjach, dotyczy w szczególności pracowników terenowej służby leśnej, polecenie pracy w godzinach

nadliczbowych może zostać wydane im również po zakończeniu obowiązującej w danym dniu godzinie zakończenia pracy.

9. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie lub dzień wolny od pracy określone w Kodeksie Pracy.

10. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekraczać dla poszczególnego pracownika 360 godzin w roku kalendarzowym.,

11. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia te ewidencję pracownikowi na jego żądanie.

12. Kontroli i rejestracji czasu pracy dokonuje osoba prowadząca sprawy kadrowe.

13. Pracownik może przebywać na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy za zezwoleniem Nadleśniczego.

ROZDZIAŁ 5

TERMIN I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 12

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu nie później jednak jak ostatniego dnia miesiąca zgodnie z zasadami wynagradzania pracowników Lasów Państwowych.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wynagrodzenie wypłaca się na wskazany przez pracownika rachunek bankowy lub w gotówce do rąk pracownika (w Kasie Nadleśnictwa w godzinach jej otwarcia) albo osoby upoważnionej.

ROZDZIAŁ 6

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 13

1. Pracownikom, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę w pracy oraz podnoszą jej wydajność i jakość, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia:
 - a) nagroda pieniężna- uwarunkowane odrębnymi przepisami,
 - b) nagroda rzeczowa
 - c) pochwała pisemna
2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust.1, przyznaje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub bez takiego wniosku.
3. Pracownik może każdorazowo otrzymać więcej niż jedną nagrodę czy wyróżnienie.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ 7

URLOPY WYPOCZYNKOWE

§ 14

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonym przez przepisy kodeksu pracy.
2. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:
 - czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
 - urlopu macierzyńskiego,pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.
4. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do dnia określonego w kodeksie pracy.
5. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
6. Na polecenie bezpośredniego przełożonego, przed rozpoczęciem urlopu, pracownik jest zobowiązany do przekazania niezbędnych informacji, dokumentów i przedmiotów osobie, która będzie go zastępować.

§ 15

1. Pracodawca udziela pracownikowi urlopu „na żądanie” w terminie przez niego wskazanym w wymiarze nie większym niż 4 dni w każdym roku kalendarzowym.
2. Pracownik zgłaszający urlop udzielany w trybie „na żądanie”, zobowiązany jest zgłosić skutecznie żądanie udzielenia urlopu nie później niż w ciągu pierwszej godziny licząc od godziny, w której miał rozpocząć pracę. Urlop należy obowiązkowo zgłosić bezpośrednio przełożonemu oraz pracownikowi ds. kadr, a w przypadku jego nieobecności, bezpośrednio Nadleśniczemu. Forma zawiadomienia jest dowolna (telefon, e-mail, fax).

ROZDZIAŁ 8

POTWIERDZANIE OBECNOŚCI W PRACY, USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI I UZYSKIWANIE ZWOLNIEŃ OD PRACY

§ 16

Potwierdzanie obecności w pracy, usprawiedliwianie nieobecności w pracy

1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik potwierdza przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności. Lista wykładana jest w pomieszczeniu specjalisty ds. pracowniczych Nadleśnictwa. Wyżej wymieniony obowiązek nie dotyczy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy.
3. W przypadku nie zarejestrowania faktu przybycia do pracy przyjmuje się, że pracownik nie wykonuje pracy, a odpowiedzialność z tego tytułu spoczywa na pracowniku.
4. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne

przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

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

6. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie powyższego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika ww. obowiązku, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Po ustaniu tych przyczyn pracownik jest zobowiązany bezzwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania.

7. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

- zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- 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,
- 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,
- 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.

§ 17

Zwolnienia od pracy

1. 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.
- na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.
- 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.
- wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.

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

zwolnienia pracownik otrzymuje wynagrodzenie, a nieobecność jest traktowana jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy.

3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika zgodnie z treścią rozporządzenia wydanego na podstawie art. 298² Kodeksu pracy.

