

## ZAŁĄCZNIKI:

1. Ewidencji wyjść w godzinach służbowych
2. Wyciąg z ustawy dotyczący równego traktowania w zatrudnieniu.
3. Systemy i rozkłady czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej nr 1 im. gen. Józefa Bema w Sulechowie.
4. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej nr 2 im. Jana Pawła II w Sulechowie.
5. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego.
6. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej w Bukowie.
7. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej w Brodach.
8. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoła Podstawowa w Kijach.
9. Systemy i rozkłady czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej w Kalsku.
10. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Szkoły Podstawowej w Cigacicach.
11. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Przedszkola nr 5 w Sulechowie.
12. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Przedszkola nr 6 w Sulechowie Tęczowa Szóstka.
13. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Przedszkola nr 7 w Sulechowie Pod Muchomorkiem.
14. System i rozkład czasu pracy dla pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji „Sulechowanika” w Sulechowie.
15. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, zgoda na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych, faktyczne wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych potwierdzone przez bezpośredniego przełożonego.
16. Wykaz prac wzbronionych kobietom.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Więgor*



## INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 94<sup>1</sup> KP., poniżej zawarty jest tekst przepisów dotyczących równoległego traktowania w zatrudnieniu w formie wyciągu z Kodeksu pracy:

**Art. 9.** § 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują.

**Art. 11**<sup>2</sup>. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

**Art. 11**<sup>3</sup>. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

**Art. 18.** (...)

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

**Art. 18**<sup>3a</sup>. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.



**§ 2.** Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

**§ 3.** Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

**§ 4.** Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

**§ 5.** Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

**§ 6.** Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

**Art. 183b. § 1.** Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

**§ 2.** Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników,



- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

**§ 3.** Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

**§ 4.** Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

**Art. 183c. § 1.** Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

**§ 2.** Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

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

**Art. 183d.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 183e.** Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

**Art. 292. § 1.** Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i

płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

**§ 2.** Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

**Art. 94.** Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

(...)

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

**Art. 943. § 1.** Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

**§ 2.** Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

**§ 3.** Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

**§ 4.** Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

**§ 5.** Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
Maciej Wisłigoz

Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej nr 1 w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
5. Godziny pracy dla poszczególnych stanowisk:
  - sprzątaczką:
    - I zmiana 6<sup>30</sup> - 14<sup>30</sup>
  - II zmiana 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>
    - III zmiana 9<sup>00</sup> - 17<sup>00</sup>
    - IV zmiana 11<sup>00</sup> - 19<sup>00</sup>
  - woźny:
    - I zmiana 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>
    - II zmiana 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>
    - III zmiana 12<sup>00</sup> - 20<sup>00</sup>
  - woźna oddziałowa:
    - I zmiana 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>
    - II zmiana 8<sup>00</sup> - 16<sup>00</sup>
  - rzemieślnik:
    - I zmiana 6<sup>00</sup> - 14<sup>00</sup>
    - II zmiana 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>
6. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
7. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> do 6<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
8. Za prace w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 7<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 7<sup>00</sup> w następnym dniu.



Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej nr 2 w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
5. Czas pracy pracowników administracji wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku w godz. 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>.
6. Czas pracy pracowników obsługi wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku, wg godzin ustalonych w zakresie czynności.
7. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
8. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> do 6<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
9. Za prace w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Winiogor*

Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej nr 3 im. Janusza Kusocińskiego w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

- Pracownik administracji (intendent) świadczy pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od godz. 6<sup>15</sup> do godz. 14<sup>15</sup>.
  - Pomoc administracyjna od godz. 7<sup>00</sup> do godz. 15<sup>00</sup>
  - Pracownicy obsługi:
    - praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku w systemie od godz. 9<sup>00</sup> do godz. 17<sup>00</sup>,
    - w przedszkolu od godz. 8<sup>00</sup> do godz. 16<sup>00</sup>
    - hala sportowa od godz. 6<sup>30</sup> do godz. 14<sup>30</sup>
    - konserwatorzy:
      - dla osób z niepełnosprawnością: I zmiana: od godz. 6<sup>00</sup> do godz. 13<sup>00</sup> II zmiana od godz. 13<sup>00</sup> do godz. 21<sup>00</sup>
      - dla pozostałych pracowników: I zmiana: od godz. 6<sup>00</sup> do godz. 14<sup>00</sup> II zmiana od godz. 14<sup>00</sup> do godz. 22<sup>00</sup>
  - portierzy – od godz. 8<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup> i wynosi średnio 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym.
1. Praca wykonywana jest w podstawowym systemie czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
  2. Praca może odbywać się na zmiany (maksimum trzy).
  3. Okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi 3 miesiące.
  4. Każda sobota jest dniem wolnym od pracy wynikającym z zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy.
  5. Czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

