

Regulamin pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszce

PODSTAWA PRAWNA REGULAMINU

Regulamin niniejszy został opracowany na podstawie przepisu art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 poz. 1320 z późniejszymi zmianami) oraz przepisów wykonawczych w tym zakresie.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin pracy, zwany dalej regulaminem, określa:

1. Obowiązki i uprawnienia pracodawcy w zakresie organizacji pracy, zasad wypłaty wynagrodzenia, stosowania nagród, wyróżnień i kar, rozkład czasu pracy.
2. Obowiązki i uprawnienia pracowników dotyczące podstawowych praw pracowniczych, odpowiedzialności pracownika, poszanowania mienia zakładu, urlopów wypoczynkowych, przestrzegania przepisów bhp.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników, o których mowa w art. 2 kodeksu pracy, bez względu na stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz okres, na jaki zawarto umowę o pracę.
2. Przepisów regulaminu nie stosuje się do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
3. Nadzór nad przestrzeganiem postanowień regulaminu sprawuje Zarząd Spółdzielni i kierujący komórkami organizacyjnymi.
4. Kierujący komórkami organizacyjnymi w zakresie kompetencji i obowiązków określonych dla tych stanowisk reprezentują pracodawcę wobec pracowników.

§ 3

Ilekróć mowa w regulaminie o:

- ⇒ Zakładzie pracy - należy rozumieć: Spółdzielnię Mieszkaniową w Praszce
- ⇒ Pracodawcy - Zarząd Spółdzielni
- ⇒ Kierownikach Zakładu Pracy - Prezesi Zarządu
- ⇒ Załodze - reprezentacji załogi

II. ORGANIZACJA PRACY

§ 4

1. Pracownik podejmując pracę powinien być przeszkolony wstępnym szkoleniem z zakresu bhp i p.poż. przez przełożonego na stanowisku pracy i inspektora bhp / p.poż., chyba że pracownik zostaje zatrudniony ponownie na tym samym stanowisku pracy, bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej umowy o pracę oraz powinien być poinformowany o ryzyku związanym z wykonywaną pracą.
2. Przy organizowaniu stanowisk pracy o szczególnym zagrożeniu życia lub zdrowia przełożony obowiązany jest zapewnić stosowanie przepisów bezpieczeństwa przewidzianych dla prac tego rodzaju.
3. Fakt przeszkolenia powinien być odnotowany i potwierdzony przez pracownika.

§ 5

Kierujący komórką organizacyjną obowiązany jest :

1. Organizować, przygotowywać i prowadzić prace w sposób zabezpieczający warunki bhp i p.poż.
2. Zapoznać pracowników z technicznymi warunkami pracy i instrukcjami obsługi stanowisk pracy.

3. Przydzielić niezbędny do wykonania pracy sprzęt, urządzenia, odzież ochronną i roboczą oraz sprzęt ochrony indywidualnej wg obowiązujących norm wyposażenia.

§ 6

Pracownik obowiązany jest przechowywać narzędzia pracy oraz odzież w przeznaczonych do tego celu szafkach i w przypadku rozwiązania umowy o pracę do ich zwrotu lub rozliczenia pieniężnego.

§ 7

Pracownik obowiązany jest do:

1. Utrzymania porządku, czystości, estetyki na stanowisku pracy i w jego otoczeniu.
2. Dbania o właściwy stan narzędzi, wyposażenia i w przypadku ich zużycia zgłoszenia do wymiany.
3. Zabezpieczenia po zakończeniu pracy, powierzonych mu pomieszczeń, wyposażenia, narzędzi, sprzętu, dokumentów, pieczętek i walorów pieniężnych oraz uporządkowania swojego miejsca pracy.
4. Przebywania na stanowisku pracy przez pełny czas pracy. Zamiar zmiany stanowiska i czasu pracy winien być zgłoszony przełożonemu.
5. Zabezpieczenia stanowiska pracy po jej zakończeniu w sposób przyjęty na danym stanowisku pracy.

