

REGULAMIN PRACY
TEATRU IM. JULIUSZA OSTERWY
W GORZOWIE WLKP.

obowiązujący od dnia 1 września 2023 r.

Spis treści:

- I. Postanowienia wstępne
- II. Organizacja i porządek w procesie pracy:
 - 1. postanowienia ogólne,
 - 2. organizacja i porządek pracy artystycznej.
- III. Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.
- IV. Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.
- V. Czas pracy.
- VI. Urlopy wypoczynkowe i inne dni wolne.
- VII. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.
- VIII. Termin, miejsce i sposób wypłaty wynagrodzenia.
- IX. Monitoring w miejscu pracy.
- X. Przepisy BHP i ochrona przeciwpożarowa.
- XI. Ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych.
- XII. Przepisy końcowe.

Wykaz załączników:

- 1. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy oraz treścią zmian do Regulaminu Pracy.

2. Wzór wniosku o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez pracownika artystycznego.
3. Wykaz prac wzbronionych młodocianym.
4. Wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym.
5. Wykaz prac uciążliwych dla kobiet.
6. Tabela norm wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ze wskazanym czasookresem na jaki zostały przydzielone.

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1

1. Na podst. art. 104 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510), dalej: „Kodeks pracy”, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, niniejszym wprowadza się regulamin pracy Teatru im. Juliusza Osterwy z siedzibą w Gorzowie Wlkp., dalej: „Teatr” lub „Pracodawca”.
2. Postanowienia niniejszego regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Teatru, bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, a także rodzaj umowy o pracę, chyba, że co innego wynika z jego postanowień.

§ 2

1. Regulamin Pracy jest wewnątrzzakładowym aktem normatywnym, ustalającym organizację i porządek w procesie pracy, a także regulującym związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. W indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.
3. Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez tego pracownika świadczenia pracy, a pracownik potwierdza fakt zapoznania się z Regulaminem podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.
4. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik Nr 1 do Regulaminu (Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy).

§ 3

Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy/Teatrze – należy przez to rozumieć Teatr im. Juliusza Osterwy w Gorzowie Wlkp.,
- 2) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Naczelnego i Artystycznego Teatru im. Juliusza Osterwy w Gorzowie Wlkp. wykonującego czynności z zakresu prawa pracy,
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy,
- 4) pracownikowi artystycznym – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione przez pracodawcę do wykonywania pracy polegającej na tworzeniu, opracowywaniu lub artystycznym wykonywaniu utworów w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, filmu lub innych sztuk audiowizualnych,
- 5) pracownikowi technicznym obsługi sceny – należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych przy obsłudze przedstawień,
- 6) dziale – należy przez to rozumieć komórkę organizacyjną Teatru tj. samodzielne lub wieloosobowe stanowisko pracy,
- 7) kodeksie pracy — należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510),
- 8) przepisach prawa pracy — należy przez to rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,
- 9) regulaminie — należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Pracy.

§ 4

1. Siedziba pracodawcy znajduje się w Gorzowie Wlkp. przy ul. Teatralnej 9.
2. Pracodawca prowadzi Teatr na podstawie postanowień Statutu Teatru im. Juliusza Osterwy nadanego Uchwałą nr 258/3484/22 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 12 kwietnia 2022 r. oraz wpisu do Rejestru Instytucji Kultury Województwa Lubuskiego – poz. Nr 8.

ROZDZIAŁ II ORGANIZACJA I PORZĄDEK W PROCESIE PRACY

Postanowienia ogólne

§ 5

1. Zadania, uprawnienia i obowiązki oraz zakres odpowiedzialności Pracownika, związane z zajmowanym stanowiskiem lub wykonywanymi czynnościami pracowniczymi, pracodawca

określa w formie pisemnej w indywidualnym zakresie czynności Pracownika opracowywanym w drodze zakresu obowiązków włączanych do akt osobowych.

2. Pracownik stosuje zasadę zachowania drogi służbowej we wszystkich sprawach wymagających podejmowania decyzji, które przekraczają zakres jego uprawnień.
3. Wszelkie uwagi i wnioski dotyczące organizacji pracy Pracownik przekazuje w pierwszej kolejności bezpośrednio przełożonemu.
4. W zakresie zadań pracowniczych powierzonych Pracownikowi do wykonania jest on podporządkowany poleceniom przełożonych.
5. Dyrektor przyjmuje Pracowników w sprawach skarg, wniosków i uwag w godzinach swojej pracy.

§ 6

1. Pracownik jest zobowiązany punktualnie rozpoczynać i kończyć pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, umową o pracę i harmonogramem pracy.
2. Pracownik potwierdza przybycie do pracy poprzez podpisanie listy obecności, a ewidencję czasu pracy pracowników prowadzą kierownicy działów na podstawie miesięcznej karty pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Ewidencję obecności pracowników artystycznych uczestniczących w próbach i przedstawieniach oraz obecność pracowników obsługi sceny obsługujących przedstawienia prowadzi inspicjent w raportach z prób i przedstawień, które następnie przekazywane są do działu administracji.
4. Późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej wcześniejsze zakończenie, a także wyjście służbowe w godzinach pracy poza siedzibę Teatru wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego.
5. Wyjścia służbowe są rejestrowane w kartach pracy i w Księdze Wyjść.
6. Późniejsze rozpoczęcie pracy i wcześniejsze jej zakończenie wymagają odpracowania w przyjętym dla danego pracownika okresie rozliczeniowym, w godzinach pracy Teatru.

§ 7

1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracownik – na swój wniosek – może być zwolniony przez pracodawcę od pracy i wyjść w czasie pracy poza siedzibę Teatru lub opuścić inne wyznaczone dla niego miejsce świadczenia pracy, w celu załatwienia ważnych spraw prywatnych - osobistych lub rodzinnych.

2. Fakt wyjścia z pracy – za zgodą pracodawcy – Pracownik ma obowiązek odnotować w Księdze Wyjść.
3. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, z przyczyn o których mowa w ust. 1, tylko wówczas, gdy czas ten odpracuje.
4. Zasady odpracowania czasu wyjścia z pracy w celu załatwienia ważnych spraw prywatnych ustala się indywidualnie dla każdego wyjścia z zachowaniem przepisów o czasie pracy.
5. Fakt odpracowania czasu pracy wykorzystanego przez pracownika w celu załatwienia ważnych spraw prywatnych podlega ewidencji w rejestrze wyjść prywatnych.
6. Opuszczenie stanowiska pracy w celu załatwienia spraw prywatnych bez zgody pracodawcy, o której mowa w ust. 1 oraz niedopełnienie formalności, o których mowa w ust. 2 może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z Pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia lub wymierzenie mu kary porządkowej.