6. W okresie ferii zimowych pełnozatrudnieni pracownicy administracji i obsługi (z wyłączeniem pracowników hali sportowej i kierowców) świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 7<sup>30</sup> - 15<sup>30</sup>.
7. W okresie ferii letnich pełnozatrudnieni Pracownicy administracji i obsługi świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 7<sup>30</sup> – 15<sup>30</sup>.
8. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> do 6<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
9. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 7<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 7<sup>00</sup> dnia następnego.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wielgor*



Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej w Bukowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
  - a) pracownicy obsługi - 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku, wg godzin ustalonych w zakresie czynności.
  - b) palacz c.o. – 10 godzin tygodniowo (1/4 etatu).
5. Godziny pracy dla poszczególnych stanowisk:
  - woźny/palacz: od 6<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>; w sezonie grzewczym od 5<sup>30</sup> do 13<sup>30</sup>
  - sprzątaczką: od 7<sup>30</sup> do 15<sup>30</sup>.
6. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
7. Praca wykonywana w godzinach od 21<sup>00</sup> do 5<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Więgor*

Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej w Brodach obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 4 miesiące.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym:
  - a) pracownicy obsługi - 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku, wg godzin ustalonych w zakresie czynności.
  - b) palacz c.o. – 40 godzin tygodniowo w sezonie grzewczym,
5. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieliński*

Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej w Kijach obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego systemu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
5. Czas pracy pracowników obsługi wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku.
6. Godziny pracy dla poszczególnych stanowisk:
  - woźny/palacz: od 5<sup>00</sup> do 13<sup>00</sup>; od 13<sup>00</sup> do 21<sup>00</sup>
  - sprzątaczką: od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>; od 9<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>
7. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
8. Praca wykonywana w godzinach od 21<sup>00</sup> do 5<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
9. Za prace w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieligór*



Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej w Kalsku obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego systemu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
5. Czas pracy pracowników obsługi wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo od poniedziałku do piątku.
6. Godziny pracy dla poszczególnych stanowisk:
  - woźny/palacz c.o.: od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup>;
  - woźna oddział przedszkolny: od 9<sup>30</sup> do 13<sup>30</sup>;
  - sprzątaczką: od 8<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup>; od 9<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>.
7. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
8. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> do 6<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
9. Za prace w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wielgór*

Pracowników wykonujących pracę w Szkole Podstawowej w Cigacicach obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego systemu czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiąc.
3. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
4. Czas pracy dla pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
5. Godziny pracy dla poszczególnych stanowisk:
  - woźny: od 6<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>;
  - sprzątaczką: od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup>.
6. Czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustala indywidualnie dla każdego pracownika Dyrektor.
7. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> do 6<sup>00</sup> jest pracą wykonywaną w porze nocnej.
8. Za prace w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu a godziną 6<sup>00</sup> w następnym dniu.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Więgor*

Pracowników wykonujących pracę w Przedszkolu nr 5 w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracownika wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Okres rozliczeniowy wynosi cztery miesiące.
4. Praca rozpoczyna się o godzinie 7<sup>00</sup> i kończy o godzinie 15<sup>00</sup>.
5. Dla niektórych stanowisk pracy lub pracowników zastrzega się możliwość rozpoczęcia i końca pracy, zależnie od potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań, jednak z zachowaniem obowiązującego czasu pracy.
6. Pora nocna trwa od godziny 22<sup>00</sup> do godziny 6<sup>00</sup> dnia następnego.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieligor*



