

**Zarządzenie nr 21/2015**  
**Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu**  
**z dnia 18 marca 2015 roku**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji  
w Sosnowcu**

Na podstawie art. 104<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity – Dz.U. 2014, poz. 1502),

**zarządzam** co następuje:

**§ 1**

Wprowadza się Regulamin pracy pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Postanowienia Regulaminu pracy pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu dotyczą wszystkich pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu zatrudnionych w ramach umowy o pracę.

**§ 3**

Nadzór nad wykonaniem postanowień zawartych w Regulaminie powierzam bezpośrednim przełożonym pracowników.

**§ 4**

Traci moc Zarządzenie nr 93/2012 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu z dnia 27 grudnia 2012 roku w sprawie zatwierdzenia Regulaminu pracy pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu z późniejszymi zmianami.

**§ 5**

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni, licząc od dnia podania jego treści do wiadomości publicznej pracowników.

D Y R E K T O R

  
RAFAL ŁYDEK

## REGULAMIN PRACY PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SOSNOWCU

### I. PRZEPISY WSTĘPNE

#### § 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

#### § 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sosnowcu bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy i okres na jaki zawarto umowę.

#### § 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy ma obowiązek zaznajomienia się z Regulaminem. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę dołączone jest do akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

#### § 4

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Sosnowcu;
- 2) **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu;
- 3) **Zastępcy Dyrektora** – należy przez to rozumieć Zastępcę Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu;
- 4) **Głównym Księgowym** – należy przez to rozumieć Głównego Księgowego (Główną Księgową) Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu;
- 5) **Pracowniku** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sosnowcu na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy;
- 6) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jednolity - Dz. U. 2014, poz. 1202).

#### § 5

W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa.



## II. ORGANIZACJA I PORZĄDEK W PROCESIE PRACY

### § 6

1. Siedziba pracodawcy mieści się w Sosnowcu przy ul. 3 Maja 41.
2. Pracodawca posiada status jednostki budżetowej Gminy Sosnowiec.
3. Kierownicy komórek organizacyjnych podlegają bezpośrednio:
  - Dyrektorowi,
  - Zastępcy Dyrektora,
  - Głównemu Księgowemu,a pracownicy kierownikom.
4. W razie nieobecności w pracy kierownika komórki organizacyjnej zastępstwo pełni pracownik wyznaczony przez dyrektora.
5. W przypadku nieobecności pracownika, jeśli zachodzi taka potrzeba, jego bezpośredni przełożony wyznacza na ten okres zastępstwo lub rozdziela czynności nieobecnego pracownika pomiędzy innych pracowników danej komórki organizacyjnej.
6. Pomieszczenia ogólnodostępne tj. sekretariat, korytarze, klatki schodowe, wejścia do budynków i tereny wokół nich są monitorowane.

## III. OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

### § 7

1. Każdy pracownik należycie i ze szczególną starannością wykonuje zadania publiczne oraz dba o środki publiczne, a także interesy pracodawcy.
2. Do obowiązków pracowników należy w szczególności:
  - 1) sumienne i rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych,
  - 2) zachowywanie się w sposób odpowiadający przyjętym normom uprzejmości i życzliwości,
  - 3) godne zachowywanie się w miejscu pracy i poza nią,
  - 4) przestrzeganie obowiązujących u pracodawcy zasad i procedur,
  - 5) szczególna ochrona informacji niejawnych w zakresie przewidzianym przez prawo,
  - 6) sumienne wypełnianie poleceń służbowych przełożonych związanych z pracą, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa,
  - 7) przestrzeganie ustalonego u pracodawcy czasu pracy,
  - 8) przestrzeganie regulaminu pracy i organizacji w procesie pracy,
  - 9) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - 10) podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
  - 11) dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników i przejawiania w tym celu odpowiedniej inicjatywy,
  - 12) dbanie o dobro i mienie pracodawcy, chronienie ich przed uszkodzeniem, zniszczeniem i kradzieżą,
  - 13) używanie zgodnie z przeznaczeniem przydzielonej odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
  - 14) terminowe poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do zaleceń lekarza,

