Zarządzenie nr 4/03/2017

Dyrektora Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus

z 21 marca 2017 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy pracowników

w Polskiej Orkiestrze Sinfonia Iuventus

Na podstawie Statutu Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus oraz na podstawie art. 104 par. 1 i art. 104/2/ par. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy / tj. Dz. U. z 2016 r. poz 1666 ze zmianami/zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustalam i wprowadzam do użytku Regulamin pracy pracowników w Polskiej Orkiestrze Sinfonia Iuventus, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuję wszystkich pracowników Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus do zapoznania się z Regulaminem pracy pracowników Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus oraz przestrzegania w pełni zawartych w nim postanowień.

§ 3

Tracą moc Zarządzenia: nr 2/03/2008 z 18 marca 2008 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Instytucji oraz nr 04/01/2011 z 17 stycznia 2011 roku Dyrektora Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od momentu podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Polskiej Orkiestrze Sinfonia Iuventus.

DYREKTOR
Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus
Anna Kościelna
.....
(kierownik jednostki)

Sprawdzono pod względem formalno-prawnym
Tomasz N. Smykiewicz

DORADCA PRAWNY
mgr Tomasz N. Smykiewicz
(4)

SINFONIA IUVENTUS

Regulamin pracy pracowników Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus

z siedzibą w Warszawie
Pl. Defilad 1, lok. 701

Załącznik do Zarządzenia nr 4/03/2017 z 10 marca 2017 roku

Warszawa 2017

Spis treści

I. Postanowienia ogólne 3
II. Podstawowe obowiązki pracownika 3
III. Zakres obowiązków pracodawcy 4
IV. Postanowienia dotyczące organizacji pracy, ładu i porządku 5
V. Odpowiedzialność materialna pracowników 6
VI. System i rozkład czasu pracy 7
VII. Ewidencja czasu pracy 9
VIII. Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy 10
IX. Zwolnienie od pracy 11
X. Odpowiedzialność porządkowa 13
XI. Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przed pożarem 14
XII. Prace wzbronione kobietom i młodocianym 16
XIII. Postanowienia końcowe 16

/3

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin pracy, zwany dalej „Regulaminem" ustala organizację i porządek w procesie pracy u pracodawcy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2

1. Regulamin pracy obowiązuje pracowników, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.
2. Regulamin niniejszy oraz wszystkie akty prawne obowiązujące w Polskiej Orkiestrze Sinfonia Iuventus są dostępne dla każdego pracownika w Dziale księgowości.
3. Sprawy nie ujęte w niniejszym Regulaminie regulowane są przepisami Kodeksu Pracy oraz wydanymi na jego podstawie przepisami wykonawczymi i innymi aktami prawnymi.

§ 3

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o pracodawcy – należy przez to rozumieć Polską Orkiestrę Sinfonia Iuventus, zwaną dalej „POSI".
2. Do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy upoważniony jest Dyrektor POSI, a pod jego nieobecność Zastępca Dyrektora; w czasie ich nieobecności inny, upoważniony przez Dyrektora pracownik.

II. Podstawowe obowiązki pracownika

§ 4

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

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
   a. Przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.
   b. Przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego porządku w zakładzie pracy.
   c. Przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
   d. Dbać o dobro zakładu pracy, chronić mienie pracodawcy oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
   e. Przestrzegać zasad współżycia społecznego.
   f. Przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

§ 5

Rażącym naruszeniem przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest w szczególności:

1. Złe i niedbałe wykonanie pracy.

2. Notoryczne spóźnianie się do pracy.
3. Zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy.
4. Niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników oraz interesariuszy zewnętrznych.
5. Niewykonywanie poleceń przełożonych.
6. Nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej pracodawcy.

§ 6

1. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy uważa się w szczególności:
   a. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy lub nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.
   b. Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy.
   c. Stawienie się do pracy w stanie odurzenia narkotykowego i używanie narkotyków w miejscu pracy.
   d. Uporczywe naruszanie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych.

2. W razie podejrzenia lub stwierdzenia, że pracownik naruszył obowiązek trzeźwości, bezpośredni przełożony pracownika jest obowiązany nie dopuścić go do wykonywania pracy i przebywania na terenie zakładu pracy.

3. Za zgodą pracownika kontrolę jego trzeźwości przeprowadza bezpośredni przełożony lub inny pracownik upoważniony przez pracodawcę.