§ 8

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymagających kontaktów z użytkownikami lokali mieszkalnych i użytkowych winni zachować właściwy sposób zachowania i poszanowania dla mienia Spółdzielni.
2. Przejawy niewłaściwego zachowania użytkowników lokali mieszkalnych i użytkowych w stosunku do pracowników jak i mienia spółdzielczego winne być zgłaszane przełożonemu.
3. Pracownik nie może pozostawać na stanowisku pracy w przypadku:
 - ⇒ stanu nietrzeźwości lub odurzenia
 - ⇒ stanu choroby zagrażającej bezpiecznej pracy
 - ⇒ innych okoliczności niesprawności do pracy zagrażających bezpieczeństwu pracy lub jej właściwego wykonywania.

Przejawy ww. zachowań należy zgłaszać przełożonemu.

III. WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA

§ 9

1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustala Regulamin wynagradzania pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszce.
2. Wynagrodzenie miesięczne nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2022 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) w przeliczeniu na pełny etat.
3. Wynagrodzenie za pracę ustala się przy uwzględnieniu rodzaju wykonywanej pracy, wymagane kwalifikacje, a także ilość i jakość świadczonej pracy.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 10

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłaty wynagrodzeń za pracę dokonywane są z dołu 10 dnia następnego miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Na żądanie pracownika należy udostępnić mu do wglądu dokumenty dotyczące obliczenia jego wynagrodzeń.

5. Wpłata wynagrodzenia dokonywana jest za pośrednictwem banku na rachunek wskazany przez pracownika.

§ 11

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w okresie ciąży
- pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy oraz innymi obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

§ 12

Pracownik ma prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na zasadach ujętych w odrębnych przepisach.

§ 13

Odprawa pieniężna rentowa lub emerytalna przysługuje pracownikowi uprawnionemu do renty inwalidzkiej lub emerytury w wysokości określonej w Regulaminie wynagradzania pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszce.

IV. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 14

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. Szanować godność inne dobra osobiste pracowników.
2. Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach wraz z ich podstawowymi uprawnieniami.
3. Organizować pracę w sposób zabezpieczający wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
4. Zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę oraz świadczenia ubezpieczenia społecznego.
6. Ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
7. Stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły warunki sprzyjające przystosowaniu do należytego wykonania pracy.
8. Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników.
9. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
10. Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.
11. Wpływać na kształtowanie w Spółdzielni zasad współżycia społecznego.
12. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, z wyjątkiem pracownika który zawiera kolejną umowę o pracę po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu, chyba że pracownik zażąda wydania świadectwa pracy.
13. Udzielać urlopów wypoczynkowych i zwolnień od pracy.
14. Zapewnić pracownikom odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej oraz dopilnować, aby środki te były stosowane zgodnie z przeznaczeniem. Jednocześnie zapewnić pieczę nad rzeczami pracownika w czasie pracy.
15. Przestrzegać równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie pracy.
16. Inne wynikające z przepisów Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych do kodeksu pracy.

§ 15

1. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracowników z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac i informować ich o ryzyku zawodowym.
2. Odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej wydaje się pracownikowi bezpłatnie przed dopuszczeniem go do pracy.
3. Za wyposażenie pracownika przed dopuszczeniem go do pracy w odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony indywidualnej, odpowiedzialność ponosi bezpośredni przełożony.

V. OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 16

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę, a także wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - 1) Przestrzegać czasu pracy ustalonego w Spółdzielni.
 - 2) Przestrzegać Regulaminu pracy, porządku organizacyjnego i dyscypliny pracy.
 - 3) Przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
 - 4) Dbać o dobro Spółdzielni, chronić jej mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
 - 5) Przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.
 - 6) Przestrzegać w Spółdzielni zasad współżycia społecznego.
 - 7) Przestrzegać zakazu palenia tytoniu i papierosów elektronicznych w budynku administracyjnym, Bazy Remontowej, Świetlicy Osiedlowej i Klubie. Zakaz palenia w ww. miejscach dotyczy wszystkich osób, także interesantów.