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

5. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu. Uprawnienie to przysługuje również pracownikowi w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

6. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:

1) 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,

2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

7. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Dotyczy to również społecznych inspektorów pracy, którzy w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestnictwa w naradach i szkoleniach zachowują prawo do wynagrodzenia.

W przypadku wyjazdu przedstawicieli organizacji związkowych na spotkania, w uzgodnieniu z Dyrektorem Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Katowicach wyjazd następuje na podstawie polecenia wyjazdu (delegacji) wystawionej i podpisanej przez pracodawcę. W przypadku pozostałych wyjazdów związanych z pełnieniem czynności związkowych (dotyczy także społecznych inspektorów pracy), pracownik zobowiązany jest dostarczyć pisemną informację o zamiarze opuszczenia pracy do specjalisty ds. pracowniczych z przynajmniej dwudniowym wyprzedzeniem.

8. W przypadku spóźnienia do pracy pracownik jest zobowiązany pisemnie wyjaśnić przyczynę spóźnienia do końca dnia pracy, w którym nastąpiło spóźnienie.

9. W uzasadnionych przypadkach, jeżeli jest to spowodowane koniecznością załatwienia ważnych spraw osobistych pracownika, pracownik może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego o udzielenie zgody na zwolnienie go od pracy. W przypadku uzyskania zgody, przed opuszczeniem miejsca pracy oraz ewentualnie po powrocie do pracy zobowiązany jest odnotować ten fakt „Książce wyjść” znajdującym się w Kadrach Nadleśnictwa wraz z adnotacją, że wyjście ma charakter prywatny. Pracownik zobowiązany jest odpracować czas wyjścia prywatnego w okresie rozliczeniowym, chyba że pracodawca zwolni pracownika z obowiązku odpracowania.

10. Pracodawca prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy, w której rejestruje wszelkie zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nie usprawiedliwione nieobecności w pracy.

11. Wszelkie dowody nieobecności, wyjaśnienia, podania, wnioski i pisma dotyczące spraw kadrowych - pracownicy niezwłocznie przekazują osobie prowadzącej sprawę kadrowe, która gromadzi je we właściwych aktach.

12. Oznaczeń nieobecności i czas ich trwania dokonuje na liście obecności pracownik kadr.

13. Nieobecność pracownika nie może powodować zakłóceń w procesie pracy. Za przestrzeganie tej zasady jest odpowiedzialny bezpośredni przełożony pracownika nieobecnego, który udzielił zwolnienia. Obowiązek zastępowania osoby nieobecnej uregulowany powinien być w indywidualnym zakresie czynności, a gdy takiego

uregulowania nie ma, obowiązek wyznaczenia zastępstwa ciąży na bezpośrednim przełożonym w momencie udzielenia zwolnienia lub stwierdzenia nieobecności.

14. Wyjazdy służbowe poza miejsce wykonywania pracy, określone w treści umowy o pracę, odbywają się na podstawie polecenia wyjazdu (delegacji) wystawionej i podpisanej przez pracodawcę.

ROZDZIAŁ 9

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 18

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

- karę upomnienia
- karę nagany

2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub ppoż., opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może stosować karę pieniężną. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.

3. Pracodawca nie może zastosować jednocześnie kilku kar porządkowych.

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

5. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

6. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w pkt. 4 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

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

8. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

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

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

§ 19

1. Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy wg przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników.

2. Przekazanie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia dokonuje się na podstawie protokołu przekazania do użytkowania.

3. Okresowych kontroli stanu powierzonego i innego mienia zakładu pracy mogą dokonywać kierownicy komórek organizacyjnych lub inne osoby pisemnie upoważnione przez Nadleśniczego.

4. Postępowanie w sprawie ustalenia odpowiedzialności za szkodę i jej wysokość niezwłocznie wszczyna bezpośredni przełożony pracownika. Z przeprowadzonych czynności sporządza odpowiedni protokół zawierający

- dane osoby prowadzącej postępowanie, osoby podejrzane o wyrządzenie szkody, osoby zobowiązanej do pieczy nad mieniem lub która przyjęła za to mienie odpowiedzialność materialną oraz dane osoby zgłaszającej szkodę,

- czas trwania postępowania,

- opis szkody i miejsca jej zaistnienia,

- określenie podejmowanych czynności,

- ustalenie co do winy oraz wnioski, decyzje personalne i profilaktyczne,

- wskazanie dowodów,

- załączenie wskazanych dowodów i protokołów przesłuchań.