4. Badania stanu trzeźwości dokonuje się odpowiednim atestowanym przyrządem przez pomiar wydychanego powietrza.

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

6. Osoba przeprowadzająca kontrolę trzeźwości pracownika sporządza protokół z kontroli.

7. W przypadku potwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu wynikiem kontroli, pracownik jest obowiązany ponieść koszty tej kontroli.

III. Zakres obowiązków pracodawcy

§ 7

Pracodawca ma obowiązek w szczególności:

1. Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
2. Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
3. Organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.

4. Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
5. Przeciwdziałać mobbingowi.
6. Zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
7. Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
8. Ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
9. Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników.
10. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
11. Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.
12. Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

IV. Postanowienia dotyczące organizacji pracy, ładu i porządku

§ 8

1. Pracownik powinien przebywać na swoim stanowisku pracy. Nie jest dozwolone niczym nieuzasadnione opuszczanie stanowiska. Jeśli pracownik z ważnych przyczyn musi opuścić teren zakładu pracy w czasie pracy godzinę wyjścia i powrotu powinien zgłosić swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

2. Przebywanie pracownika na terenie zakładu poza godzinami pracy dozwolone jest tylko po wyrażeniu na to zgody przez przełożonego.

§ 9

Zabronione jest wykonywanie na terenie zakładu pracy przez pracownika jakichkolwiek prac na rachunek prywatny bez uprzedniej zgody Dyrektora POSI. Zakaz dotyczy także pracy wykonywanej poza godzinami pracy.

§ 10

1. Zabrania się palenia tytoniu na terenie zakładu pracy, z wyjątkiem miejsc wyodrębnionych, odpowiednio oznakowanych i przystosowanych do tego celu.

2. Przepis ust. 1 stosuje się również do sal prób i sal koncertowych poza siedzibą zakładu, gdzie pracownicy wykonują obowiązki wynikające ze stosunku pracy.

3. Zakaz, o którym mowa w ust. 1 dotyczy także korzystania z e-papierosów i podobnych urządzeń.

§ 11

1. Pracownik jest obowiązany zawiadomić swojego przełożonego o wszelkich przeszkodach w procesie pracy.

Ko /3

2. Po zakończeniu pracy pracownik jest obowiązany uporządkować swoje miejsce pracy, schować narzędzia pracy i dokumenty w miejscu do tego celu przeznaczonym oraz sprawdzić, czy pozostawione pomieszczenie nie stanowi zagrożenia pożarowego.

§ 12

Pracodawca w przypadkach uzasadnionych jego potrzebami może powierzyć pracownikowi na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym inną pracę, niż to wynika z umowy o pracę, odpowiadającą jego kwalifikacjom, za tym samym wynagrodzeniem.

§ 13

Pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o wszelkich zmianach w stanie rodzinnym, warunkujących nabycie lub utratę właściwych świadczeń.

§ 14

Pracownik jest obowiązany do przestrzegania tajemnicy dotyczącej funkcjonowania pracodawcy jak np.: stan finansów, działalności handlowej, struktury organizacyjnej, wielkości wynagrodzeń (w tym własnego) oraz wiadomości stanowiących tajemnicę służbową.

§ 15

W przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownik jest zobowiązany do przekazania wszystkich należących do pracodawcy przedmiotów, które zostały mu powierzone, w stanie uporządkowanym, osobie upoważnionej lub przełożonemu.

§ 16

1. Pracodawca ma prawo wydawać zarządzenia wewnętrzne w zakresie organizacji pracy i porządku w procesie pracy, a pracownicy są obowiązani wykonywać te zarządzenia.

2. Pracodawca ma prawo wydawać decyzje i polecenia pracownikom bezpośrednio lub za pośrednictwem innych osób w zakresie organizacji pracy i porządku w procesie pracy, a pracownicy są obowiązani wykonywać te decyzje i polecenia.

V. Odpowiedzialność materialna pracowników

§ 17

1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

2. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

3. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie można ustalić stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

4. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

5. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

§ 18

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

§ 19

1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się pieniądze, papiery wartościowe, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Od tej odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek nie zapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

2. Powierzenie pracownikowi składników majątku pracodawcy zostaje potwierdzone na piśmie.

3. Pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się, podpisując odpowiednią umowę z pracodawcą. W razie niedoboru lub szkody w powierzonym mieniu podział odpowiedzialności pracowników wynika w częściach określonych w umowie.

