

REGULAMIN PRACY **GÓRNICZEJ SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ „NASZ DOM”** **W RUDZIE ŚLĄSKIEJ**

z dnia 25 maja 2017r.

Na podstawie art.104-104³ Ustawy z dnia 26 czerwca 1979 r. Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 21 z 1998 r. ze zmianami) ustala się Regulamin Pracy, zwany dalej regulaminem, określający organizację i porządek w procesie pracy oraz obowiązki pracodawcy i pracowników związane z działalnością Górnicznej Spółdzielni Mieszkaniowej „NASZ DOM”.

Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, jak też podstawę nawiązania stosunku pracy.

Rozdział I

Organizacja pracy

1. Zakładem pracy jest Górnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa „Nasz Dom” w Rudzie Śląskiej przy ul. Kłodnickiej 97.
2. Wszyscy pracownicy mają równe prawa i obowiązki wynikające z dalszych postanowień niniejszego regulaminu.
3. Na terenie Spółdzielni w czasie pracy mogą przebywać pracownicy, strony a także zaproszeni goście, organy kontroli, nadzoru.
4. Poza godzinami pracy na terenie Spółdzielni przebywać mogą osoby zatrudnione poza normalnymi godzinami pracy, a także:
 - a) osoby upoważnione przez Członków Zarządu,
 - b) w przypadku siły wyższej (kataklizmy, katastrofy, poważne awarie itp.) inni pracownicy,
 - c) za zezwoleniem Członków Zarządu osoby trzecie.
5. Ilekroć w regulaminie jest mowa o :
 - a) „Pracodawcy” albo „Spółdzielni” – należy rozumieć przez to Górniczną Spółdzielnię Mieszkaniową „NASZ DOM”

- b) „pracownika” albo „pracownikach” - należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w „Spółdzielni” na podstawie umowy o pracę.

Rozdział II

Obowiązki pracodawcy

1. Pracodawca jest zobowiązany w szczególności:

- a) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami i regulaminem pracy,
- b) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie norm pracy, jak również osiąganie przez pracownika, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- c) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- d) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- e) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- f) stworzyć pracownikom podejmujących zatrudnienie po ukończeniu szkoły warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- g) zapewnić w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- h) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- i) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- j) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- k) przeciwdziałania mobbingowi, równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy w zakresie :
 - nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy,
 - awansowania,
 - dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji,
 - przydziału pracy zgodnie z umową o pracę

- l) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i ustalonym z góry tempie,
 - m) informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
 - n) kierowania pracowników na badania profilaktyczne,
 - o) zapoznavanie pracowników z zasadami systemu wynagradzania oraz innymi przepisami wewnętrznymi mającymi wpływ na wysokość wynagrodzeń i świadczeń pracowników.
2. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Rozdział III

Obowiązki pracownika

1. Pracownik powinien wykorzystać czas pracy w pełni na pracę zawodową, a podstawowym obowiązkiem jest:
- a) rzetelne i efektywne wykonywanie pracy,
 - b) przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy i porządku,
 - c) dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych,
 - d) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - e) przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
 - f) sumienny stosunek do mienia zakładu pracy oraz wszelkich urządzeń i materiałów stanowiących własność Spółdzielni,
 - g) przestrzeganie tajemnicy służbowej i państwowej,
 - h) dbałość o wizerunek firmy.
 - i) podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - j) zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
2. Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:
- a. złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów, urządzeń i maszyn a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - b. nie przybycie do pracy, spóźnienie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,