§ 8

Opuszczenie całości lub części dnia pracy bez uprzedniego zwolnienia przez przełożonego usprawiedliwiają jedynie ważne przyczyny, do których należą w szczególności:

- 1) choroba pracownika,
- 2) siła wyższa,
- 3) zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny pracownika lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
- 4) odosobnienie w związku z chorobą zakaźną, pod warunkiem przedłożenia stosownej decyzji inspektora sanitarnego,
- 5) koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat,
- 6) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowanym 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.

§ 9

1. O niemożności stawienia się do pracy, z przyczyny z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia, Pracownik powinien uprzedzić swego bezpośredniego przełożonego.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy. Usprawiedliwienie nieobecności następuje przez bezpośredniego przełożonego.
3. W razie niestawienia się do pracy Pracownik ma obowiązek zawiadomić o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu następnym nieobecności, osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem innych osób lub za pośrednictwem poczty. W tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

Organizacja i porządek pracy artystycznej

§ 10

1. Podstawą pracy Teatru, zarówno w jego siedzibie jak i poza nią, są: miesięczny plan repertuarowy i dwutygodniowe plany przedstawień i prób zatwierdzone przez Dyrektora Teatru.
2. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznawania się z planami miesięcznymi i dwutygodniowymi. W tym celu plany te są wywieszane na tablicach ogłoszeń Teatru oraz podawane do wiadomości wszystkich działów.
3. Przy sporządzaniu repertuarów i planów pracy pracowników należy brać pod uwagę podstawowe zadania wynikające z planów repertuarowych, uwzględniając dobę pracowniczą oraz czas dobowego i tygodniowego wypoczynku.
4. Miesięczny repertuar Teatru jest podawany do wiadomości Pracowników na stronie internetowej Teatru.
5. Dwutygodniowy rozkład czasu pracy jest podawany do wiadomości pracowników 21 dni przed rozpoczęciem jego realizacji, poprzez wywieszanie na tablicach ogłoszeń Teatru po jego uprzednim zatwierdzeniu przez Dyrektora Teatru i Kierowników poszczególnych działów.

§ 11

Ogłoszenie zmian ustalonych w miesięcznym repertuarze oraz dwutygodniowym planie pracy i planie prób odbywa się poprzez:

- 1) ogłoszenie zmian na tablicy ogłoszeń,
- 2) w wyjątkowych okolicznościach zmiany dotyczące następnego dnia podane do wiadomości przed końcem pracy w godzinach przedpołudniowych dnia poprzedniego uważane są za przyjęte do wiadomości i realizacji przez zainteresowanych pracowników,

- 3) możliwe jest zarządzanie nadzwyczajnej zmiany repertuaru (niespodziewane wypadki losowe), jednak nie później niż na 4 godziny przed rozpoczęciem przedstawienia – w takim przypadku każdy pracownik artystyczny i technicznej obsługi sceny, biorący udział w przedstawieniu zostaje indywidualnie powiadomiony telefonicznie,
- 4) osobą odpowiedzialną za przyjęcie do wiadomości przez zainteresowanych pracowników dokonanych zmian repertuaru i planu prób jest koordynator pracy artystycznej.

§ 12

Ustala się następujący porządek podczas prób i przedstawień:

- 1) wszyscy pracownicy biorący udział i obsługujący przedstawienie podlegają nadzorowi inspicjenta, który je prowadzi,
- 2) obecności na próbach i na przedstawieniach pracowników artystycznych i obsługi sceny oraz czas rozpoczęcia i zakończenia próby są notowane w raportach, prowadzonych przez inspicjenta; w raportach odnotowywane są również przypadki spóźnień, nieobecności oraz uchybień porządkowych naruszających postanowienia niniejszego Regulaminu,
- 3) za spektakle wyjazdowe odpowiada tzw. Kierownik Objazdu,
- 4) podczas przedstawienia za kulisami mogą przebywać wyłącznie pracownicy biorący udział w spektaklu i obsługujący go,
- 5) wszelkie spóźnienia bądź opuszczanie bez zgody reżysera miejsca prób uważa się za naruszenie dyscypliny i porządku w procesie pracy,
- 6) osoby, które nie biorą udziału w przedstawieniu co najmniej 30 minut przed spektaklem nie mogą przechodzić przez widownię za kulisy bądź do innych pracowni Teatru,
- 7) bezpośrednio przed rozpoczęciem i w trakcie przedstawienia oraz podczas prób wzbronione jest dostarczanie pracownikom listów, wywoływanie do telefonów etc.,
- 8) obecność na próbie pracowników niezaangażowanych w daną sztukę lub osób trzecich jest dozwolona wyłącznie za zgodą reżysera, przy czym aktorzy mogą zgłosić sprzeciw w zakresie udziału osoby trzeciej w czasie prób, za wyjątkiem udziału Dyrektora Teatru,
- 9) na żądanie reżysera aktorzy obowiązani są odbywać próby w charakteryzacji i w kostiumach,
- 10) harmonogram obecności na próbach regulują wewnętrzne decyzje reżysera,
- 11) wszystkie spory, jakie mogą zaistnieć pomiędzy aktorami danej sztuki, a reżyserem lub scenografem, rozstrzyga Dyrektor Teatru,
- 12) przygotowania techniczne do prób powinny być zakończone przed czasem wyznaczonym dla pracy aktorów,

- 13) po 30 dniach przerwy w eksploatacji przedstawienia, a po 21 dniach przy spektaklu muzycznym powinna być zorganizowana próba wznowieniowa,
- 14) wszyscy pracownicy uczestniczący w ustalonej próbie obowiązani są stawić się punktualnie w pomieszczeniu wyznaczonym na jej realizację – przebywanie w innych miejscach w budynku Teatru nie jest równoznaczne z obecnością na próbie.