4. Jednak w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

VI. System i rozkład czasu pracy

§ 20

1. Ilekroć w przepisach Regulaminu pracy jest mowa o: pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców oraz głównych księgowych.

2. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:
   a) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
   b) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

3. Pora nocna trwa 8 godzin pomiędzy godziną 23.00 a godziną 7.00 dnia następnego.

4. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną jest pracującym w nocy.

5. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

6. Na pisemny wniosek pracownika pracującego w nocy, o którym mowa w ust. 4, pracodawca informuje właściwego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

§ 21

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji POSI na jej terenie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań.

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach:
   a. Zastępca Dyrektora
   b. Kierownik orkiestry
   c. Koordynator pracy artystycznej
   d. Specjalista ds. marketingu i impresariatu
   e. Specjalista ds. impresariatu
   f. Specjalista ds. marketingu i promocji
   g. Sekretarka – archiwista zakładowy
   h. Specjalista ds. administracji
   i. Pracownik gospodarczy
   j. Kierowca
   k. Główny księgowy
   l. Starszy księgowy
   m. Księgowy
   n. Specjalista ds. kadr i płac
   o. Bibliotekarz orkiestry

zostają zatrudnieni w podstawowym systemie pracy.

3. Czas pracy pracowników nie może przekroczyć 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

4. Ze względu na specyfikę pracodawcy, kiedy wymaga tego interes POSI, może być również konieczna praca w godzinach nadliczbowych. Zasady wynagradzania i rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych reguluje Kodeks Pracy.

5. Rozpoczęcie pracy pracowników wymienionych w ust. 2 z wyłączeniem pkt. a. i b. następuje o godzinie 8.00, a zakończenie – o godzinie 16.00 i trwa od poniedziałku do piątku.

6. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku muzyk orkiestrowy oraz asystent dyrygenta zostają zatrudnieni w systemie pracy przerywanym.

7. Obowiązujący miesięczny wymiar czasu pracy dla pracowników wymienionych w ust. 6 stanowi ustalona na dany miesiąc liczba zajęć.

8. Pod pojęciem zajęcie w odniesieniu do muzyka orkiestry wymienionego w ust. 6 rozumiane jest uczestnictwo w próbach zespołowych, próbach indywidualnych, próbach sekcyjnych,

warsztatach, koncertach, nagraniach.

9. Udział w jednym zajęciu wypełnia pracownikowi ½ dziennego wymiaru czasu pracy, tj. 4 godziny.

10. W uzasadnionych wypadkach Dyrektor POSI może zlecić pracownikom wymienionym w pkt. 6 inne, nie wymienione powyżej, zajęcia wykonywane w ramach obowiązującego wymiaru czasu pracy.

11. Pracownicy zatrudnieni w przerywanym systemie pracy oraz wyjątkowo inne osoby mogą wykonywać swoją pracę w niedziele i święta. Polecenie w przedmiocie pracy w niedziele i święta wydaje pracodawca.

12. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 następnego dnia.

13. Praca w niedziele i święta jest dozwolona w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury – art. 151[10] pkt 9) h) Kodeksu Pracy.

14. Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin przysługuje prawo do 15 minut płatnej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy. O terminie wykorzystania przerwy decyduje bezpośredni przełożony.

15. Praca w godzinach nadliczbowych może nastąpić w szczególnych przypadkach na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Decyzję w sprawie pracy pracownika w godzinach nadliczbowych podejmuje każdorazowo przełożony. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

16. W uzasadnionych wypadkach Dyrektor POSI może zmienić ustalone godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

VII. Ewidencja czasu pracy

§ 22

1. Ewidencję obecności i czasu pracy pracowników wymienionych w ust. 6 § 21 prowadzi inspektor orkiestry w postaci dziennych list obecności oraz planów pracy, potwierdzających zgodność ilości godzin pracy z Kodeksem pracy.

2. Ewidencję obecności i czasu pracy pracowników wymienionych w ust. 2 z wyłączeniem pkt. a i b. § 21 prowadzi Specjalista ds. kadr i płac.

3. Pracownicy wymienieni w ust. 2 § 21 z wyłączeniem pkt. a są zobowiązani udokumentować fakt przystąpienia do pracy składając swój podpis na liście obecności.