5. Protokoły o których mowa w ust. 3 i 4 przekazywane są niezwłocznie osobie prowadzącej sprawę kadrowe w celu przygotowania decyzji personalnych i osobie odpowiedzialnej za kontrolę w Nadleśnictwie w celu wdrożenia wniosków profilaktycznych.

ROZDZIAŁ 10

UMUNDUROWANIE

§ 20

1. Pracownicy Służby Leśnej zobowiązani są do noszenia umundurowania w czasie pełnienia obowiązków służbowych.

2. Uprawnienie pracownika Służby Leśnej do bezpłatnego umundurowania powstaje od daty zatrudnienia go na stanowisku Służby Leśnej, a wygasa z dniem ustania zatrudnienia.

3. Pracownicy nie zaliczeni do Służby Leśnej mogą na własny koszt nabyć i nosić mundur leśnika wraz z oznakami służbowymi, według wzorów określonych w rozporządzeniu.

4. Ilość punktów do corocznego wykorzystania ustalane jest zgodnie obowiązującymi przepisami zarządzenia regulującego powyższą kwestię.

5. Imienną ewidencję i rozliczenie wydanego bezpłatnie umundurowania oraz oznak służbowych prowadzi dział administracji.

6. Zabrania się noszenia elementów umundurowania wyjściowego i codziennego w połączeniu z przedmiotami ubioru cywilnego i odzieży roboczej.

7. Za właściwe i schludne używanie przedmiotów umundurowania zgodne z wzorami zawartymi w rozporządzeniu odpowiada pracownik.

8. Nadzór nad właściwym użytkowaniem przedmiotów umundurowania przez pracowników sprawuje bezpośredni przełożony.

ROZDZIAŁ 11

PRZEPISY BHP I OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

§ 21

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan BHP w zakładzie pracy
2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
 - organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji, i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
 - zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy,
 - zapoznać pracowników z przepisami i zasadami BHP oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej i przeprowadzania szkoleń w tym zakresie,
 - kierować pracowników na badania lekarskie,
 - dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowanie zgodnie z ich przeznaczeniem.
3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami obowiązani są znać w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków - przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bhp.
4. Pracodawca obowiązany jest dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niezbędnych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w zakładzie pracy, a także odzież i obuwie robocze.
5. Pracodawca jest zobowiązany do refundacji okularów osobom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, użytkujących je co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Podstawą refundacji muszą być wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykazujące potrzebę pracy przy monitorze w okularach. Wysokość refundacji oraz zasady jej uzyskania ustala w formie decyzji Nadleśniczy.

§ 22

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:
 - a) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
 - b) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
 - c) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
 - d) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,

- e) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- f) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,

g) współdziałać z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

2. Palenie tytoniu jest dopuszczalne wyłącznie w miejscach wyznaczonych do tego celu.

3. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- a) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- b) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- c) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- d) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- e) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- f) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

§ 23

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 i powiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadku, o którym mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

4. Pracownik ma prawo, po uprzednim, zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§ 24

1. Pracownik nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

2. Zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej określa Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników PGL LP oraz Instrukcja BHP przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej wprowadzonej zarządzeniem Dyrektora Generalnego LP.

§ 25

1. Szkolenia z zakresu BHP przeprowadza się zgodnie z obowiązującym Rozporządzeniem ministra właściwego do spraw pracy i polityki społecznej.

2. Badania lekarskie pracowników prowadzone są zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem ministra właściwego do spraw zdrowia i polityki społecznej. Badania okresowe, wstępne i kontrolne pracowników nadleśnictwa wykonywane są zgodnie z umową z lekarzem medycyny pracy, na podstawie skierowania na badania lekarskie, zatwierdzonego przez Nadleśniczego.