- 15) niezwłocznie zawiadamianie przełożonego o wszelkich wypadkach oraz o sytuacjach zagrażających życiu lub zdrowiu ludzkiemu.
3. Pracownicy zobligowani są dbać o czystość i porządek na swoim stanowisku pracy poprzez należyte uporządkowane stanowiska pracy (m.in. poprzez wyłączanie urządzeń, sprzętu komputerowego oraz zabezpieczanie dokumentów i pieczęci).
4. Pracownicy zmianowi obowiązani są przekazać zmieniającym ich pracownikom obsługiwane urządzenia i maszyny w stanie umożliwiającym ich normalną eksploatację. Przekazanie zmiany i potwierdzenie przyjęcia urządzenia pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem w „karcie zmiany” prowadzonej na stanowisku pracy.
5. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zmianowych nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika. Przełożony pracownika jest zobowiązany zapewnić zmianę na stanowisku pracy w ciągu dwóch godzin od zakończenia pracy danej zmiany.
6. Pracownicy, którzy opuszczają pomieszczenie jako ostatni mają obowiązek zamknąć na klucz szafy i biurka, sprawdzić czy zostały wyłączone urządzenia elektryczne oraz zamknąć okna i drzwi.
7. Pracownicy zobowiązani są do niezwłocznego zgłaszania do Działu Kadrowo – Płacowego wszelkich zmian danych osobowych, tj. zmiana adresu zamieszkania, zmiana nazwiska, numeru dowodu osobistego, stosunku do służby wojskowej etc.
8. Pracownicy obowiązani są do noszenia na terenie Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu identyfikatora według ustalonego wzoru.

## § 8

1. Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien:
  - 1) zapoznać się z regulaminem pracy, instrukcjami i zarządzeniami obowiązującymi na stanowisku pracy,
  - 2) odbyć szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, uwzględniające m.in. szczegółowe zapoznanie pracownika z ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
  - 3) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.
2. Bezpośredni przełożony przydziela pracownikowi miejsce pracy, sprzęt i materiały niezbędne do pracy oraz zapoznaje go z obowiązkami, udzielając wskazówek co do sposobu ich wykonywania.
3. Pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym / kierowniczym urzędniczym zobowiązany jest złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej, którego wzór stanowi załącznik nr 2. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, w oświadczeniu należy określić jej charakter. Zmiana charakteru działalności gospodarczej, skutkuje obowiązkiem złożenia odrębnego oświadczenia.
4. Oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej pracownik jest zobowiązany złożyć pracodawcy w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.
5. Niezłożenie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie powoduje odpowiedzialność dyscyplinarną.
6. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej spowoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 §1 kodeksu karnego.

7. Pracownikowi nie wolno wykorzystywać swego stanowiska lub informacji uzyskanych w związku z pracą dla uzyskania własnych korzyści materialnych ani podejmować działań mogących budzić podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

#### § 9

1. Zabroniony jest wstęp i przebywanie po spożyciu alkoholu i środków odurzających na terenie pracodawcy.
2. Nie wolno wносить alkoholu i środków odurzających na teren pracodawcy.
3. Bezpośredni przełożony pracownika ma obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub pod wpływem środków odurzających albo spożywał alkohol czy środki odurzające w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być przekazane pracownikowi.
4. Na żądanie pracownika, pracodawca zobowiązany jest zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości.

#### § 10

Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania stanowiska pracy w godzinach pracy, bez zgody przełożonego (wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie pracy należy rejestrować w książce wyjść),
- 2) samodzielnego demontowania części urządzeń, maszyn i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,
- 3) wynoszenia z zakładu pracy, bez zgody pracodawcy, jakichkolwiek przedmiotów stanowiących mienie/majątek pracodawcy,
- 4) udostępniania dokumentów urzędowych ani ich kserokopii zawierających informacje niejawne oraz informacje o danych osobowych bez zgody Dyrektora lub osoby upoważnionej.