4. Długość okresu rozliczeniowego wynosi 12 miesięcy.

KR

VIII. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia

§ 23

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się 27 dnia każdego miesiąca kalendarzowego, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.

3. Wypłata wynagrodzeń i należności przekazywana jest na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy pracownika lub dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnione w siedzibie pracodawcy.

4. Na wniosek pracownika, pracodawca może udzielić pracownikowi zaliczki na poczet wynagrodzenia, nie większej jednak niż 30% jego wynagrodzenia.

5. Pracownik jest obowiązany do nieujawniania wysokości swojego wynagrodzenia osobom i podmiotom trzecim, chyba że wyjawienia wysokości wynagrodzenia wymagają obowiązujące przepisy prawa. Ujawnienie bez podstawy prawnej danych o wynagrodzeniu i jego wysokości stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 24

Szczegółowe warunki wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania ustala Regulamin wynagradzania.

IX. Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy

§ 25

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

2. W razie niestawienia się do pracy, poza przypadkami, o których mowa w ust. 1, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie może nastąpić osobiście, telefonicznie, faxem, pocztą elektroniczną, przez inne osoby lub pocztą. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Bezpośredni przełożony po otrzymaniu informacji o nieobecności pracownika powinien niezwłocznie poinformować o tym Specjalistę ds. spraw kadr i płac POSI oraz przekazać mu odpowiednie dokumenty.

4. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy są:
   a) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z odrębnymi przepisami,

10

b) decyzja właściwego Państwowego Inspektora Sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
c) oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8,
d) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
e) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny,
f) oświadczenie pracownika przyjęte przez pracodawcę – w przypadkach innych niż wymienione wyżej.

5. W razie spóźnienia się do pracy, pracownik obowiązany jest niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie spóźnienia. Bezpośredni przełożony podejmuje decyzję w sprawie usprawiedliwienia spóźnienia do pracy. W razie odmowy usprawiedliwienia spóźnienia pracownik ma prawo powiadomić o tym fakcie dyrektora POSI lub inną osobę reprezentującą pracodawcę.

X. Zwolnienie od pracy

§ 26

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.

2. Pracodawca między innymi jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:
   a) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
   b) na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
   c) wezwanego w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed organem ds. wykroczeń (łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego),
   d) na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji, dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym,
   e) na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz zwalczaniu chorób wenerycznych,
   f) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także na szkolenie pożarnicze (w wymiarze nie przekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego),

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

§ 27

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w razie:

a) ślubu pracownika – przez 2 dni,
b) urodzenia się dziecka pracownika – przez 2 dni,
c) ślubu dziecka – przez 1 dzień,
d) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki, ojczyma, macochy – przez 2 dni,
e) zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej lub teścia, babki lub dziadka albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – przez 1 dzień,
f) pozostałe zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia poza wymienionymi reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. Dz. U. z 2014 r poz.1632.).

§ 28

1. Na pisemny wniosek pracownika, bezpośredni przełożony może udzielić mu zwolnienia od pracy, jeżeli nie spowoduje to zakłóceń w procesie pracy.

2. Za czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

3. Na pisemny wniosek pracownika, za zgodą bezpośredniego przełożonego, pracownik może odpracować czas zwolnienia od pracy udzielonego z ważnych przyczyn osobistych.

4. Czas odpracowania, o którym mowa w ust. 3 nie jest czasem pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 29

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.

2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

3. Wymiar urlopu ustalany zgodnie z obowiązującymi przepisami uwzględnia okresy zatrudnienia i okres nauki.

4. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z ust. 7.

5. Pomimo podania do wiadomości planu urlopów w sposób przyjęty u pracodawcy, pracownik powinien przed terminem rozpoczęcia urlopu złożyć do bezpośredniego przełożonego wypełniony wniosek urlopowy. Bezpośredni przełożony przekazuje wniosek urlopowy ze swoją pisemną akceptacją do Specjalisty ds. kadr i płac.

12

6. Urlopy udzielane poza planem urlopów powinny posiadać opinię Kierownika orkiestry. Zgłoszenia dokonuje się w formie pisemnej informacji na druku obowiązującym u pracodawcy.

7. 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 zarówno bezpośredniemu przełożonemu, jak i Specjaliście ds. kadr i płac. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu nie później niż 15 minut przed rozpoczęciem świadczenia pracy, tak by umożliwić pracodawcy zorganizowanie zastępstwa i zapewnienie normalnego toku pracy.