- c. stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywaniu alkoholu w miejscu pracy,
 - d. niewykonywanie poleceń przełożonych,
 - e. niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników oraz petentów.
 - f. nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - g. nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej
3. Do obowiązków pracownika w zakresie ochrony mienia Spółdzielni należy:
- a. przejawianie w każdym miejscu i czasie troski o mienie Spółdzielni,
 - b. po zakończeniu pracy każdy pracownik zobowiązany jest uporządkować swoje stanowisko pracy: schować i zamknąć narzędzia, dokumenty, wylogować i zamknąć komputery oraz inne tego typu przedmioty: szafy, biurka, szuflady narzędziowe itp. powinny być pozamykane na klucze,
 - c. za zamknięcie pokoi biurowych, pomieszczeń magazynowych, pomieszczeń pracy odpowiadają pracownicy,
 - d. klucze do pomieszczeń biurowych, magazynów i innych pomieszczeń muszą być w każdej chwili dostępne na wypadek pożaru, dojścia do telefonu itp. Zabrania się zabierania kluczy do domu przez pracowników Spółdzielni. Klucze po zakończonej pracy powinny zostać złożone na portierni budynku.
 - e. za narzędzia, maszyny i przedmioty odpowiedzialny jest pracownik, któremu powierzono te rzeczy z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się,
 - f. obowiązek powierzenia, o którym mowa w punkcie e) spoczywa na bezpośrednich przełożonych pracownika.

Rozdział IV

System i rozkład czasu pracy

1. Ustala się dla pracowników Spółdzielni 5-cio dniowy tydzień pracy, przy
- 40 godzinnej przeciętnej tygodniowej normie czasu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym.
 - Wszyscy pracownicy Spółdzielni świadczą pracę od godz. 7⁰⁰ do 15⁰⁰ od poniedziałku do piątku.
 - Soboty są dniami wolnymi od pracy.

2. Pracownikom przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
 - a. powyższe nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - b. w przypadku określonym w ppkt a) pracownikowi przysługuje w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku,
 - c. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (przypadającego w niedziele), obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego
 3. Członkowie Zarządu mogą w szczególnie uzasadnionych przypadkach ustalić inne niż normalne obowiązujące godziny pracy.
 4. Praca w godzinach nadliczbowych musi być pracownikom zlecona pisemnie przez Członka Zarządu.
 5. Pracodawca jest zobowiązany prowadzić dla każdego pracownika dokładną ewidencję czasu pracy ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta, w porze nocnej.
 6. Praca w niedzielę i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy nie wynikająca z harmonogramu pracy wymaga pisemnej zgody Członków Zarządu.
 7. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę święta przysługuje inny dzień wolny od pracy:
 - a. w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
 - b. w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
- Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
8. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 7⁰⁰ w tym dniu a godz. 7⁰⁰ następnego dnia.
 9. W przypadku wykonania pracy w dniu dodatkowo wolnym od pracy przysługuje inny dzień wolny od pracy wykorzystany do końca okresu rozliczeniowego.

10. Przybycie do pracy pracownicy potwierdzają podpisem na liście obecności.
Podpisanie listy obecności należy dokonać przed rozpoczęciem pracy.
11. Pracownikowi przysługuje w ciągu dnia 15-to minutowa przerwa na śniadanie.
12. Pora nocna obejmuje godz. od 22⁰⁰ do 6⁰⁰.
13. Pracownikom przysługują płatne urlopy wypoczynkowe według zasad określonych w Kodeksie Pracy.
Przy udzielaniu urlopu stosuje się następujące zasady:
- a. urlop udzielany jest zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę na podstawie wniosków pracowników,
 - b. plan urlopów jest sporządzony w taki sposób, że równocześnie nie korzysta z urlopów więcej niż połowa stanu osobowego komórki organizacyjnej.
Plan urlopów jest podany do wiadomości pracowników do poszczególnych działów "Spółdzielni".
 - c. zmiana terminu planowanego urlopu może nastąpić zarówno na umotywowany wniosek pracownika, jak również z inicjatywy pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika w tym czasie spowodowałaby zakłócenia w pracy „Spółdzielni”,
 - d. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jest to uzasadnione szczególnie ważnymi okolicznościami, których nie można było przewidzieć przed rozpoczęciem urlopu; w takim przypadku pracodawca pokrywa wszystkie związane z tym koszty, w szczególności: opłaty za niewykorzystane wczasy, koszty podróży itp.
 - e. pracownik udający się na urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów, przed jego rozpoczęciem potwierdza zgodę pracodawcy na karcie urlopowej.
 - f. urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany najdalej do końca trzeciego kwartału roku następnego.
14. Na żądanie pracownika zgłoszone telefonicznie, na piśmie lub ustnie bezpośredniemu przełożonemu, najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu pracodawca jest zobowiązany udzielić mu nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. Dni tych nie uwzględnia się w planie urlopów.

15. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze wynosi:
- 20 dni w przypadku zatrudnienia krótszego niż 10 lat,
 - 26 dni w przypadku zatrudnienia co najmniej 10 lat
- Do okresu zatrudnienia wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia oraz okres nauki w szkole, zgodnie z art. 155 K.P.

16. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. Urlopu wypoczynkowego pracownikowi niepełnozatrudnionemu udziela się na dni pracy w wymiarze godzinowym, odpowiadającym części dobowego czasu pracy ustalonego dla tego pracownika. Jeden dzień urlopu wypoczynkowego odpowiada 8 godzinom pracy.
17. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może, na wniosek pracownika, udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Rozdział V

Usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień w pracy

1. Pracownik jest zobowiązany do uprzedzenia pracodawcy o z góry wiadomej przyczynie nieobecności w pracy.
2. O przyczynie nieobecności w pracy pracownik zawiadamia bezpośredniego przełożonego osobiście.
3. Uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione należy do pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej.
4. Nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona gdy:
 - a) pracownik przedłoży świadectwo lekarskie orzekające o niezdolności do pracy,
 - b) nieobecność wynika z konieczności wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach przekraczających 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego w wagonie.
5. Czas pracy nieprzepracowany w wyniku spóźnienia lub wcześniejszego zakończenia pracy powinien być odliczony i nie może być opłacony.

6. Nieobecność jest także usprawiedliwiona gdy wynika z odrębnych przepisów.
7. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwianie takich spraw w czasie godzin pracy jest dopuszczalne tylko w razie konieczności, w granicach i na zasadach określonych w przepisach szczególnych.
8. Czas zwolnienia od pracy niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy, powinien zostać odpracowany w dniu i godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym.

Rozdział VI

Nagrody i wyróżnienia

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.
Nagrody i wyróżnienie przyznaje pracodawca.
2. Odpis zawiadomienie o przyznaniu nagrody lub wyróżnienie składa się do akt osobowych pracownika.

Rozdział VII

Odpowiedzialność porządkowa pracowników.

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
 - a) karę upomnienia
 - b) karę nagany
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub

spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

3. Kara pieniężna za jedno przewinienie 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 par.1 pkt 1-3 K.P.
4. Wpływ z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział VIII

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia.

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników Spółdzielni następuje z dołu każdego 8-go dnia miesiąca, a gdy jest to dzień wolny od pracy – dnia poprzedniego.
2. Wynagrodzenie wypłaca się na konto bankowe wskazane przez pracownika
3. Wynagrodzenie pracownika powinno wpłynąć na jego konto najpóźniej do dnia daty wypłaty włącznie.
4. Wysyłka pobrań pocztą może wystąpić na specjalne życzenie pracownika uzasadnione na piśmie oraz na jego koszt.

Rozdział IX

Wykaz prac wzbronionych kobietom.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy

Rozdział X

Wykaz prac uciążliwych , niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią

Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy

Rozdział XI

Równe traktowanie w zatrudnieniu, przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbing

1. Pracownicy, bez względu na rodzaj i sposób zatrudnienia, powinni być równo traktowani w zakresie:
 - nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - warunków zatrudnienia,
 - awansowania,
 - dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośrednio, z przyczyn określonych w pkt. 1
 - 1) dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w pkt. 1, był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy,
 - 2) dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyżej określonych, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Formami dyskryminacji pośredniej są ponadto:
 - a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

- b) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie),
 - 3) dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).
3. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:
- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
4. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:
- 1) nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych jako kryteria dyskryminacyjne, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
 - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
 - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
 - 4) ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
5. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do

wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżniających z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności.

6. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.
7. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
 - 1) Wynagrodzenie takie 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.
 - 2) 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 o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
8. Na mocy art.183 d kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalenie na podstawie odrębnych przepisów. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.
9. Za mobbing uważa się działania skierowane przeciwko pracownikowi lub zachowania dotyczące pracownika, które polegają na długotrwałym dręczeniu, prześladowaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu lub powodujące poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Rozdział XII

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przed pożarem.