#### § 11

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest zobowiązany rozliczyć się z pracodawcą z odzieży i sprzętu ochronnego, dokumentów, pieczętek, upoważnień służbowych, z pożyczek z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zaliczek, powierzonego mienia, druków ścisłego zarachowania oraz narzędzi i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

### IV. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

#### § 12

Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:

- 1) ustalenie dla pracownika zakresu obowiązków zawodowych,
- 2) zaznajomienie pracownika rozpoczynającego pracę z zakresem jego obowiązków oraz sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy,
- 3) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy,
- 4) wydawanie pracownikom materiałów i urządzeń potrzebnych do pracy,
- 5) terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- 6) ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 7) prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,

- 8) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 9) informowanie pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy,
- 10) równe traktowanie wszystkich pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi.
- 11) zaspakajanie w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników,
- 12) informowanie pracowników o zagrożeniach zdrowia i życia na poszczególnych stanowiskach podczas wykonywania pracy oraz o zasadach postępowania w przypadku wystąpienia awarii i innych sytuacjach zagrażających życiu i zdrowiu, a także działaniach ochronnych i zapobiegawczych,
- 13) stwarzanie osobom podejmującym pierwszą pracę warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 14) stosowanie obiektywnego i sprawiedliwego kryterium oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

### § 13

Przełożony ponosi odpowiedzialność za pracę podległego mu zespołu pracowników oraz dba o sprawne i terminowe załatwianie spraw w kierowanym przez siebie zespole.

### § 14

Pracodawca ma prawo do:

- 1) korzystania z efektów wykonywanej przez pracowników pracy,
- 2) wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych dotyczących pracy, które nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa,
- 3) określania zakresu czynności pracowników oraz ich egzekwowania.

## V. RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

### § 15

1. Pracodawca zobligowany jest do równego traktowania pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, rasę, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, niepełnosprawność, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.
3. Wszelkie przypadki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oceniane będą zgodnie z regułami określonymi w kodeksie pracy.

### § 16

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od Pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

#### § 17

Skorzystanie przez pracowników z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może spowodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika.

### VI. CZAS PRACY

#### § 18

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub innym miejscu wyznaczonym przez bezpośredniego przełożonego do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien w pełni być wykorzystany na pracę zawodową.

#### § 19

1. U pracodawcy obowiązują następujące systemy czasu pracy:
  - a) podstawowy,
  - b) równoważny.
2. W podstawowym systemie czasu pracy czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem prawa pracownika do odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie oraz co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu pracy.
3. W równoważnym systemie czasu pracy czas pracy wynosi 8 godzin z możliwością przedłużenia do 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z uwzględnieniem prawa pracownika do odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie oraz co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu pracy.
4. W systemie równoważnego czasu pracy, czas pracy kobiet w ciąży i pracowników opiekujących się dziećmi do 8 lat, nie może bez ich zgody przekraczać 8 godzin na dobę.
5. Czas pracy pracowników, którzy zatrudnieni są w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalają indywidualne umowy o pracę, z zachowaniem proporcji wskazanych w ust. 2 i ust. 3.
6. Czas osoby niepełnosprawnej jest zgodny z wymiarem określonym w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

#### § 20

1. Z zastrzeżeniem ust. 2, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych i biurowych, tj. osoby zatrudnione na stanowiskach:
  - urzędniczych i kierowniczych urzędniczych,
  - kierownik – gospodarz obiektu,
  - pomoc administracyjna,pracują w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.30.