8. Pracownik, który zgłosił zamiar wykorzystania urlopu, o którym mowa w ust. 7, w dniu jego rozpoczęcia zobowiązany jest powiadomić o tym zarówno bezpośredniego przełożonego oraz Specjalistę ds. kadr i płac telefonicznie, a następnie w formie pisemnej informacji, np. drogą mailową. Niedochowanie formy pisemnej może być usprawiedliwione jedynie wskazaną niemożnością.

9. Pracodawca może wyjątkowo odmówić pracownikowi udzielenia urlopu, w przypadku gdy:
   1) wniosek o udzielenie urlopu nosi wg konkretnych znanych pracodawcy okoliczności znamiona nadużycia prawa (art. 8 Kodeksu pracy), w szczególności w celu wywarcia nań presji w innej kwestii;
   2) gdy uwzględnienie wniosku stwarzałoby dla pracodawcy poważne i nadzwyczajne zagrożenia, jak w szczególności niezrealizowanie publicznego artystycznego wykonania w zamierzonym terminie znanym pracownikowi, który przy tym nie wykazuje, iż przyczyna złożenia przezeń wniosku ma charakter nagły i nadzwyczajny.

10. Pracodawca może wyjątkowo odwołać pracownika z urlopu na żądanie w sytuacji, gdy pracodawca poweźmie informację o okolicznościach sprawiających, że kontynuowanie urlopu spowodowałoby poważne zagrożenia dla toku pracy POSI.

§ 30

1. Na pisemny wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, o ile nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.

2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

XI. Odpowiedzialność porządkowa

§ 31

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 usprawiedliwiania nieobecności w pracy, 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 nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może stosować karę pieniężną.

3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od uzyskania informacji o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

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

5. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia miesięcznego przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń przewidzianych w przepisach prawnych. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

6. Karę uważa się za niebyłą i wzmiankę o niej usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

XII. Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona przed pożarem

§ 32

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków:
   a) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
   b) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
   c) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

3. Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 33

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

a) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,

b) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
c) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o ład i porządek w miejscu pracy,
d) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
e) poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym i stosować się do wskazań lekarskich,
f) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
g) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 34

Kandydat do pracy przed przystąpieniem do pracy jest zobowiązany przedłożyć zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z pracodawcą.

§ 35

W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 36

1. W trakcie szkolenia wstępnego specjalista bhp zapoznaje pracowników z ryzykiem zawodowym występującym na stanowiskach pracy u pracodawcy.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował bezpośrednio przed nawiązaniem kolejnej umowy o pracę z pracodawcą.

3. Pracodawca zapewnia prowadzenie okresowych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. Wykazy osób podlegających szkoleniu podstawowemu oraz okresowemu pracodawca ustala odrębnie.

XIII. Prace wzbronione kobietom i młodocianym

§ 37

1. Pracodawca jest obowiązany do przestrzegania przepisów w zakresie szczególnej ochrony pracy kobiet.
2. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi *Załącznik nr 1* do regulaminu.
3. Pracodawca jest obowiązany do przestrzegania przepisów w zakresie szczególnej ochrony pracy młodocianych.
4. Wykaz prac wzbronionych młodocianych stanowi *Załącznik nr 2* do regulaminu.

XIII. Postanowienia końcowe

§ 38

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w Dziale księgowości.
2. Nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z treścią regulaminu i zobowiązuje się do jego przestrzegania, co potwierdza oświadczeniem.
3. Zmiana regulaminu może nastąpić w takim samym trybie, w jakim został ustalony.

DYREKTOR
Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus
Anna Kościelna

.....

Załącznik nr 1

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KOBIETOM
opracowany w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów
z dnia 10 września 1996 r.
(tj. Dz. U. 2016 poz. 2057)

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

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

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcl.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

a) 12 kg - przy pracy stałej,

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

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

a) 50 N - przy pracy stałej,

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

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

a) 120 N - przy pracy stałej,

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

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

a) 8 kg - przy pracy stałej,

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

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej ;

a) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,

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

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

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

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

1 % - przy pracach wymienionych w pkt. 3.

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

7. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

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

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

k

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

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
1. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,
2. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,
3. prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150 C.