§ 17

1. Szczególnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest:
 - 1) Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
 - 2) Nieprzybycie do pracy, samowolne opuszczanie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia.
 - 3) Niewykonywanie poleceń służbowych.
 - 4) Zakłócanie ładu i porządku w miejscu pracy.
 - 5) Nieprzestrzeganie przepisów bhp i p.poż.
 - 6) Nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej.
 - 7) Złe i niedbałe wykonywanie pracy lub psucie materiałów, narzędzi i maszyn oraz wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy.
 - 8) Niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.
 - 9) Dokonanie rażącego nadużycia wobec pracodawcy, w szczególności w zakresie obowiązku ochrony interesów i mienia Spółdzielni, świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego.
 - 10) Popelnienie przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.
 - 11) Zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
 - 12) Wyrządzenie pracodawcy szkody umyślnej lub wynikłej z braku zachowania należytej staranności.
 - 13) Rażące naruszenie regulaminu pracy, instrukcji, zarządzeń oraz uporczywe naruszenia przez pracownika innych obowiązków pracowniczych lub innych postanowień obowiązujących w Spółdzielni.

2. Naruszenie obowiązków pracowniczych wymienione w ust. 1 może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

VI. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 18

1. Pracownikom, którzy przez wzorcowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Spółdzielni, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Zarząd Spółdzielni.
3. Nagrodami i wyróżnieniami mogą być:
 - 1) nagroda pieniężna,
 - 2) dyplom uznania za osiągnięcia specjalne,
 - 3) pismo okolicznościowe.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

VII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 19

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminów, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może stosować również karę pieniężną. Wysokość kar pieniężnych określają przepisy art. 108 Kodeksu pracy.
3. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika przez Zarząd.
4. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
5. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.

VIII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACOWNIKA ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACODAWCY

§ 20

1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził Spółdzielni szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w niniejszym Regulaminie oraz Kodeksie pracy.
2. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez Spółdzielnię i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.
3. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników, każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy.
4. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.
5. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

IX. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA MIENIE POWIERZONE PRACOWNIKOM

§ 21

1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:
 - 1) pieniądze, czeki,
 - 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.
2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w ust. 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.
3. Pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się na podstawie umowy o współodpowiedzialności materialnej, zawartej na piśmie przez pracowników i pracodawcę.

X. SYSTEM I ROZKŁAD CZASU PRACY

§ 22

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Okres rozliczeniowy w danym roku rozpoczyna się 1 stycznia i trwa 3 miesiące.
4. W ciągu roku są IV okresy rozliczeniowe.
5. Dniami pracy w każdym miesiącu, poza świętami są: poniedziałki, wtorki, środy, czwartki i piątki.
Godziny pracy w poszczególne dni przedstawiają się następująco:
 - 1) Budynek administracyjny przy ul. Mickiewicza 18
 - ⇒ poniedziałki, środy, czwartki, piątki 7.00 - 15.00
 - ⇒ wtorki 8.00 - 16.00
 - 2) Baza Remontowa przy ul. Obrońców Pokoju
 - ⇒ poniedziałki, wtorki, środy, czwartki, piątki 7.00 - 15.00
 - 3) Klub Osiedlowy przy ul. Mickiewicza 8a
 - ⇒ poniedziałki, wtorki, środy, czwartki, piątki 12.00 - 20.00Pracownicy czystości rozpoczynają dzień pracy godzinę wcześniej od pozostałych zatrudnionych osób w poszczególne dni.
6. Normy czasu pracy osób niepełnosprawnych:
 - 1) Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
 - 2) Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
 - 3) Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.
7. Przepisów pkt. 6 *Normy czasu pracy osób niepełnosprawnych*, nie stosuje się:
 - 1) Do osób zatrudnionych przy pilnowaniu.
 - 2) Gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
8. Zarząd w porozumieniu z pracownikami może ustalić w indywidualnych przypadkach ruchomy czas pracy dla zapewnienia prawidłowej obsługi konserwacyjnej i czystości w zasobach Spółdzielni.
9. Dyżury pogotowia technicznego pełnione są zgodnie z Regulaminem dyżurów technicznych Spółdzielni Mieszkaniowej w Prasce.
10. Przebywanie pracowników w innym czasie w pomieszczeniach biurowych lub zamkniętych (zaplecze grup konserwatorskich lub BRK) jest dopuszczalne tylko za zgodą przełożonego.