§ 13

Zastępstwa zwykłe i zastępstwa nagłe

1. Aktor jest zobowiązany, w ramach podstawowego wynagrodzenia, przygotować rolę w zastępstwie innego aktora, jeśli jest możliwe odbycie przez aktora zastępującego co najmniej 5 (pięć) pełnych prób w ciągu 3 (trzech) dni – tzw. zastępstwo zwykłe.
2. W szczególnych przypadkach, gdy przygotowanie zastępstwa zwykłego wymaga od aktora specjalnego wysiłku, aktor ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Decyzję w tym zakresie podejmuje Dyrektor Teatru.
3. Zastępstwo, co do którego nie jest możliwe przeprowadzenie 5 pełnych prób w ciągu trzech dni – tzw. – zastępstwo nagłe – wymaga odrębnego uzgodnienia z aktorem i odbywa się wg następujących zasad:
 - a) wraz z powierzeniem wykonania zastępstwa nagłego Dyrektor Teatru ustala z aktorem warunki finansowe jego wykonania,
 - b) aktor może odmówić wykonania nagłego zastępstwa, z tym, że odmowa ta może nastąpić najpóźniej po pierwszej próbie,
 - c) aktor, który wykonał nagłe zastępstwo ma prawo do zagrania co najmniej 3 (trzech) kolejnych przedstawień.

§ 14

1. Pracownicy artystyczni pozostają do dyspozycji Dyrektora Teatru.
2. Podjęcie przez pracownika artystycznego dodatkowego zatrudnienia lub zajęć na rzecz innego podmiotu wymaga uzyskania zgody Dyrektora Teatru, o ile dodatkowe zatrudnienie lub zajęcia mogłyby kolidować z wykonywaniem przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy.
3. Pracownik pragnący podjąć się dodatkowego zatrudnienia zobowiązany jest do złożenia pisemnego wniosku o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub zajęć w sekretariacie Teatru lub w kadrach Teatru. Wzór wniosku o wyrażenie zgody na podjęcie

dodatkowego zatrudnienia lub zajęć przez pracownika artystycznego stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

4. Wykonywanie dodatkowego zatrudnienia lub innych zajęć bez uzyskania zgody, o której mowa w ust. 1, może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy Pracownika – zgodnie z treścią art. 31a ust. 6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194).
5. Pracodawca może uzależnić udzielenie zgody na podjęcie przez pracownika artystycznego dodatkowego zatrudnienia lub zajęć na rzecz innego podmiotu od uzyskania zobowiązania tego podmiotu do pokrycia kosztów, które pracodawca poniesie w związku z wykonywaniem przez Pracownika dodatkowego zatrudnienia lub zajęć, w szczególności z tytułu odwołania spektaklu lub koncertu, zaangażowania nowego wykonawcy lub przeprowadzenia dodatkowych prób.
6. Powyższe oznacza, że pracownik artystyczny obowiązany jest do uprzedniego poinformowania pracodawcy o zamiarze podjęcia wszelkiej aktywności zawodowej, bez względu na stosunek prawny, na podstawie którego jest ona prowadzona (a zatem również nieodpłatnej), zaś ocena czy aktywność ta może kolidować z obowiązkami pracowniczymi, należy do pracodawcy, nie zaś do Pracownika. Zainteresowany Pracownik powinien przedstawić pracodawcy wszelkie niezbędne dane dotyczące tych zajęć, a umożliwiające pracodawcy dokonanie oceny. Pracodawca może wezwać pracownika do uzupełnienia podanych przez pracownika informacji. Wyrażenie zgody na podjęcie przez pracownika artystycznego dodatkowego zatrudnienia zostało pozostawione uznaniu pracodawcy.
7. Pracownik działu artystycznego wyjeżdżając poza miejscowość w której siedzibę ma Teatr informuje o tym koordynatora pracy artystycznej lub kierownika działu administracyjnego poprzez złożenie pisemnego wniosku.
8. Aktor podejmujący dodatkowe zatrudnienie lub zajęcia poza siedzibą Teatru powinien przekazywać do publicznej wiadomości, że jest pracownikiem Teatru im. Juliusza Osterwy.
9. Pracownik artystyczny podejmujący zatrudnienie lub zajęcia w innym teatrze, za uprzednio udzieloną przez pracodawcę zgodą, zobowiązany jest również poinformować pracodawcę o dniach jego nieobecności w związku z dodatkowym zatrudnieniem/zajęciem najpóźniej w terminie 60 dni przed rozpoczęciem ich realizacji.

§ 15

Pracowników artystycznych, poza obowiązkami zawartymi w § 21 Regulaminu, zobowiązuje się ponadto do:

- 1) traktowania Teatru jako podstawowego miejsca zatrudnienia, co oznacza uzależnianie wszelkich indywidualnych zobowiązań artystycznych od planów prób i przedstawień w Teatrze,
- 2) pozostawania w stałej gotowości do podjęcia zajęć, jakie wynikają z repertuaru,
- 3) uczestnictwa w próbach, przedstawieniach i innych działaniach Teatru, zgodnie z jego planem repertuarowym,
- 4) w przypadku aktorów – przyjęcia powierzonej roli,
- 5) przygotowywanie powierzonych ról według wskazań realizatorów przedstawień poprzez pracę indywidualną i zespołową,
- 6) stałe doskonalenie warsztatu artystycznego i sumienne przygotowywanie się do prób, również poza siedzibą Teatru, w ramach wykonywania zatrudnienia,
- 7) pamięciowego opanowania powierzonej roli w czasie ustalonym przez reżysera,
- 8) przygotowywanie – w razie uzasadnionej potrzeby – nagłego zastępstwa, zgodnie ze wskazaniami Dyrektora, również w dniach harmonogramowo wolnych od pracy,
- 9) w ramach wynagrodzenia z umowy - uczestnictwo w zdjęciach fotograficznych, filmowych i nagraniach radiowych oraz innych działaniach, jeżeli służą one promocji, popularyzacji i dokumentacji działalności Teatru,
- 10) terminowe zgłaszanie się aktorów do przymiarek kostiumów,
- 11) sprawdzanie na bieżąco ewentualnych zmian w repertuarze i planach prób,
- 12) dbanie o powierzone kostiumy, rekwizyty i inne akcesoria,
- 13) oddanie pobranych rekwizytów na czas przedstawienia rekwizytów natychmiast po przedstawieniu, próbie.