2. Pracownicy działu zajmującego się organizacją imprez sportowo – rekreacyjnych, zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych i pomocniczych, świadczą pracę w systemie równoważnego czasu pracy.
3. Osoby zatrudnione na stanowisku kierowcy wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.30 do 15.30.
4. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych i obsługi w poszczególnych obiektach pracodawcy świadczą pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w którym możliwe jest przedłużenie czasu pracy do 12-tu godzin na dobę.
5. Wprowadza się obowiązek sporządzania harmonogramów pracy dla pracowników objętych systemem równoważnego czasu pracy oraz osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
6. Kierownicy komórek organizacyjnych sporządzają dla każdego pracownika harmonogram pracy na okres jednego miesiąca i podają do wiadomości pracowników co najmniej 7 dni wcześniej, a kopię harmonogramu przekazują do komórki kadrowo – płacowej. Harmonogramy określają dni, w których pracownik świadczy pracę oraz dni wolne od pracy.
7. Harmonogramy, o których mowa w ust. 5 i 6 mogą, ze względu na istotne potrzeby pracodawcy, w wyjątkowych sytuacjach na wniosek pracowników lub ze względu na absencję pracowników, ulegać zmianie.
8. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie.
9. Kierownicy komórek organizacyjnych w uzgodnieniu z pracodawcą i pracownikiem mogą ustalić w indywidualnych przypadkach odmienny czas rozpoczynania i kończenia pracy z zachowaniem ustalonego wymiaru godzin pracy.

## § 21

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00.
2. W komórkach organizacyjnych, w których praca odbywa się również w niedziele, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
3. Przez pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 dnia następnego.

## § 22

1. Pracownikowi, którego czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do 15-to minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, z możliwością wykorzystania jej poza stanowiskiem pracy.
2. Podczas przerwy, pracownik nie może zakłócać procesu pracy.
3. Pracownicy niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym mają prawo dodatkowo do 15-to minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, przeznaczonej na gimnastykę lub wypoczynek.
4. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą monitorów ekranowych mają prawo do 5-cio minutowych przerw wliczanych do czasu pracy po każdej pełnej godzinie pracy przy obsłudze monitora, jeżeli użytkują monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.



### § 23

1. Praca w godzinach przekraczających normy określone w § 19 ust. 1 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona tylko na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego pracownika w razie:
  - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo w celu ochrony mienia lub usunięcia awarii,
  - b) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Czas pracy z uwzględnieniem godzin pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników zarządzających.
4. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 350 godzin w roku kalendarzowym.
5. Podstawą świadczenia przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy jest pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
6. Wydając polecenie pracy w godzinach nadliczbowych bezpośredni przełożony obowiązany jest uwzględnić obowiązujące zakazy zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych oraz prawo pracownika do odpoczynków, o których mowa w art. 132 i 133 kodeksu pracy.
7. 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 bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
8. Czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych udzielany jest przez bezpośredniego przełożonego na podstawie wniosku złożonego przez pracownika. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 4 do regulaminu.

### § 24

1. Na zasadach określonych przepisami kodeksu pracy pracownikowi przysługuje:
  - a) w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku,
  - b) w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego okres odpoczynku dobowego wskazanego w punkcie a.
2. Uprawnienie o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje Dyrektorowi, Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu, a także w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

### § 25

Dyrektor, Zastępcy Dyrektora, Główny Księgowy, kierownicy komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia.

### § 26

1. Przebywanie pracowników w miejscu pracy poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.
2. Klucze do pomieszczeń pracy znajdują się w obiektach, u osób upoważnionych do ich przechowywania.



3. Fakt stawienia się do pracy oraz wyjścia z pracy, pracownicy potwierdzają wpisem na liście obecności znajdującej się na każdym obiekcie.
4. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż wskazana w umowie o pracę rozliczany jest na podstawie delegacji – polecenia wyjazdu służbowego.

#### § 27

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by o godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

### VII. USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI W PRACY I ZWOLNIENIA OD PRACY

#### § 28

1. Pracownik ma obowiązek potwierdzić swoje przybycie do pracy przez podpisanie listy obecności znajdującej się u kierownika danego obiektu, a pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych w dziale kadrowo-płacowym.
2. W przypadku nie zarejestrowania faktu przybycia do pracy przyjmuje się, że pracownik nie wykonuje pracy.
3. Pracownik ma obowiązek uprzedzić pracodawcę o niemożności przybycia do pracy, jeśli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, jak również o przewidywanym okresie nieobecności.
4. W razie gdy zaistniała przyczyna uniemożliwiająca stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności, przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu tej nieobecności, osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, elektronicznie lub listownie.
5. Pracownik powinien usprawiedliwić swoją nieobecność przedkładając odpowiedni dokument, taki jak:
  - a) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
  - b) decyzję właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydaną zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
  - c) oświadczenie 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 albo potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych,
  - d) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez właściwy organ w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie.
6. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy pracownik jest obowiązany doręczyć pracodawcy niezwłocznie.
7. Wszelkie wyjścia w czasie pracy mogą nastąpić wyłącznie za zgodą przełożonego i są odnotowywane w rejestrach wyjść służbowych i prywatnych, które znajdują się u kierownika danego obiektu oraz w sekretariacie.