§ 23

1. Pracownik powinien stawiać się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. Wszyscy pracownicy korzystają z 15-minutowej przerwy na spożycie posiłku i odpoczynek, która podlega wliczeniu do czasu pracy.
3. Za pracę w porze nocnej w Spółdzielni uważa się pracę wykonywaną między godz. 22⁰⁰ a 6⁰⁰.
4. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ następnego dnia.

§ 24

Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie w umowie o pracę.

§ 25

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 23 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i może być wykonywana tylko na pisemne lub ustne zlecenie przełożonego w razie szczególnych potrzeb gospodarczych, awaryjnych i ochrony mienia. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi, na pisemny wniosek, czas wolny zgodnie z art. 151² Kodeksu pracy.

§ 26

1. Ewidencja obecności w pracy jest prowadzona na liście obecności prowadzonej indywidualnie dla każdego pracownika.
2. Pracownicy przystępujący do pracy potwierdzają swoją obecność podpisem na liście obecności.
3. Każde opuszczenie miejsca pracy powinno być zgłoszone przełożonemu i zarejestrowane:
 - ⇒ w celach służbowych - określenie instytucji i celu,
 - ⇒ w celach prywatnych - odpracowanie w terminie uzgodnionym z przełożonym.
4. Praca w godzinach nadliczbowych odbywa się zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy.

XI. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY ORAZ UDZIELANIA ZWOLNIEŃ OD PRACY

§ 27

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Pracownik zawiadamia pracodawcę :

- ⇒ osobiście
 - ⇒ przez inną osobę
 - ⇒ telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności
 - ⇒ drogą pocztową (za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego),
3. Dowodami usprawiedliwiającyymi nieobecność w pracy są:
 - 1) Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.
 - 2) Decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami.

- 3) Oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza.
- 4) Imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie.
- 5) Oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 28

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy jeśli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo innych przepisów prawa.
2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy w szczególności:
 - 1) W przypadkach określonych w § 28 ust. 3 Regulaminu.
 - 2) W celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego.
 - 3) W celu wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji, strony lub świadka w postępowaniu pojednawczym.
 - 4) W celu przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.
 - 5) Krwiodawcy na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi lub badań lekarskich.
 - 6) W celu uczestniczenia w posiedzeniach organów podmiotów, w których Spółdzielnia jest, np. udziałowcem lub członkiem .
3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:
 - 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy
 - 2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 29

Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w paragrafach poprzedzających Regulaminu przysługuje wynagrodzenie określone w rozporządzeniu Ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. (t. j. Dz.U. z 2014r. poz. 1632 z póź. zm.).

XII. OCHRONA PRACY Kobiet

§ 30

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 4 do Regulaminu pracy.
3. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią stanowi załącznik nr 5 do Regulaminu pracy.

§ 31

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy.
2. Kobiety w ciąży lub opiekujące się dzieckiem do 4 lat nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
4. Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.
5. Na wniosek pracownicy pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Szczegółowe zasady udzielania urlopu wychowawczego oraz prawa i obowiązki związane z tym urlopem określają odrębne przepisy.
6. Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.
7. Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę na stanowisku takim samym lub równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom za wynagrodzeniem nie niższym niż pobierane przed tym urlopem.
8. Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

XIII. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§ 32

1. Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp określają przepisy art. 207-209 Kodeksu pracy.
2. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
3. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
 - 1) Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
 - 2) Zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń.
 - 3) Zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.
 - 4) Posiadać znajomość przepisów bhp.
 - 5) Pracowników o ryzyku zawodowym, jakie wiąże się z wykonywaną pracą informuje osoba przeprowadzająca instruktaż stanowiskowy po zakończeniu szkolenia.
 - 6) Prowadzić szkolenia pracowników zakresie bhp.
 - 7) Zapewnić zaopatrzenie pracowników w odzież roboczą i ochronną oraz sprzęt ochrony indywidualnej.
 - 8) Zapewnić pracownikom herbatę oraz napoje.
 - 9) Przestrzegać przepisów i wykazu prac wzbronionych młodocianym o których mowa w Załączniku nr 1 do Regulaminu pracy.