Pracowników wykonujących pracę w Przedszkolu nr 6 „Tęczowa szóstka” w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracownika wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Okres rozliczeniowy wynosi cztery miesiące.
4. Praca rozpoczyna się o godzinie 7<sup>00</sup> i kończy o godzinie 15<sup>00</sup>.
5. Dla niektórych stanowisk pracy lub pracowników zastrzega się możliwość rozpoczęcia i kończenia pracy, zależnie od potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań, jednak z zachowaniem obowiązującego czasu pracy.
6. Pora nocna trwa od godziny 22<sup>00</sup> do godziny 6<sup>00</sup> dnia następnego.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieligoń*

Pracowników wykonujących pracę w Przedszkolu nr 7 „Pod Muchomorkiem” w Sulechowie obowiązuje następujący system i rozkład czasu pracy:

1. Podstawowy system czasu pracy w ramach przeciętnie pięciodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.
2. Okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc.
3. W jednostce obowiązują system pracy jednozmianowej.
4. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
5. Tydzień roboczy obejmuje dni od poniedziałku do piątku, przy czym, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem prac lub jej organizacją, istnieje możliwość zmiany przez Dyrektora tak ustalonego tygodnia dla poszczególnych pracowników obsługi.
6. Czas pracy rozpoczyna się o godzinie 6<sup>30</sup> a kończy o godzinie 15<sup>30</sup>.
7. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy przypadają w soboty.
8. Za porę nocną przyjmuje się czas między godz. 22<sup>00</sup> wieczorem a 6<sup>00</sup> rano.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieligór*

1. Pracowników wykonujących pracę w Ośrodku Sportu i Rekreacji „Sulechowanika” w Sulechowie obowiązują następujące systemy i rozkłady czasu pracy:
  - **sprzedawcy biletów** - równoważny system czasu pracy i trzymiesięczny okres rozliczeniowy, od poniedziałku do niedzieli na zmiany w godzinach od 10<sup>00</sup> do 20<sup>15</sup>, zgodnie z harmonogramem pracy,
  - **sprzątaczk** - równoważny system czasu pracy i trzymiesięczny okres rozliczeniowy, od poniedziałku do niedzieli na zmiany w godzinach od 9<sup>00</sup> do 19<sup>00</sup>, 11<sup>00</sup> do 21<sup>00</sup>, zgodnie z harmonogramem pracy,
  - **konserwator, starszy konserwator** - równoważny system czasu pracy i trzymiesięczny okres rozliczeniowy, od poniedziałku do niedzieli, na zmiany w godzinach od 7<sup>00</sup> do 19<sup>00</sup> i 19<sup>00</sup> do 7<sup>00</sup>, zgodnie z harmonogramem pracy.
2. Trzymiesięczny okres rozliczeniowy dla stanowisk: sprzedawca biletów, sprzątaczk konserwator i starszy konserwator rozpoczyna się od 1 stycznia danego roku i obejmuje miesiące: styczeń - marzec, kwiecień - czerwiec, lipiec - wrzesień, październik - grudzień.
3. Harmonogram czasu pracy dla poszczególnych pracowników ustala się na okresy miesięczne i podaje do wiadomości pracowników przez bezpośredniego z pięciodniowym wyprzedzeniem.
4. Zmiany harmonogramu w stosunku do poszczególnych pracowników oraz odmienne rozkłady czasu pracy podawane są do wiadomości pracowników najpóźniej z jednodniowym wyprzedzeniem. Zmiana grafiku czasu pracy jest możliwa w razie choroby pracownika lub innych zdarzeń losowych.
5. W zależności od potrzeb (organizacja imprez sportowych) zaangażowani są poszczególni pracownicy. Czas pracownika przeznaczony na organizację imprez, poza ustalonym dla pracownika rozkładem czasu pracy / harmonogramem, jest czasem pracy, za który przysługuje wynagrodzenie lub czas wolny wg obowiązujących przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.
6. Pracownik jednostki może zostać zobowiązany do wykonywania pracy w niedzielę i święto. W takim przypadku praca wykonywana jest przez pięć dni w tygodniu obejmującym niedzielę lub święto. Indywidualny rozkład czasu pracy (harmonogram) podawany jest w takim przypadku do wiadomości na tydzień przed konieczną pracą w niedzielę lub święto i obejmuje tydzień, w którym ta niedziela albo święto występuje.
7. W uzasadnionych przypadkach jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, dla poszczególnych grup pracowniczych mogą być wprowadzone godziny rozpoczęcia i kończenia pracy inne niż określone w pkt. 1
8. Za pracę nocną przyjmuje się czas między 22<sup>00</sup> a godziną 6<sup>00</sup> dnia następnego.
9. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 7<sup>00</sup> rano w tym dniu a godziną 7<sup>00</sup> w następnym dniu.