8. Przebywanie pracownika w miejscu pracy poza godzinami pracy jest dopuszczalne jedynie za zgodą przełożonego.

### § 29

1. W przypadku spóźnienia się do pracy pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do bezpośredniego przełożonego, celem usprawiedliwienia spóźnienia.
2. Na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownik jest obowiązany złożyć pisemne usprawiedliwienie, w którym wyjaśnia przyczyny spóźnienia.

### § 30

Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów prawa.

### § 31

1. Pracownik może być zwolniony od pracy przez bezpośredniego przełożonego na czas niezbędny dla załatwienia ważnej sprawy osobistej. Zwolnienia można udzielić, gdy zachodzi nieunikniona i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia.
2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, chyba że odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Odpracowanie zwolnienia powinno nastąpić w tym samym miesiącu, w którym wystąpiło zwolnienie.
4. Odpracowanie zwolnienia nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 kodeksu pracy.

### § 32

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze:
  - a) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
  - b) 1 dnia – w razie ślubu dziecka pracownika lub zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
5. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1 udzielane są w dniach bezpośrednio poprzedzających zdarzenie, w dniu wystąpienia zdarzenia lub w dniach następujących bezpośrednio po wystąpieniu zdarzenia uzasadniającego jego udzielenie. Wzór wniosku na zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1 stanowi załącznik nr 5 do niniejszego regulaminu.
2. Po wykorzystaniu zwolnienia pracownik obowiązany jest przedstawić do wglądu odpis skrócony aktu stanu cywilnego dotyczący zdarzenia uzasadniającego udzielenie zwolnienia.
3. Zwolnienia okolicznościowe nie przysługują jeżeli pracownik korzysta w tym okresie z urlopu wypoczynkowego lub nie świadczy pracy z powodu choroby albo innej usprawiedliwionej nieobecności.
4. Pracownicy/pracownikowi wychowującej/mu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

## VIII. URLOPY WYPOCZYNKOWE

### § 33

1. Pracownik ma prawo do corocznego, płatnego i nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i według zasad określonych w kodeksie pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
2. Pracodawca udziela urlopu zgodnie z planem urlopów biorąc pod uwagę wnioski pracownika i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy zakładu.
3. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego (osoby upoważnionej) na wniosku o urlop stanowiącym załącznik nr 6 do niniejszego regulaminu.
4. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna obejmować 14 kolejnych dni kalendarzowych.
5. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.
6. Urlopy niewykorzystane w danym roku udzielane są do końca miesiąca września następnego roku.
7. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
8. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
9. Wymiar urlopu wynosi:
  - a) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
10. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (urlop na żądanie) na wniosku stanowiącym załącznik nr 7 do niniejszego regulaminu.
11. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
12. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracownikom. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan urlopów nie obejmuje urlopu na żądanie.
13. Na wniosek pracownika, w wyjątkowych sytuacjach, urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.
14. Za właściwą organizację pracy, w tym również za wykorzystanie urlopów wypoczynkowych odpowiada bezpośredni przełożony.
15. Część urlopu nie wykorzystaną z powodów: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego – pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszymi.
16. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodne z zasadami określonymi w kodeksie pracy.

### § 34

1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie pracy.
2. Pracownikowi, za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może być udzielony urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy na okres uzgodniony między pracodawcami.

### § 35

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego zgodnie z zasadami określonymi w kodeksie pracy.