- 10) Przestrzegać przepisów, wykazu prac i stanowisk dozwolonych pracownikom młodocianym, którzy ukończyli 15 lat, zatrudnionym w celu odbycia przygotowania zawodowego o których mowa w Załączniku nr 2 do Regulaminu pracy.
- 11) Przestrzegać przepisów i wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w inny cel niż przygotowanie zawodowe o których mowa w Załączniku nr 3 do Regulaminu pracy.
- 12) Przestrzegać przepisów i wykazu prac wzbronionych kobietom o których mowa w Załączniku nr 4 do Regulaminu pracy.
- 13) Przestrzegać przepisów i wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią o których mowa w Załączniku nr 5 do Regulaminu pracy.
- 14) Przestrzegać przepisów i wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby oraz rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej o których mowa w Załączniku nr 6 do Regulaminu pracy.

§ 33

1. Podstawowe obowiązki pracowników w zakresie bhp określają przepisy art. 210-212 Kodeksu pracy.
2. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracowników.
3. W szczególności pracownicy są obowiązani:
 - 1) Znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniach i poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym.
 - 2) Wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych.
 - 3) Dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi, sprzętu oraz ład i porządek w miejscu pracy.
 - 4) Stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem.
 - 5) Poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich.
 - 6) Niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku lub zagrożeniu życia i zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników i inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie.
 - 7) Współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 34

1. Osoba kierująca pracą pracowników jest obowiązana do nadzoru, kontroli i przestrzegania obowiązków określonych w § 35 Regulaminu przez pracowników.
2. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

§ 35

1. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim.
2. Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.
3. Pracownicy podlegają okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim.

Tryb i zakres badań lekarskich określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników (t. j. Dz.U. nr 69 poz. 332 z późn. zm.).

§ 36

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych nieodpłatnie odpowiednie napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.
2. Rodzaje tych napojów, przypadki i warunki ich wydawania określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. (Dz.U. z 1996 nr 60 poz. 279 z późn. zm.).
3. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno- sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej, a także zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku (apteczka).

§ 37

1. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.
2. Koszty związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.
3. Postępowanie w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz wypadków zrównanych z wypadkiem przy pracy, jak również sposobu ich dokumentowania określają odrębne przepisy.
4. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy określają odrębne przepisy.

§ 38

1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze wg obowiązujących przepisów.
2. Normy przysługujących środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia ustala Zarząd Spółdzielni.

XIV. ROZPATRYWANIE SPORÓW O ROSZCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

§ 39

1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej w Sądzie Pracy (jednostki sądów rejonowych) lub Sądzie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (jednostki sądów wojewódzkich).
2. W celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy mogą być powoływane komisje pojednawcze.
3. Zarząd i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.
4. Postępowanie w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy jest wolne od opłat sądowych.

XV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 40

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem pracy, a dotyczących obowiązków i uprawnień pracodawcy oraz pracowników, wynikających ze stosunku pracy mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych do Kodeksu pracy.

§ 41

1. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez udostępnienie jego treści.
2. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, jednakże nie wcześniej niż pierwszego dnia następnego miesiąca.

Zatwierdzono na posiedzeniu
Zarządu w dn. 19.09.2023 r.
Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIĘSZKANIOWA
w Praszcze
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszków
tel. 34 35 91 048, fax 34 35 91 330
NIP 576-000-02-85, REGON 00063024#

Załącznik nr 1

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszcze

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

I. Prace wzbronione związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:

1. Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
2. Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - 1) przy pracy dorywczej dla dziewcząt – 14 kg, dla chłopców – 20 kg,
 - 2) przy obciążeniu powtarzalnym dla dziewcząt – 8 kg, dla chłopców – 12 kg.
3. 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 – 5kg, dla chłopców – 8 kg.

II. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

1. Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
2. Prace wykonywane na kolanach.

III. Prace wzbronione zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu:

Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, np. wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko następujących po sobie informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego.

IV. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami:

- 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) nadtlarki 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).

V. Prace wzbronione w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych:

1. Praca w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - 1) Poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy przekracza 80 dB.
 - 2) Szczytowy poziom dźwięku C przekracza 130 dB.
 - 3) Maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
2. Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C.