§ 16

Aktor może zrezygnować z roli raz w sezonie artystycznym składając pisemne oświadczenie o rezygnacji do Dyrektora Teatru.

ROZDZIAŁ III

PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 17

Pracodawca w szczególności ma obowiązek:

1. zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami,
2. informowania nowozatrudnionych pracowników przed przystąpieniem do pracy o ryzyku zawodowym występującym na danym stanowisku pracy,
3. przedstawiania na zebraniu ogólnym pracowników rozpoczynającym każdy sezon artystyczny planów artystycznych, repertuarowych i finansowych na dany sezon,
4. organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, a także osiąganie przez pracowników – przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji – wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
5. zatrudniania pracowników zgodnie z kwalifikacjami niezbędnymi na danym stanowisku,
6. zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa higieny pracy,
7. zapoznawania pracowników z oceną ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy,
8. zagwarantowania odzieży i obuwia roboczego odpowiednio do stanowiska oraz wypłacenia ekwiwalentu za pranie i informowanie o sposobach posługiwania się tymi środkami,
9. terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia,
10. ułatwiania pracownikom nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
11. stwarzania pracownikom, podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły, warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
12. zaspokajania, w miarę posiadanych środków finansowych, socjalnych potrzeb pracowników,
13. wpływania na kształtowanie w Teatrze zasad współżycia społecznego,
14. stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników,
15. prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej, związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych,
16. przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, w szczególności akt osobowych pracowników, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
17. przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy,
18. przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność

związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 18

Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

1. korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy,
2. wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego i umową o pracę,
3. określania zakresu obowiązków każdego pracownika zgodnie z postanowieniami umów o pracę i przepisami prawa,
4. tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców.

ROZDZIAŁ IV PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 19

Pracownikowi przysługują w szczególności uprawnienia do:

1. zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
2. terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę,
3. wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu pracy w dni pracujące oraz podczas urlopów,
4. jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
5. wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami bhp i p.poż.,
6. niezależnie od uprawnień wynikających z prawa pracy, pracownik artystyczny ma prawo do umieszczenia swojego imienia i nazwiska w materiałach reklamowych i informacyjnych sztuki, w której występuje, w tym także w materiałach informacyjnych i marketingowych zamieszczanych w elektronicznych środkach przekazu,
7. tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników.

§ 20

Pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń bezpośrednich przełożonych oraz Dyrektora Teatru, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa, zasadami współżycia społecznego lub z postanowieniami umowy o pracę.

§ 21

Pracownik w szczególności ma obowiązek:

1. przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w Teatrze porządku,
2. przestrzegać czasu pracy ustalonego w Teatrze,
3. przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
4. dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje uzyskane w związku z wykonywaną pracą, których ujawnienie mogłoby narazić Teatr na szkodę,
5. przestrzegać w Teatrze zasad współżycia społecznego,
6. godnie reprezentować pracodawcę na zewnątrz.

§ 22

1. Teatr może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika w razie:
 - 1) ciężkiego naruszenia przez Pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 2) popełnienia przez Pracownika, w czasie trwania umowy o pracę, przestępstwa które uniemożliwia dalsze jego zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
 - 3) zawinionej przez Pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika może nastąpić w ciągu jednego miesiąca od dnia uzyskania przez Teatr wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.
3. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest w szczególności:
 - 1) stawienie się do pracy, przebywanie w pracy lub po pracy na terenie Teatru w stanie nietrzeźwości, po użyciu narkotyków, alkoholu lub innych środków odurzających,
 - 2) spożywanie w czasie pracy lub po pracy na terenie Teatru alkoholu lub środków, o których mowa w pkt 1),
 - 3) nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy w celach prywatnych bez koniecznej zgody pracodawcy i dopełnienia formalności rejestracyjnych wyjście prywatne,
 - 4) wykonywanie przez pracownika artystycznego zatrudnienia lub zajęć na rzecz innego podmiotu bez wymaganej zgody pracodawcy,

- 5) nieprzestrzeganie przepisów BHP, przeciwpożarowych, stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia ludzkiego albo mienia,
 - 6) rażąco niewłaściwe zachowanie się wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników i osób korzystających z usług Teatru,
 - 7) ujawnienie lub udostępnienie osobom nieuprawnionym informacji, z którymi pracownik zapoznał się w związku z wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych,
 - 8) naruszanie przepisów o ochronie danych osobowych i przepisów o ochronie informacji niejawnych,
 - 9) nieprzestrzeganie pozostałych podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w rozdziale III Regulaminu,
 - 10) zawinione działanie lub zaniechanie działania przez pracownika, powodujące powstanie szkody dla Teatru.
4. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 1 nie wyłącza odpowiedzialności określonej w przepisach prawa cywilnego i karnego.

§ 23

1. Pracownikowi zabrania się :

- 1) opuszczania w czasie pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego, miejsca pracy,
 - 2) wnoszenia na teren zakładu pracy alkoholu i środków odurzających oraz ich spożywania i przyjmowania w czasie pracy, a także przychodzenia do pracy po użyciu alkoholu i powyższych środków,
 - 3) wnoszenia z miejsca pracy bez zgody przełożonego, przedmiotów nie będących własnością pracownika,
 - 4) wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą,
 - 5) ujawniania informacji objętych ochroną danych osobowych i do uzyskania których został upoważniony, zgodnie z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 1 19/1 z 4 maja 2016 r.), ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1781) oraz przestrzegania wewnątrzzakładowej polityki bezpieczeństwa w tym zakresie.
2. W razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości w miejscu pracy przełożony pracownika jest obowiązany nie dopuścić go do pracy. W takiej

sytuacji pracodawca podaje do wiadomości pracownika okoliczności stanowiące podstawę podjętej decyzji o niedopuszczeniu go do pracy.