## IX. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA

### § 36

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu ustawowych potrąceń.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Nie można zastosować kary po upływie 2 tygodni od powzięcia przez przełożonego pracownika informacji o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dnia kiedy pracownik dopuścił się tego naruszenia.
6. Karę stosuje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
7. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

### § 37

1. Pracodawca zawiadamia pracownika o zastosowanej karze na piśmie. Odpis pisma o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.
2. Jeżeli udzielenie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik w terminie 7 dni od zawiadomienia go o ukaraniu może wnieść sprzeciw.
3. Decyzję w sprawie uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej. Brak odpowiedzi na sprzeciw w ciągu 14 dni oznacza jego uwzględnienie.
4. Karę uważa się za niebyłą po roku nienagannej pracy. Pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika organizacji związkowej uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

## X. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

### § 38

1. Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona życia i zdrowia pracowników przez zagwarantowanie wszystkim zatrudnionym warunków bezpiecznej pracy z uwzględnieniem indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub warunkami psychofizycznymi pracownika.
2. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
  - a) zapewnić przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - b) wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie i kontrolować wykonywanie tych poleceń.

### § 39

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności:
  - 1) udział w szkoleniach i instruktażach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poddawanie się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
  - 2) wykonywanie pracy zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, dbałość o stan maszyn i urządzeń oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
  - 3) współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - 4) poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim oraz stosowanie się do zaleceń lekarskich,
  - 5) stosowanie środków ochrony zbiorowej oraz indywidualnej, a także przydzielonej odzieży roboczej,
  - 6) niezwłoczne zawiadomianie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego.
2. Badania profilaktyczne – okresowe i kontrolne – odbywają się w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy.
3. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

### § 40

Pracodawca może dopuścić do świadczenia pracy pracownika, który posiada wymagane kwalifikacje zawodowe, po odbyciu przez niego szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, wyposażonego w środki ochrony indywidualnej oraz w ubranie i odzież roboczą (jeśli są wymagane na danym stanowisku pracy).

### § 41

1. Odzież i obuwie robocze przysługuje pracownikowi na określonych stanowiskach pracy. Okresy ich użytkowania określa tabela, wprowadzona odrębnym zarządzeniem pracodawcy.
2. Środki ochrony oraz odzież roboczą powierza się pracownikowi tak jak inne mienie pracodawcy, z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się.

3. Pracodawca przydziela pracownikom środki higieny osobistej w ilości niezbędnej do zachowania czystości.

## XI. OCHRONA PRACY KOBIET I PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

### § 42

1. Świadczenie pracy przez pracowników młodocianych wymaga zachowania norm określonych w obowiązujących przepisach prawnych. Wykaz prac wzbronionych młodocianym stanowi załącznik nr 8 do regulaminu.
2. Kobiety nie mogą wykonywać prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, a określonych w załączniku nr 8 do niniejszego regulaminu.

## XII. WYRÓŻNIENIA I NAGRODY

### § 43

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.
2. Wniosek o przyznanie nagrody stanowi załącznik nr 9 do niniejszego regulaminu.
3. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor.

## XIII. TERMIN I SPOSÓB WYPŁATY WYNAGRODZENIA

### § 44

Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest jeden raz w miesiącu, z dołu do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, na rachunek bankowy wskazany przez pracownika albo gotówką w Kasie Głównej pracodawcy.

## XIV. PRZEPISY KOŃCOWE

### § 45

1. Zmiany regulaminu wymagają zachowania trybu wymaganego dla jego wprowadzenia.
2. W razie wątpliwości, bezpośrednim przełożonym pracownika jest osoba, która jest wyznaczona według ustaleń obowiązujących u pracodawcy, jako bezpośredni przełożony albo kierownik komórki organizacyjnej.
3. Bezpośrednim przełożonym kierownika komórki organizacyjnej lub samodzielnego pracownika jest Dyrektor.
4. Osobą prowadzącą sprawy kadrowe jest pracownik Działu Kadrowo – Płacowego.
5. W sprawach, które wynikają ze stosunku pracy, a nie zostały uregulowane niniejszym regulaminem, mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa.