VI. Prace wzbronione stwarzające zagrożenia wypadkowe:

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

1) Uruchamianiem urządzeń bezpośrednio po ich naprawie.

2) Obsługą urządzeń pracujących pod ciśnieniem wyższym niż 0,5 bara.

2. Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego).

3. Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości.

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

Zatwierdzono na posiedzeniu

Zarządu w dn. 19.09.2023 r.

Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIESEKANIOWA
w Praszce
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszka
tel. 34 35 91 046, fax 34 35 91 330
KIP 576-010-03-85, REGON 000630244

Załącznik nr 2

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszcze

WYKAZ PRAC I STANOWISK DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM, KTÓRZY UKOŃCZYLI 15 LAT, ZATRUDNIONYM W CELU ODBYCIA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

1. Praktyki zawodowe uczniów oraz praktyki studenckie mogą odbywać się na stanowiskach pracy biurowej (administracyjnej).
2. Prace dozwolone młodocianym realizującym program praktyki zawodowej na stanowisku pracy biurowej:
 - 1) Dopuszczalne jest wykonywanie prac polegających wyłącznie na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów w granicach dopuszczalnych norm.
 - 2) Dopuszczalne jest wykonywanie prac objętych programem praktyki zawodowej, jeżeli parametry obciążenia nie przekraczają norm i wymagań określonych w niniejszym regulaminie pracy oraz przepisach powszechnie obowiązującego prawa.
 - 3) Tylko w zakresie niezbędnym do opanowania wiadomości i umiejętności określonych programem praktyki.

Zatwierdzono na posiedzeniu
Zarządu w dn. 19.09.2023 r.
Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA
w Praszcze
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszków
tel. 34 35 91 046, fax 34 35 91 330
NIP 576-000-03-85, REGON 000930244

Załącznik nr 3

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszcze

WYKAZ PRAC DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM ZATRUDNIONYM W INNYM CELU NIŻ PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

1. Zatrudnianie w innym celu niż przygotowanie zawodowe może dotyczyć osób powyżej 15 lat i obejmować niżej wymienione prace i czynności:
 - 1) Porządkowanie i segregowanie archiwum oraz dokumentów.
 - 2) Opisywanie i katalogowanie dokumentów.
 - 3) Wyszukiwanie informacji z baz danych i Internetu.
 - 4) Pomoc przy gromadzeniu makulatury i jej usuwaniu.
 - 5) Przenoszenie dokumentacji, materiałów, urządzeń biurowych i sprzętu z zachowaniem norm wydatku energetycznego i dopuszczalnych ciężarów.
 - 6) Sprzątanie wnętrz i pomieszczeń obiektów.
 - 7) Prace porządkowe wokół obiektów z użyciem prostych narzędzi i sprzętu.
 - 8) Prace polegające na obsłudze typowych urządzeń biurowych z zachowaniem przepisów o pracach wzbronionych młodocianym.
 - 9) Prace administracyjne i biurowe o charakterze pomocniczym wykonywane pod nadzorem.
 - 10) Prace związane z urządzaniem i porządkowaniem pomieszczeń biurowych.
 - 11) Inne prace o charakterze prac lekkich i sezonowych wykonywanych pod nadzorem doświadczonego pracownika.
2. Wszystkie prace wymienione w pkt 1 powinny odbywać się pod nadzorem wyznaczonego pracownika sprawującego nadzór nad zatrudnionym młodocianym.

UWAGI:

Zabrania się przydzielania młodocianym prac i czynności polegających na obsłudze urządzeń elektrycznych, transportowych, niebezpiecznych i ostrych narzędzi ręcznych z użyciem środków chemicznych, prac na wysokości i prac z gorącymi czynnikami.

Zatwierdzono na posiedzeniu
Zarządu w dn. 19.09.2023 r.
Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA
w Praszcze
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszków
tel. 34 35 91 046, fax 34 35 91 330
NIP 576-000-03-85, REGON 140467034

Załącznik nr 4

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Prasce

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KOBIECIOM (z wyłączeniem kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią)

I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym:

Wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać 5000 kJ, a przy pracy dorywczej 20 kJ/min.