3. W sytuacji uzasadnionego podejrzenia, że pracownik naruszył obowiązek trzeźwości w miejscu pracy, pracodawca odsunie pracownika od pracy i wezwie uprawnione służby celem przeprowadzenia kontroli trzeźwości.
4. Pracodawca zwróci się do służb przeprowadzających badanie z wnioskiem o wydanie jego wyniku, celem przekazania do akt osobowych pracownika.
5. W sytuacji, gdy wynik badania trzeźwości pracownika wskaże na fakt pozostawiania pracownika w stanie po spożyciu alkoholu, w stanie nietrzeźwości lub po zażyciu środków odurzających, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za czas, w którym był niedopuszczony do pracy oraz zostanie wszczęte wobec pracownika postępowanie dyscyplinarne.
6. Pracownicy dokonujący wypłaty wynagrodzeń oraz pracownicy posiadający z racji wykonywanych zadań służbowych dostęp do wiadomości dotyczących wysokości wynagrodzeń, zobowiązani są do zachowania tych informacji w tajemnicy, pod rygorem zastosowania kar porządkowych.

ROZDZIAŁ V CZAS PRACY

§ 24

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Teatrze lub w innym miejscu pracy wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Podstawowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym, zgodnie z § 25 Regulaminu, okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego Pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
4. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy.

§ 25

Okres rozliczeniowy czasu pracy w Teatrze wynosi 12 miesięcy i liczony jest od dnia 1 września do 31 sierpnia.

§ 26

1. W Teatrze dopuszcza się następujące systemy i rozkłady czasu pracy:

- 1) równoważny,
 - 2) przerywany,
 - 3) zadaniowy,
 - 4) zmianowy,
 - 5) indywidualnie uzgodniony z Pracownikiem.
2. Szczegółowe zasady we wskazanym zakresie określa niniejszy Regulamin lub umowa o pracę.

§ 27

1. Pracownicy zatrudniani przy przedstawieniach i pracownicy artystyczni obowiązani są do pracy w niedziele i święta, zgodnie z dwutygodniowym planem przedstawień i prób.
2. Pięciodniowy tydzień pracy dla Pracowników zatrudnianych przy przedstawieniach i dla pracowników artystycznych trwa od wtorku do soboty. Praca w soboty jest dla tych pracowników dniem pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.
3. Dla pozostałych pracowników, w przypadku ich konieczności obecności w pracy w niedzielę, która nie jest dla nich dniem pracy, dniem wolnym od pracy za pracę w niedzielę jest poniedziałek. W wyjątkowych wypadkach dzień wolny za pracę w niedzielę może być udzielony w innym dniu tygodnia.
4. Za pracę w święto Pracownikom przysługuje inny dzień wolny od pracy, udzielony w innym terminie uzgodnionym z przełożonym lub dodatkowe wynagrodzenie przewidziane przepisami prawa pracy.
5. Pracodawca może dołączyć do letniego urlopu wypoczynkowego dni wolne – należne pracownikom za pracę w dzień wolny od pracy, za pracę w niedzielę i za pracę w święta, za które nie otrzymali oni dni wolnych od pracy lub wynagrodzenia do dnia rozpoczęcia przerwy wakacyjnej. Przy łącznym wykorzystaniu dni wolnych i urlopu należy przestrzegać zasady rozliczania dni wolnych w okresach rozliczeniowych zgodnie z przepisami prawa.

§ 28

1. Do pracowników technicznej obsługi sceny może być zastosowany przerywany czas pracy, wg z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie krócej niż 4 godziny i nie dłużej niż 5 godzin. Przerwa ta nie jest wliczana do czasu pracy.
2. W uzasadnionych przypadkach do Pracowników, o których mowa w ust. 1, można stosować jednocześnie równoważny czas pracy. tj. mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których

dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, jednak nie więcej niż przeciętnie 40 godzin w tygodniu.

3. Równoważny czas pracy obowiązuje także Pracowników związanych z obsługą przedstawienia.

§ 29

1. W ramach wymiaru czasu pracy pracowników artystycznych obowiązuje równoważny i przerywany czas pracy określony wymiarem zajęć, ustalonych na podstawie dwutygodniowego planu przedstawień i prób.
2. Za zajęcie uważa się:
 - b) udział w przedstawieniu,
 - c) udział w próbach.
3. Przerwa między zajęciami przedpołudniowymi i popołudniowymi, nie może trwać krócej niż 4 godziny i nie dłużej niż 5.
4. Poza udziałem w przedstawieniach, próbach i innych zajęciach zespołowych, pracownicy artystyczni obowiązani są do pracy indywidualnej związanej z przygotowaniem powierzonych im zadań artystycznych.
5. W ramach czasu przeznaczonego na próby pracownik artystyczny może być zobowiązany do udziału w próbie kilku pozycji repertuarowych.
6. Pracownicy Artystyczni zobowiązani są do brania udziału w 3 próbach generalnych bez względu na czas trwania i bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia.
7. Za próby generalne uważa się 3 próby poprzedzające premierę.
8. Teatr może organizować 2 przedstawienia w jednym dniu.
9. W wyjątkowych przypadkach Dyrektor może zarządzić próby w święta, niedziele i inne dni wolne od pracy.
10. W danym dniu pracy pracownik artystyczny może uczestniczyć maksymalnie:
 - a) w 2 próbach,
 - b) w 1 próbie i 1 przedstawieniu.

§ 30

1. Pracownicy uczestniczący w realizacji przedstawienia mają obowiązek rozpocząć pracę przed ustaloną godziną przedstawienia:
 - a) aktorzy i statyści – 45 minut przed ustaloną godziną przedstawienia,

- b) inspicjenci – 50 minut przed ustaloną godziną przedstawienia,
 - c) suflerzy – 30 minut przed ustaloną godziną przedstawienia
 - d) techniczna obsługa sceny – wg ustalonego rozkładu czasu pracy, nie później niż 45 minut przed ustaloną godziną przedstawienia,
 - e) obsługa widowni dział gospodarczy, pracownik ds. ppoż. – 60 minut przed ustaloną godziną przedstawienia.
2. Łączny czas pracy przy realizacji przedstawienia wliczany do dobowej normy czasu pracy jest sumą czasu trwania spektaklu i obowiązkowej obecności przed przedstawieniem.

§ 31

Pracowników administracji i pracowników niezwiązanych z obsługą przedstawień obowiązuje stały i nie przerywany czas pracy lub, na prośbę pracownika, ustalony indywidualnie w umowie o pracę.

§ 32

Pracownicy działów: gospodarczego oraz technicznego którym ustalono taki tryb pracy, pracują według harmonogramu ustalonego przez Kierowników działu.