§ 26

1. Celem zapewnienia BHP i ochrony PPOŻ. pracownikom pracodawca jest zobowiązany do publicznego udostępnienia instrukcji postępowania na wypadek pożaru, numerów alarmowych oraz zasad udzielania pierwszej pomocy. Ponadto musi zapoznać pracowników z zasadami zapobiegania pożarów w miejscu pracy, użycie podręcznego sprzętu gaśniczego.

2. Pracownikiem wyznaczonym do pełnienia obowiązków specjalisty ds. pierwszej pomocy i ewentualnej ewakuacji pracowników pracownik służby. BHP.

§ 27

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

1. Kobiety nie mogą być zatrudniane przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, ujętych w wykazie prac wzbronionych kobietom, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

2. Młodocianymi w rozumieniu Kodeksu Pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat a nie przekracza 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

3. W zakresie zatrudniania Młodocianych zastosowanie mają przepisy art. 190-206 Kodeksu pracy. W Nadleśnictwie nie zatrudnia się młodocianych przy pracach, o których mowa w art. 104¹ § 1 punkt 7) i 7a).

4. Wykaz prac wzbronionych Młodocianym stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

ROZDZIAŁ 12

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 28

1. Nadleśniczy w sprawach skarg i wniosków przyjmuje poniedziałki od godziny 15:00 do godziny 16:00 oraz w czwartki od 8:00 do 10:00, a w przypadku nieobecności Nadleśniczego jego Zastępca.

2. Żaden pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia wniosku lub skargi, chyba że skarga uznana została prawomocnym wyrokiem przez organ wymiaru sprawiedliwości za przestępstwo lub wykroczenie.

3. Wszelkich informacji na zewnątrz zakładu pracy udziela Nadleśniczy lub upoważnione przez Nadleśniczego osoby.

§ 29

1. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pracy sprawują: Nadleśniczy, jego Zastępca oraz inni przełożeni pracowników.

2. Kontrolę przestrzegania regulaminu pracy sprawuje osoba prowadząca sprawy kadrowe.

3. Każdy pracownik ma prawo, osobom wymienionym w pkt 1 i 2 złożyć zawiadomienie o naruszeniu regulaminu pracy. Zawiadomienia załatwiane są niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia złożenia.

§ 30

1. Regulamin został uzgodniony z działającymi w Nadleśnictwie Węgierska Górka Związkami Zawodowym.
2. W sprawach nie unormowanych niniejszym Regulaminem stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze, Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe i przepisy ustawowe regulujące materię określoną w Rozdziale IV Kodeksu pracy dotyczące Lasów Państwowych.

§ 31

Regulamin niniejszy wchodzi w życie po upływie 14 dni w 15 dniu po podaniu go do wiadomości każdego z pracowników Nadleśnictwa.

Załączniki:

1. Wykaz prac wzbronionych kobietom.
2. Wykaz prac wzbronionych młodocianym.

Organizacje Związkowe w Nadleśnictwie Węgierska Górka:

NEZALEŻNY SAMORZĄDNY
ZWIĄZEK ZAWODOWY
"SOLIDARNOSĆ"
KAMENIEC
Nadleśnictwie
Węgierska Górka

Leśników Polskich
NADLEŚNICTWIE
WĘGIERSKA GÓRKA
ul. Zielona 62

NADLEŚNICZY


mgr inż. Marien Knapik

Nadleśniczy

RADCA PRAWNY


Andrzej Jagła

opracowany w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów
z dnia 10 września 1996 r.

I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

a) 12 kg - przy pracy stałej,

b) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

a) 50 N - przy pracy stałej,

b) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

a) 120 N - przy pracy stałej,

b) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)

5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 300 , a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:

a) 8 kg - przy pracy stałej,

b) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej ;

a) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,

b) 80 kg przy przewożeniu na wózkach 2, 3, 4 - kołowych,

c) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2 % - przy pracach wymienionych w pkt. 1 i 2,

1 % - przy pracach wymienionych w pkt. 3. W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej, w sposób określony w pkt. 1 i 2 , masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,

b) prace wymienione w ust.2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,

c) prace w pozycji wymuszonej,

d) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godz. w czasie zmiany roboczej.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

1. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,

2. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,

3. prace w środowisku, w którym występują nagle zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150 C.