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

1. Pracodawca jest zobowiązany w szczególności:
 - a) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
 - b) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - c) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - d) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
 - e) wydać pracownikowi przed rozpoczęciem pracy odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
 - f) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.
2. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, podlegają także szkoleniom okresowym.
3. Przyjęcie do wiadomości regulaminu ochrony przeciwpożarowej pracownika potwierdza własnoręcznym podpisem.
4. Pracownikom przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
5. W wypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej odrębnymi ustaleniami.
6. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy.

7. Pracownikowi przydzielane są środki higieny osobistej w ilości i na zasadach określonych w zakładowej tabeli norm przydziału środków higieny osobistej.
8. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
9. W czasie powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział XIII

Szczególne postanowienia dyscyplinarne.

1. Wnoszenie na teren Spółdzielni alkoholu i narkotyków jest zabronione.
2. Pracownika stawiającego się do pracy w stanie nietrzeźwym albo pod wpływem narkotyków nie wolno dopuszczać do pracy.
3. W miarę możliwości w/w pracownika należy skierować na badanie zawartości alkoholu we krwi oraz zebrać oświadczenia innych pracowników na okoliczność stawienia się pracownika w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Podobne zasady postępowania obowiązują w przypadku pracownika będącego pod wpływem narkotyków.
4. Pracownik, który jest podejrzany o stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub picie alkoholu w czasie godzin pracy może być poddany badaniom zawartości alkoholu za pomocą probierza trzeźwości przez bezpośredniego przełożonego, na terenie zakładu pracy lub badaniu krwi.
Pracownikowi przysługuje prawo do odmowy poddania się badaniu, jednak nie powoduje to obalenia przedstawionego zarzutu.
5. Zabrania się palenia tytoniu we wszystkich pomieszczeniach biurowych. Palenie tytoniu jest dopuszczalne tylko w miejscach do tego wyznaczonych (palarnia tytoniu).

6. Wobec pracownika, który dopuścił się naruszenia pkt 1-4 oprócz kar przewidzianych odrębnymi przepisami mogą być zastosowane kary porządkowe oraz przepisy Kodeksu Pracy rozwiązujące umowę o pracę, a zwłaszcza art. 52 K.P.

Rozdział XIV

Przepisy porządkowe

1. Prezes Zarządu i jego Zastępcy przyjmują w sprawach pracowniczych w poniedziałki od 14⁰⁰ do 15⁰⁰ a w sprawach pilnych każdego dnia.
2. Każdy pracownik wyjeżdżający służbowo powinien uzyskać polecenie wyjazdu służbowego – delegację podpisaną przez Prezesa Zarządu lub jego Zastępców.
3. Każdy pracownik opuszczający zakład pracy dla załatwienia spraw osobistych lub służbowych w godzinach pracy powinien wpisać się w książkę wyjść, która znajduje się w biurze sekretariatu (po uzyskaniu zgody przełożonego)
4. Wprowadza się zakaz konkurencji wg zasad uregulowanych przepisami art.101¹ do 101⁴ K.P.

Niniejszy Regulamin wchodzi w życie w ciągu dwóch tygodni po podaniu go do wiadomości pracowników przez przesłanie drogą elektroniczną.

Związek Zawodowy Górników
w Polsce
Zarząd Miejski Zakładowy
przy KWK „Halenka”
41-706 Ruda Śląska, ul. Kłodnicka 97
Związek Zawodowy

Zastępca Prezesa
d/s technicznych
mgr inż. Zygmunt Bóhnski

Prezes Zarządu
Główna Księgowa
Sonia Sekuła - Janus

Zarząd GSM „Nasz Dom”

Górnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa
„Nasz Dom”
41-706 Ruda Śląska, ul. Kłodnicka 97
NIP: 6411905697
tel.: 322432747 fax: 322433078

RADCA PRAWNY

Artur Korychta
Kt-2320

Załącznik nr 1

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

z dnia 10 września 1996 r. (Dz.U. Nr 114, poz. 545)

tj. z dnia 8 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 2057)

(zm.)

Na podstawie art. 176 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666) zarządza się, co następuje:

§ 1 [Wykaz prac] Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet określa załącznik do rozporządzenia.