§ 33

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie:
 - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
 - b) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 416 godzin w roku kalendarzowym.
4. Czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 34

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,

- b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wskazane w pkt 1).
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinowa lub miesięczną.

§ 35

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin liczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
3. W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 36

Za pracę w porze nocnej uważa się pracę pomiędzy godziną 23.00 a 7.00.

§ 37

1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza

normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w § 34, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 38

1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku.
3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
4. Ust. 2 zdanie drugie oraz ust. 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

§ 39

1. Pracownikowi wykonującemu prace w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia o którym mowa w ust. 1, określa Regulamin Wynagradzania.

§ 40

Obsługa imprez wykonywana na podstawie odrębnych umów cywilnoprawnych tj. umowy o dzieło, umowy zlecenie wykonywana jest w czasie wolnym od pracy i nie jest wliczana do czasu pracy.

ROZDZIAŁ VI URLOPY WYPOCZYNKOWE I INNE DNI WOLNE

§ 41

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym przez przepisy kodeksu pracy.
2. Urlopy w Teatrze powinny być planowane przede wszystkim w okresie tzw. przerwy urlopowej, która przypada na miesiąc lipiec i sierpień.
3. Urlopu udziela się w dni, które są dla Pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu jego pracy w danym dniu.
4. Przy udzielaniu urlopu 1 dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy Pracownika.
5. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Pracownikom mogą być udzielane dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, łącznie z urlopem wypoczynkowym.

§ 42

1. Urlopy udzielane są w terminie ustalonym przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikiem.
2. Pracownik zobowiązany jest przedłożyć pracodawcy swój plan urlopowy w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku.
3. Plan urlopów powinien być podany do wiadomości pracowników na tablicy ogłoszeń do dnia 31 marca każdego roku.
4. Urlopu niewykorzystanego w danym roku kalendarzowym należy udzielić Pracownikowi najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.

§ 43

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 44

Pracownik ma prawo do żądania czterech dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 45

1. W szczególności pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w następujących przypadkach:
 - 1) ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka – 2 dni,
 - 2) ślubu dziecka pracownika – 1 dzień,

- 3) zgonu i pogrzebu małżonka Pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – 2 dni,
- 4) zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – 1 dzień,
- 5) w razie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę:
 - a) 2 dni robocze – w okresie 2-tygodniowego lub 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia,
 - b) 3 dni robocze – w okresie 3 – miesięcznego wypowiedzenia, a także jego skrócenia na podstawie art. 36¹ Kodeksu pracy.
- 6) w razie wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat – 16 godzin albo 2 dni w ciągu roku kalendarzowego,
- 7) będącemu krwiodawcą – na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa, w celu oddania krwi oraz na czas niezbędny do przeprowadzenia okresowych badań lekarskich zleconych przez stację krwiodawstwa, jeżeli badania te nie mogą być wykonywane w czasie wolnym od pracy,
- 8) będącemu członkiem związków zawodowych – na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,
- 9) posiadającemu orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności - przysługuje zwolnienie od pracy w celu:
 - a) wzięcia udziału w turnusie rehabilitacyjnym - w wymiarze do 21 dni roboczych nie częściej niż raz w roku kalendarzowym,
 - b) wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

2. Ponadto pracownikowi przysługuje:

- 1) w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia,
- 2) w ciągu roku kalendarzowego, bezpłatny urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przy czym za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka, urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy,

zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, na wniosek pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, w którym wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

ROZDZIAŁ VII ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 46

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku i organizacji, regulaminu 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:
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, a także za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 kodeksu pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 47

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 48

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 sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych.

§ 49

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

§ 50

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o jego odrzuceniu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

§ 51

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ust. 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd orzeczenia o uchyleniu kary.

ROZDZIAŁ VIII

TERMIN, MIEJSCE I SPOSÓB WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 52

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę.

§ 53

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.
2. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego, premii, dodatków za spektakle następuje w 29 dniu miesiąca za miesiąc, za który wynagrodzenie przysługuje.
3. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, w 29 dniu danego miesiąca.
4. Wypłata wynagrodzeń dodatkowych następuje w 29 dniu miesiąca kalendarzowego za miesiąc za który wynagrodzenie przysługuje, w tym w szczególności wynagrodzeń za: obsługę przedstawień, prowizje, dodatek za godziny nocne i inne.
5. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z bilansu czasu pracy następuje w 20 dniu miesiąca kalendarzowego po upływie okresu rozliczeniowego.
6. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy, zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz innych świadczeń związanych z pracą odbywa się w terminie przyjętym do wypłaty wynagrodzenia określonego w ust. 3.
7. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, albo w danym miesiącu nie występuje dzień mu odpowiadający, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
8. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Na wniosek pracownika zobowiązany jest do przekazania imiennego dokumentu płacowego zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 54

1. Wypłata wynagrodzenia przekazywana jest na konto bankowe wskazane przez pracownika na podstawie pisemnej zgody.
2. W przypadku braku konta bankowego pracownika wynagrodzenie jest wypłacane do rąk pracownika lub osoby pisemnie przez niego upoważnionej.

3. Upoważnienie, o którym mowa w ust. 2, powinno posiadać formę pisemną, wskazywać – w sposób nie budzący wątpliwości – że dotyczy odbioru wynagrodzenia za pracę, wskazywać osobę upoważnioną oraz określać czy ma ono charakter jednorazowy, ewentualnie, czy zostało udzielone na określony czas lub bezterminowo.

§ 55

Składniki wynagrodzenia oraz przysługujące pracownikowi dodatki reguluje regulamin wynagradzania.

ROZDZIAŁ IX MONITORING W MIEJSCU PRACY

§ 56

1. Celem zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i ochrony mienia jest prowadzony szczególny nadzór nad terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
2. Monitoring obejmuje również pomieszczenia Teatru, zaś kamery umieszczone są na zewnątrz oraz wewnątrz budynku, a miejsca ich umieszczenia są czytelnie oznakowane.
3. Nagrania obrazu nie są przetwarzane specjalnymi metodami technicznymi, umożliwiającymi jednoznaczną identyfikację osoby fizycznej lub potwierdzenie jej tożsamości. Dostęp do nagrań mają jedynie osoby upoważnione, a obsługą monitoringu zajmuje się firma zewnętrzna, odpowiedzialna za ochronę Teatru.
4. Teatr przetwarza nagrania obrazu wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 2 tygodni od dnia nagrania, chyba że nagrania stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Teatr powziął wiadomość, że mogą one stanowić dowód w postępowaniu, wtedy termin 2 tygodni ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
5. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

6. Teatr informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu oraz o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu na piśmie, przekazując pracownikom klauzulę informacyjną do zapoznania.