D Y R E K T O R  
  
RAFAL LYDEK

Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

## OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, iż zapoznałem/am się z treścią Regulaminu Pracy Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu.

.....  
podpis pracownika

D Y R E K T O R

  
RAFAL ŁYDEK



Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

## OŚWIADCZENIE

Na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych oświadczam, że prowadzę działalność gospodarczą<sup>\*</sup> / nie prowadzę działalności gospodarczej<sup>\*</sup>.

Działalność powyższa ma charakter:<sup>\*\*</sup>

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

.....  
podpis pracownika składającego  
oświadczenie

### Pouczenie:

1. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej pracownik jest obowiązany określić jej charakter. Pracownik ten jest również obowiązany składać odrębne oświadczenia w przypadku zmiany charakteru prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Pracownik samorządowy, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany złożyć kierownikowi jednostki, w której jest zatrudniony, oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej, w terminie 30 dni od dnia podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.
3. W przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej na pracownika samorządowego, o którym mowa w ust. 1, jest nakładana kara upomnienia albo nagany. Przepisy art. 109 § 2 i art. 110-113 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
4. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 Kodeksu karnego.

\* - niepotrzebne skreślić

\*\* - w przypadku prowadzenia działalności należy dokładnie określić jej rodzaj.

D Y R E K T O R

  
RAFAŁ LYDEK

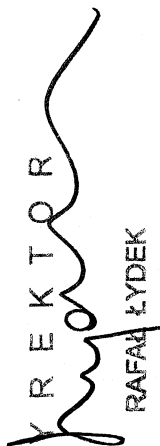
.....  
(pieczęćka pracodawcy/komórki organizacyjnej)

## ZLECENIE NA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

w dniu .....

ZLECENIE PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH				WNIOSEK PRACOWNIKA W SPRAWIE REKOMPENSATY GODZIN NADLICZBOWYCH			
Lp.	Nazwisko i imię pracownika	godz. od - do	liczba godzin	Czynności zlecone do wykonania w ramach godzin nadliczbowych	Wyplata wynagrodzenia		Podpis pracownika
					liczba godzin	data odbioru godzin	

podstawa prawna: art. 42 ust. 2 i ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych

DYREKTOR  
  
RAFAŁ ŁYDEK

.....  
(pieczęć i podpis zlecającego)

Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

**Wniosek o udzielenie czasu wolnego  
w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych**

Na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych  
proszę o udzielenie mi czasu wolnego od pracy w wymiarze ..... godzin w dniu\*/dniach\*  
..... w godzinach od ..... od ....., w zamian za czas  
przepracowany w godzinach nadliczbowych w dniu\*/dniach\* .....

\* - niepotrzebne skreślić

Akceptuję

.....  
podpis pracownika

.....  
(podpis bezpośredniego przełożonego)

D Y R E K T O R

  
RAFAŁ ŁYDEK

Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

**WNIOSEK**  
**o udzielenie urlopu okolicznościowego**

Zwracam się z prośbą o udzielenie urlopu okolicznościowego z tytułu:

.....  
w dniu \* / dniach \* .....

W czasie mojej nieobecności zastępstwo służbowe będzie pełnił/a:

Pan \* /Pani \* .....  
.....  
podpis osoby pełniącej zastępstwo służbowe

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis bezpośredniego przełożonego)

\* - niepotrzebne skreślić

D Y R E K T O R

  
RAFAŁ LYDEK

Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

## WNIOSEK o udzielenie urlopu wypoczynkowego

Zwracam się z prośbą o udzielenie urlopu zaległego\* / bieżącego\* urlopu wypoczynkowego  
w dniu\* / dniach\* .....

W czasie mojej nieobecności zastępstwo służbowe będzie pełnił/a:

Pan\*/Pani\* .....  
podpis osoby pełniącej zastępstwo służbowe

Po wyrażeniu zgody na urlop do wykorzystania zostanie ..... dni urlopu wypoczynkowego.

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis bezpośredniego przełożonego)

\* - niepotrzebne skreślić

D Y R E K T O R  
  
RAFAL ŁYDEK

Sosnowiec, .....