Pan/i

.....

.....

(stanowisko)

.....

(jednostka organizacyjna)

## POLECENIE WYKONANIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

### CZEŚĆ A

Na podstawie art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2018 r., poz. 1260) powierzam Panu/Pani do wykonania prace w dniu .....  
od godziny..... do godziny..... tj. w godzinach nadliczbowych  
polegającą na.....  
.....

Wykonywanie tych prac stanowi potrzebę Pracodawcy i jest konieczne ze względu na  
.....

.....  
(data i podpis przełożonego pracownika)

.....  
(podpis Pracodawcy lub osoby upoważnionej do składania  
oświadczeń w imieniu Pracodawcy)

Zgodnie z ust. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2018 r., poz. 1260) „Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu”.

Potwierdzam odbiór pisma, w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe proszę o:  
udzielenie wolnego / wypłatę wynagrodzenia \*)

.....  
(podpis pracownika)

\*) niepotrzebne skreślić

.....  
(Opinia bezpośredniego przełożonego,  
data i podpis)



## CZĘŚĆ B

### Potwierdzenie wykonania pracy:

Pani .....wykonywał/a zlecone w/w prace w dniu  
..... w godzinach od..... do.....

Łączna liczba godzin nadliczbowych (w dni robocze).....w okresie rozliczeniowym

Łączna liczba godzin nadliczbowych (w dni wolne od pracy).....w okresie rozliczeniowym.

Sulechów, dn.....

.....  
Podpis bezpośredniego przełożonego

## CZĘŚĆ C

### Wniosek pracownika o wykorzystanie godzin nadliczbowych:

Z tytułu wypracowania nadgodzin wykorzystam czas wolny w okresie rozliczeniowym

Dnia .....Ilość godzin.....

Dnia .....Ilość godzin .....

Razem: Ilość godzin .....

.....  
(podpis pracownika)

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie

*Maciej Wieligór*

**Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią**

Stan prawny na dzień: 19 kwietnia 2017 r.

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

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

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

**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 9 wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min.

*Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.      1 N = 0,1 kg*

2. ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 3 kg;
3. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest 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 wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
5. ręczne przenoszenie pod górę:
  - a. 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 przekroczyć 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 przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10 minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

#### **Dla kobiet w ciąży:**

1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczająca 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 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 wysokości ponad 4 m lub odległość przekraczająca 25 m;
6. ręczne przenoszenie pod górę – po nie równej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
7. ręczne przenoszenie po 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 pochylnię 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 nie przekraczającym 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 nie przekraczającym 5% lub 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunku 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 przekraczająca 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 lub karmiących piersią:

1. prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczących, 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 dotyczących tych prac, jest mniejszy od -1,0;
3. prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów klimatu, 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 i 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 Kodeksie 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 Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
  - b. maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościowych środkowych od 10 kHz do 40 kHz - przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	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, w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składników kierunkowych ( $a_{hwX}$ ,  $a_{hwY}$ ,  $a_{hwZ}$ ), przekracza 1 m/s<sup>2</sup>

- b. wartość ekspozycji trwających 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składników kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ ,
- 5. wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

#### **IV. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego częstotliwości od 0 Hz do 330 GHz oraz promieniowania jonizującego**

- 1. Dla kobiet w ciąży:
  - a. praca 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;
  - b. prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.
- 2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

#### **V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu**

Dla kobiet w ciąży lub 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:
  - a. prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
  - b. 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 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 lub 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 dyrektywę 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. styren,
  - e. syntetyczne estrogeny i progesterony,
  - f. tlenek węgla,
  - g. ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
  - h. rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
3. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, 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 i psychicznymi

### Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących 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 na 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.

Dla kobiet w ciąży – praca 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 wchodzenia i schodzenia po drabinach i kłamrach.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
  
Maciej Wieligor