III. Prace w hałasie i drganiach.

1. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k , przy ciągłym 8 - godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

	Wartości ważone przyspieszenia drgań (m/s ²)		
Składowe drgań	$k < 2$	$2 < k < 3$	$k > 3$
X,Y,Z(x,y,z)	0,26	0,6	0,93

2. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k, przy ciągłym 8-godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

	Wartości ważone przyspieszenia drgań (sn/s^2)		
Składowe drgań	$k < 2$	$2 < k < 3$	$3 < k < 6$
Poziome X,Y (x,y)	0,1	0,15	0,3
Pionowe Z (z)	0,13	0,2	0,4

3. Kobietom w ciąży:

a) prace w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas, odniesiony do 8 - godzinnej pracy, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartość 65dB,

b) prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu infradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 -godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm oktaowych (Hz)	Poziom ciśnienia akustycznego (dB)
8 ; 16	85
31,5	80

c) prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu ultradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 -godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Dopuszczalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
---	---

10 ; 12,5 ; 16	77
20	87
25	102
31,5; 40; 50; 63; 80; 100	107

d) prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne nie przekraczają wartości określonych w ust.1 -powyżej 4 godzin na dobę,

e) każda praca w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych.

1. Kobietom w ciąży:

a) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,

b) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

c) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,

d) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.

2. Kobietom w okresie karmienia - prace przy otwartych źródłach promieniowania jonizującego.

V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

a) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,

b) w służbie zdrowia,

c) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,

d) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Kobietom w ciąży:

a) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeb stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,

b) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, tykoplazmozą.

b) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi;

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,

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

- chloropren,
- 2 - etoksyetanol,
- etylenu dwubromek,
- leki cytostatyczne,
- mangan,
- 2 - metoksyetanol,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- styren,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- węgla dwusiarczek,
- preparaty do ochrony roślin,

c) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

1. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),

b) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,

c) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

NADLEŚNICZY

mgr inż. Marian Knapik

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2.300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3.030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40 N,
 - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt - 100 N,
 - dla chłopców - 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 130 N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8 kg,
 - dla chłopców - 12 kg.
- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,

- dla chłopców - 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,

- dla chłopców - 8 kg.

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

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

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

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

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

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

c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,

d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

e) prace rakarzy,

f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,

g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, 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.

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 i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).

2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),

b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),

c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),

d) może powodować raka (R45),

e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),

f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),

g) może upośledzać płodność (R60),

- h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
- i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
- b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).

4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

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 odrębnych przepisach.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.

4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.

5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.

6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

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

przekraczają wartości podane w tabeli:

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

9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s ,

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s .

10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s²,

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s².

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 przetwórciach 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

1) 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.

2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

- a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
- b) alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., 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, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
- b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

- a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, kralajnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosą, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
- 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.

2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzątaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.

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

a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,

b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,

c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,

d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,

e) prace konwojentów.

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

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

9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

a) prace pod ziemią,

b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,

c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

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

a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,

b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,

c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

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

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

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

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.

4) Przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

5) Przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1 %.

Uwaga:

1) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.

2) Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.

2) Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.

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

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

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

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

2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:

a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:

- młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
- na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
- w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
- w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
- praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,

b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,

c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,

d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,

e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:

a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,

b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,

c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 °C.

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

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

- a) 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, rozbiórce uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.

2) Prace przy filetowaniu ryb.

3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.

4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.

5) Prace marynarzy i rybaków.

6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdných maszyn rolniczych.

7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
- b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,

c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,

e) praca młodocianych pod ziemią:

- może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
- nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
- nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,

f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,

c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,

d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

e) wymienione w dziale III pkt 1 lit. a i g załącznika nr 1 do rozporządzenia wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

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

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

- w konserwatoriach filmów,
- w ciemniach filmowych,

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

NADLEŚNICZY


mgr inż. Marien Knapik