ROZDZIAŁ X

PRZEPISY BHP I OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

§ 57

1. Podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest bezwzględne przestrzeganie przepisów BHP oraz przepisów przeciwpożarowych. W szczególności każdy pracownik jest obowiązany:
 - 1) znać przepisy i zasady BHP oraz przepisy przeciwpożarowe,
 - 2) uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i ćwiczeniach z zakresu BHP i ochrony przeciwpożarowej,
 - 3) dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego otoczeniu,
 - 4) stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - 5) poddawać się wyznaczonym przez pracodawcę badaniom lekarskim oraz stosować się do zaleceń i wskazań lekarskich,
 - 6) niezwłocznie informować przełożonych o zauważonych wypadkach w miejscu pracy lub o stwierdzonych zagrożeniach życia i zdrowia,
 - 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wykonywaniu obowiązków dotyczących BHP.
2. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przestrzeganie przepisów wymienionych w ust. 1, w szczególności przez wydawanie stosownych poleceń, usuwanie ewentualnych uchybień lub zagrożeń oraz zapewnienie niezwłocznego wykonania zaleceń organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym organów społecznego nadzoru oraz wskazań lekarskich.
3. W szczególności pracodawca jest zobowiązany do:
 - 1) organizowania pracy i stanowisk pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - 2) zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami BHP oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej i przeprowadzania szkoleń w tym zakresie,
 - 3) kierowania pracowników na badania lekarskie,

- 4) dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowanie zgodnie z ich przeznaczeniem.

§ 58

Zabrania się pracownikom:

- 1) wykorzystywania wyposażenia technicznego niezgodnie z przeznaczeniem,
- 2) samowolnego przerabiania lub demontowania elementów wyposażenia technicznego, bez upoważnienia pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego.

§ 59

1. Pracodawca może dopuścić pracownika do wykonywania pracy wyłącznie w wypadku, gdy posiada on wszystkie wymagane kwalifikacje zawodowe oraz odbył niezbędne szkolenia w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej.
2. Jeśli wykonywanie danej pracy wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży i obuwia roboczego, dopuszczenie do pracy może nastąpić wyłącznie po odpowiednim wyposażeniu danego pracownika.

§ 60

Środki ochrony indywidualnej, niezbędne do stosowania na określonych stanowiskach pracy, określa tabela środków ochrony indywidualnej stanowiąca załącznik nr 6 do regulaminu.

§ 61

1. Jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo innych osób, pracownik ma prawo i obowiązek powstrzymać się od wykonywania pracy i niezwłocznie zawiadomić o tym bezpośredniego przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia określonego w ust. 1, pracownik powinien natychmiast oddalić się od miejsca zagrożenia, niezwłocznie informując o tym bezpośredniego przełożonego.
3. Za okres powstrzymania się od pracy w sytuacjach określonych powyżej, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia.

§ 62

Wszyscy pracownicy zobowiązani są znać i przestrzegać instrukcję o ochronie przeciwpożarowej obowiązującą w Teatrze im. Juliusza Osterwy.

ROZDZIAŁ XI

OCHRONA PRACY Kobiet I PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

§ 63

1. W zakresie ochrony pracowników młodocianych oraz kobiet stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzeń wykonawczych z uwzględnieniem specyfiki występującej u pracodawcy.
2. Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym i warunków ich zatrudniania stanowi załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu, wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym stanowi załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu, wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią stanowi załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu, a tabela norm wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ze wskazanym czasookresem na jaki zostały przydzielone stanowi załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

ROZDZIAŁ XII

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 64

1. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.
3. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz pozostałe obowiązujące przepisy prawa pracy.
4. W razie zmian powszechnie obowiązujących przepisów prawa, stanowiących podstawę do uregulowań zawartych w Regulaminie, przepisy te zastępują nieaktualne zapisy Regulaminu.

§ 65

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników na tablicy ogłoszeń.

2. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc obowiązujący Regulamin pracy Teatru im. Juliusza Osterwy w Gorzowie Wlkp. z dnia 14 marca 2008 r.

Komisja Zakładowa
NSZZ Solidarność

Dyrektor Naczelny i Artystyczny

1. Krystyna Zienkiewicz – przewodnicząca.....
2. Piotr Szyszka – wiceprzewodniczący

Załączniki:

1. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy/Zmianami w Regulaminie Pracy
2. Wniosek o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub zajęć przez pracownika artystycznego
3. Wykaz prac wzbronionych młodocianym
4. Wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym
5. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią
6. Tabela norm wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ze wskazanym czasookresem na jaki zostały przydzielone

**Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy –
Wzór oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy
oraz treścią zmian do Regulaminu Pracy**

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
miejsowość i data

.....
stanowisko pracy

**Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy/
Zmianami w Regulaminie Pracy***

Oświadczam, że zapoznałem się z Regulaminem Pracy wprowadzonym do stosowania w Teatrze im. J. Osterwy w Gorzowie Wlkp. Zarządzeniem Dyrektora Naczelnego i Artystycznego nr z dnia r. i zobowiązuję się do przestrzegania jego postanowień w tym zachowania należytej dyscypliny pracy./

Oświadczam, że zapoznałem się ze zmianami do Regulaminu Pracy wprowadzonymi do stosowania w Teatrze im. J. Osterwy w Gorzowie Wlkp. Zarządzeniem Dyrektora Naczelnego i Artystycznego nr z dnia *.

.....
podpis pracownika

*niewłaściwe skreślić.

**Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy –
Wzór wniosku o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub zajęć
przez pracownika artystycznego**

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
miejsce i data

**Dyrektor Naczelny i Artystyczny
Teatru im. Juliusza Osterwy w Gorzowie Wlkp.**

**Wniosek
o wyrażenie zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub zajęć**

Na podst. art. 31a ust. 4 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194) zwracam się z prośbą o wyrażenie zgody na podjęcie przeze mnie dodatkowego zatrudnienia/zajęć

W
(pełna nazwa i adres podmiotu, w którym będzie wykonywana dodatkowe zatrudnienie lub zajęcie)

.....
od dnia do dnia w miejscowości.....

na stanowisku/opis zajęć:

4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:

a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):

- dla dziewcząt – 70 N,
- dla chłopców – 100 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 40 N,
- dla chłopców – 60 N.

5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:

a) przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt – 100 N,
- dla chłopców – 170 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 70 N,
- dla chłopców – 130 N.

6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt – 14 kg,
- dla chłopców – 20 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 8 kg,
- dla chłopców – 12 kg.

7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30° , ciężarów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt – 10 kg,
- dla chłopców – 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 5 kg,
- dla chłopców – 8 kg.

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

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:

- a) 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 związane z obsługą urządzeń sterowniczych,
- b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.

3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub 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 Dziennik Ustaw – 6 – Poz. 1509 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) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
 - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
 - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
 - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
 - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
 - f) materiały wybuchowe, kategorie „niestabilny materiał wybuchowy” lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
 - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
 - h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
 - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
 - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
 - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
 - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
 - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.
- 3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.
- 4) Prace w narażeniu na azbest.
- 5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1–4.
- 6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- 1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) pyłów o działaniu uczulającym;
- 3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony o 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

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

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od

10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,

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

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

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

a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s²,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s².

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

a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,19 m/s²,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,76 m/s².

11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórniach szkła – obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,

b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,

c) prace nurków i płetwonurków,

d) prace w kesonach.

15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia,

zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

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

a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),

b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych,

pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.

3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,

b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

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

a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,

b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,

c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,

d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,

e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, siewczarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,

f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,

g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i

nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,

i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.

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

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

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

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

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

a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,

b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,

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

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

e) prace konwojentów.

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

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

9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

- a) prace pod ziemią,
- b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

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

- a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
- c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

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

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

**Załącznik nr 4 do Regulaminu Pracy –
Wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym**

Wykaz prac lekkich dozwolonych młodocianym

1. Młodociany zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe może wykonywać tylko prace lekkie.

2. Praca lekka to taka, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego oraz nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego

3. Przez prace lekkie rozumie się prace:

- a) niewymagające pozycji wymuszonej dłużej niż 2 godziny dziennie,
- b) niewymagające wysiłku fizycznego większego niż potrzebny do wykonywania prac,
- c) niewymagające pracy przy monitorze ekranowym dłużej niż 2 godziny w ciągu dnia.

4. Młodociani mogą wykonywać:

- a) proste prace biurowe, jak segregacja korespondencji, wysyłka o odbieranie faksów, wysyłka i odbieranie poczty elektronicznej, przepisywanie krótkich pism,

- b) czynności pomocnicze, do których w szczególności należy wykonywanie notatek, układanie bieżących dokumentów, adresowanie kopert i podobne,
- c) lekkie prace fizyczne, do których należy doraźne przenoszenie ciężarów do 5 kg po 2,5 kg na każdą rękę po powierzchniach płaskich i do 3 kg po 1,5 kg na każdą rękę po schodach.

**Załącznik nr 5 do Regulaminu Pracy –
Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet
karmiących dziecko piersią**

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

Opracowany na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r. poz. 796) obowiązującego od dnia 1 maja 2017 r.

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 wtaczanie 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 (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s²,

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s²;

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 klamrach.

**Załącznik nr 6 do Regulaminu Pracy –
Tabela norm wymaganych środków ochrony indywidualnej
oraz odzieży i obuwia roboczego ze wskazanym czasookresem na jaki zostały przydzielone**

**TABELA NORM
wymaganych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ze wskazanym
czasookresem na jaki zostały przydzielone**

Lp .	Stanowisko o pracy	ŚOI	Wykaz odzieży i obuwia roboczego	czasookres przydziału	Uwagi
1.	Zespół artystyczny	Nie dotyczy	1. Spodnie/dres 2. Koszulka z nadrukiem 3. Obuwie zamienne	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce 3. 24 m-ce	Zakup lub przydział pozycji nr 1 z wykazu ustalany jest po konsultacjach z przedstawicielem pracowników
2.	Obsługa sceny (Maszyniści)	- Ochrona dłoni - ochrona oczu	1. Obuwie robocze 2. Bluza robocza 3. Czapka z daszkiem 4. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce 3. 24 m-ce 4. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
3.	Stolarze	- Ochrona dłoni	1. Obuwie robocze	1. 24 m-ce	Zakup odzieży dokonuje

		- ochrona oczu - ochrona słuchu	2. Spodnie i bluza robocza 3. Koszulka flanelowa 4. Czapka z daszkiem	2. 24 m-ce 3. 24 m-ce 4. 24 m-ce	pracodawca
4.	Plastycy	- Ochrona dłoni - ochrona oczu - ochrona układu oddechowego	1. Fartuch roboczy 2. Obuwie robocze 3. Koszulka flanelowa 4. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce 3. 24 m-ce 4. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
5.	Akustycy	Nie dotyczy	1. Koszulka z nadrukiem 2. Bluza robocza	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
6.	Elektrycy	- Ochrona dłoni - ochrona oczu	1. Obuwie robocze 2. Spodnie i bluza robocza 3. Koszulka z nadrukiem 4. Czapka z daszkiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce 3. 24 m-ce 4. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
7.	Konserwator	- Ochrona dłoni - ochrona oczu	1. Obuwie robocze 2. Spodnie i bluza robocza 3. Koszulka z nadrukiem 4. Czapka z daszkiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce 3. 24 m-ce 4. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
8.	Sprzątaczk	- Ochrona dłoni	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
9.	Krawcowe	Nie dotyczy	1. Fartuch roboczy	1. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
10.	Rekwizytorki	Nie dotyczy	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
11.	Gardrobiane	Nie dotyczy	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach

12.	Fryzjerki	- Ochrona dłoni - ochrona oczu	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
13.	Magazynier	Nie dotyczy	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach
14.	Kierowca	Nie dotyczy	1. Bluza robocza 2. Koszulka z nadrukiem	1. 24 m-ce 2. 24 m-ce	Dopuszczalne jest stosowanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniającego wymagania określone w Polskich Normach