§ 2 [Derogacja] Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 1979 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. poz. 18 oraz z 1984 r. poz. 235), z wyjątkiem najwyższych dopuszczalnych norm przy podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów, określonych w części I ust. 1 pkt A i B załącznika do tego rozporządzenia, które tracą moc po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia niniejszego rozporządzenia.

§ 3 [Wejście w życie] Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia¹⁾, z wyjątkiem części I ust. 2 i 5 załącznika do rozporządzenia, które wchodzi w życie po upływie dwóch lat od dnia ogłoszenia¹⁾.

Załącznik . Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

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

- 1) 50 N - przy pracy stałej,
- 2) 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:

- 1) 120 N - przy pracy stałej,
- 2) 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 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).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
- 2) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych,
- 3) 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 nieprzekraczającym:

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. 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 2900 kJ na zmianę roboczą,

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

3) prace w pozycji wymuszonej,

4) prace w pozycji stojącej łącznie 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, w 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 do 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,

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

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

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w 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)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

4) 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, Z, przy 8-godzinym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s²,

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s²,

5) wszystkie prace 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. Dla kobiet w ciąży:
 - 1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
 - 2) 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,
 - 3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,
 - 4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.

2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

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

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

- 1) na stanowiskach kierowniczych, niewymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- 2) w służbie zdrowia,
- 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- 4) wykonywanej dorywczo i niewymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,
- 2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 222¹ § 3 Kodeksu pracy - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na zagrożenie zdrowia kobiety w ciąży lub niekorzystny wpływ na przebieg ciąży.

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Uz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),

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

- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
- b) leki cytostatyczne,
- c) mangan,
- d) styren,
- e) syntetyczne estrogeny i progesterony,
- f) tlenek węgla,
- g) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- h) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,

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

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w ust. 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1117).

IX. 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 akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników

¹⁾ Rozporządzenie zostało ogłoszone w dniu 27 września 1996 r.

¹⁾ Rozporządzenie zostało ogłoszone w dniu 27 września 1996 r.

Zastępca Prezesa
d/s technicznych
mgr inż. Zygmunt Dotulski

Prezes Zarządu
Główna Księgowa
Sonia Sekula - Janus

Związek Zawodowy Górników
w Polsce
Zarząd Międzyzakładowy
przy kopalni „Głęboka”
41-706 Ruda Śl., ul. Kłocińska 54

Górnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa
„Nasz Dom”
41-706 Ruda Śląska, ul. Kłodnicka 97
NIP: 611 190 0697
tel.: 322432747 fax: 322433078

Załącznik nr 2

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

1)

z dnia 3 kwietnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 796)

Na podstawie art. 176 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60) zarządza się, co następuje:

§ 1 Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określa załącznik do rozporządzenia.

§ 2 Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 maja 2017 r.²⁾

Załącznik Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej;
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu;
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i włączanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:

- a) 6 kg - przy pracy stałej,
- b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pracy stałej,
 - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg - przy pracy stałej,
 - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
 - a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%. Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;
- 13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
 - a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
 - b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
- 14) przewożenie ładunków:
 - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
 - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
 - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych 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 pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

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

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz - przekraczają następujące wartości:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	75	95
20	85	105
25	100	120
31,5; 40	105	125

4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 ;

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

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

V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią - prace nurków, prace w zbiornikach ciśnieniowych oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;

2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z

rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371) - niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - b) leki cytostatyczne,
 - c) mangan,
 - d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - e) tlenek węgla,
 - f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

- 1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
 - 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
 - 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
 - 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
 - 4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.
- 2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

Prezes Zarządu
Główna Księgowa
Sonia Sekula - Janus

Zastępca Prezesa
d/s technicznych
mgr inż. Zygmunt Doliński

Związek Zawodowy Górników
w Polsce
Zarząd Międzyzakładowy
przy Kopalni "Majmamba"
41-706 Ruda Śl., ul. Kłodnicka 54

Górnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa
„Nasz Dom”
41-706 Ruda Śląska ul. Kłodnicka 97
NIP: 6111905697
tel.: 322432747 fax: 322433078

RADCA PRAWNY
[Podpis]
[nieczytelny]
[nieczytelny]