.....  
imię i nazwisko pracownika

.....  
komórka organizacyjna

.....  
stanowisko służbowe

.....  
numer ewidencyjny

## WNIOSEK o udzielenie urlopu na żądanie

Na podstawie art. 167<sup>2</sup> k.p. wnoszę o udzielenie w dniu \*/dniach\* .....  
urlopu wypoczynkowego, którego mogę żądać we wskazanym przeze mnie terminie.

Oświadczam, że jest to ..... w ..... roku dzień urlopu wypoczynkowego, którego  
udzielenia żądam w tym trybie.

.....  
podpis pracownika

\* - niepotrzebne skreślić

D Y R E K T O R

  
RAFAL ŁYDEK

## WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

*Opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 14 września 2004 roku, Nr 200, poz. 2047, z późniejszymi zmianami)*

### **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-cio 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-cio 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 –  $30^\circ$ , 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 cyklowaniu 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:

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

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

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ .

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

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza  $0,19 \text{ m/s}^2$ ,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza  $0,76 \text{ m/s}^2$ .

- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła – obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.
- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
- a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
  - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
  - c) prace nurków i płetwonurków,
  - d) prace w kesonach.
- 15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

#### **4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

- 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, siewkarni 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.

D Y R E K T O R  
  
RAFAL LYDEK

**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 7.00 i 17.00.

## **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 każdym pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:
  - a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:
    - młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,



- na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
  - w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
  - w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
  - praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalnicach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
- b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
  - c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
  - d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
  - e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalnicach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
  - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
  - c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 °C.

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

#### **4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

- 1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
  - a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydalinami, 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 prosektorjach.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór – w wymiarze do 3 godzin na dobę.
  - 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
  - 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

### III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:
  - a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat – 6 godzin na dobę,
  - b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
  - c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

- d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
- e) praca młodocianych pod ziemią:
  - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
  - nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
  - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
- f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

- a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,
- b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,



- d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,
- e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
- przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
  - przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.
- 10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:
- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
- b) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
- w konserwatoriach filmów,
  - w ciemniach filmowych,
  - przy montażu filmów,
  - w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora – czasu pracy w ciągu 2 seansów.

D Y R E K T O R  
  
RAFAL LYDEK

## WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET

*Opracowano w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. z 1996 roku, Nr 114, poz. 545).*

### **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 wykonanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

1) 12 kg – przy pracy stałej,

2) 20 kg – przy pracy dorywczej / do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej.

3. Ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp. których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:

1) 8 kg – przy pracy stałej,

2) 15 kg – przy pracy dorywczej / do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej.

4. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

1) 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,

2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2,3, 4 kołowych.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej, gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym 2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2.

5. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,

2) prace w pozycji wymuszonej,

3) prace w pozycji stojącej wyłącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

### **II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:**

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, których wskaźnik PMV / przewidywana ocena średnia/ określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5.



3. Prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 C.

### **III. Prace w hałasie i drganiach**

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
  - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
  - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
  - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

### **IV. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi 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, toksomoplazmą.

### **V. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:**

Prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach.

### **VI. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:**

1. Prace w wymuszonym rytmie pracy /np. na taśmie/.
2. Prace wewnątrz zbiorników i kanałów.
3. Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego np. gaszenie pożarów, udział w akacjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii.

D Y R E K T O R

  
RAFAL LYDEK

Sosnowiec, .....

.....  
komórka organizacyjna

**W N I O S E K**  
**o przyznanie nagrody indywidualnej pracownikowi samorządowemu**  
**zatrudnionemu w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sosnowcu**

Na podstawie art. 36 ust. 6. ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 roku  
zgłaszam wniosek o przyznanie Pani/Panu .....  
(Nr ewid. ....) nagrody w wysokości ..... zł brutto.

Uzasadnienie:

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

.....  
podpis wnioskodawcy

Decyzja Dyrektora:

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

Sosnowiec, dnia .....

Zatwierdzam: .....

D Y R E K T O R

  
RAFAŁ ŁYDEK