III. Prace w hałasie i drganiach.

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

	Wartości ważone przyśpieszenia drgań (m/s2)		
Składowe drgań	$k \leq 2$	$2 < k \leq 3$	k>3
X,Y,Z(x,y,z)	0,26	0,6	0,93

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

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

3. Kobietom w ciąży:
a) prace w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas, odniesiony do 8 - godzinnego dnia pracy, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartość 65dB,
b) prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu infradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 - godzinnej ekspozycji na

hałas):

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

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

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Dopuszczalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10 ; 12,5 ; 16 20 25 31,5; 40; 50; 63; 80; 100	77 87 102 107

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

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

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

1. Kobietom w ciąży:
a) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
b) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
c) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
d) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.
2. Kobietom w okresie karmienia - prace przy otwartych źródłach promieniowania jonizującego.

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

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:
a) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
b) w służbie zdrowia,

12 /13

c) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
d) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

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

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

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

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

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
a) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,

b) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
- chloropren,
- 2 - etoksyetanol,
- etylenu dwubromek,
- leki cytostatyczne,
- mangan,
- 2 - metoksyetanol,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- styren,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- węgla dwusiarczek,
- preparaty do ochrony roślin,

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

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

1. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
a) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
b) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
c) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozpłodników.

DYREKTOR
Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus
Anna Kościelna

Załącznik Nr 2

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

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

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

Obciążenie pracą fizyczną:

a) wzbronione są młodocianym prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

	dziewczęta	chłopcy
na 6 godz.	2300 kJ	3030 kJ
wysiłek krótkotrwały /min	10,5 kJ	12,6 kJ

Uwaga: Wartości wydatku energetycznego na minutą dotyczą tylko wysiłków krótkotrwałych.

Dźwiganie ciężarów i ich transport:

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kloców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas	70 N	100 N

Ke /M

wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):		
przy powtarzalnym obciążeniu	40 N	60 N

c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy nożnej obsłudze elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagających sił przekraczających następujące wartości:

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

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

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

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

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	10 kg	15 kg

12 /3

przy powtarzalnym obciążeniu:	5 kg	8 kg

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

Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;

- pochylonej w przysiadzie,
- leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
- na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach drukarskich, posadzkarskich itp.

Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

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

b) wzbronione są młodocianym 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.

c) wzbronione są młodocianym prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

d) wzbroniony jest młodocianym udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

a) wzbronione są młodocianym 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

k /n

(E)

b) wzbronione są młodocianym 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:

- zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- może powodować raka (R45),
- może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
- stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- może upośledzać płodność (R60),
- może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),
- możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

c) wzbronione są młodocianym 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:

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

d) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

e) wzbronione są młodocianym prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

f) wzbronione są młodocianym prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt. a-d

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

a) wzbronione są młodocianym prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- pyłów o działaniu uczulającym;
- pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac 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.

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie

ke /m

jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 /3

31,5; 40	105	130

i) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s2,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s2.

j) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s2,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s2.

k) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac 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: obsługi suszarni, spiekania i prażenie rud, walcowania, wytapiania, rozlewania i odlewania metali lub ich stopów, naprawy pieców hutniczych, obsługi pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórniach szkła - obsługi pieców do wytapiania i odprężania, naprawy pieców szklarskich, formowania szkła oraz wszelkich prac na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prac przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowania asfaltu i prac z gorącym asfaltem, bezpośredniej obsługi pieców piekarniczych, prac przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

l) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

ł) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w środowisku o dużych wahaniach 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.

m) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

- w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
- w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- prac nurków i płetwonurków,

- prac w kesonach.

n) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

b) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

- drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
- alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydalinami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.

c) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
- pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

a) wzbronione są młodocianym prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

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

ke /m

zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
- 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.

b) wzbronione są młodocianym prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

c) wzbronione są młodocianym prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

d) wzbronione są młodocianym 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.

e) wzbronione są młodocianym 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.

f) wzbronione są młodocianym prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
- prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
- prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
- przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
- przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
- prace konwojentów.

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

h) wzbronione są młodocianym prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

i) wzbronione są młodocianym prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
- prace pod ziemią,
- prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

j) wzbronione są młodocianym prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
- przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,

12

- narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

k) wzbronione są młodocianym prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

l) wzbronione są młodocianym prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

DYREKTOR
Polskiej Orkiestry Sinfonia Iuventus
Anna Kościelna