II. Prace związane z ręcznym transportem ciężarów:

1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną pracownicę nie może przekraczać 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej.
2. Masa przedmiotów podnoszonych przez jedną pracownicę na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać 8 kg przy pracy stałej oraz 14 kg przy pracy dorywczej.
3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
4. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
5. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać 8 kg przy pracy stałej oraz 12 kg przy pracy dorywczej.

III. Zespołowe ręczne przenoszenie przedmiotów:

1. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jedną pracownicę przypadła masa nieprzekraczająca:
 - przy pracy stałej – 10 kg
 - przy pracy dorywczej – 17 kg.
2. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 200 kg dla kobiet.

IV. Przemieszczanie ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków oraz tacek:

Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać dla kobiet następujących wartości:

Warunki przemieszczania ładunków	Wózki 2-kołowe	Wózki 3- i więcej kołowe
Przemieszczanie po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%	140 kg	180 kg
Przemieszczanie po terenie o nachyleniu większym niż 5%	100 kg	140 kg

W przypadku przemieszczania ładunku na wózkach po nawierzchni nierównej lub nieutwardzonej – dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości.

Załącznik nr 5

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszcze

WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

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

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min.
- 2) Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg.
- 3) Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1.
- 4) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N.
- 5) Ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) Przedmiotów przy pracy stałej.
 - b) Przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1.
- 6) Oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu.
 - b) 25 N - przy ciągnięciu.
- 7) Ręczne przetaczanie i 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:

1. 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:

- a) 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.
- b) 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 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, toksoplazmą.
- 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 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 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) 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:

a) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach,

b) prace pod ziemią,

c) prace w wymuszonym rytmie pracy,

d) 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.

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.

Zatwierdzono na posiedzeniu

Zarządu w dn. 19.09.2023 r.

Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA
w Praszcze
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszków
tel. 34 35 91 046, fax 34 35 91 330
NIP 576-000-00-80, REGON 140630247

Załącznik nr 6

do Regulaminu pracy Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszcze

WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH, RODZAJÓW PRAC, KTÓRE POWINNY BYĆ WYKONYWANE PRZEZ CO NAJMNIEJ DWIE OSOBY ORAZ RODZAJÓW PRAC WYMAGAJĄCYCH SZCZEGÓLNEJ SPRAWNOŚCI PSYCHOFIZYCZNEJ

I. Prace szczególnie niebezpieczne:

1. Do prac szczególnie niebezpiecznych pod pojęciem których rozumie się prace określone jako szczególnie niebezpieczne w przepisach dotyczących bhp lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji technicznych, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywaniu w utrudnionych warunkach, które pracodawca uznał za niebezpieczne, zalicza się:

- 1) Prace na wysokości.
- 2) Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części.
- 3) Prace w zbiornikach, kanałach, obiektach urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych.
- 4) Prace spawalnicze.
- 5) Prace związane z cięciem, piłowaniem i rębakowaniem drewna.
- 6) Prace związane z koszeniem i podkaszaniem terenów zielonych.
- 7) Ręczne przenoszenie i transport ciężarów.
 - a) Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych nie może przekraczać:
 - dla kobiet 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej,
 - dla mężczyzn 30 kg przy pracy stałej oraz 50 kg przy pracy dorywczej.
 - b) Masa przedmiotów podnoszonych na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać:
 - dla kobiet 8 kg przy pracy stałej oraz 14 kg przy pracy dorywczej,
 - dla mężczyzn 21 kg przy pracy stałej oraz 35 kg przy pracy dorywczej.
 - c) Przy przenoszeniu na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać:
 - dla kobiet – 12 kg,
 - dla mężczyzn – 30 kg.
 - d) Przy przenoszeniu pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać:
 - dla kobiet – 12 kg,
 - dla mężczyzn – 30 kg.
 - e) Przy przenoszeniu pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30 stopni, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać:
 - dla kobiet 8 kg przy pracy stałej oraz 12 kg przy pracy dorywczej,
 - dla mężczyzn 20 kg przy pracy stałej oraz 30 kg przy pracy dorywczej.
 - f) Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać przy przemieszczaniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%, w przypadku mężczyzn:
 - na wózku 2-kołowym – 350 kg i na wózku 3- i więcej kołowym – 450 kg;w przypadku kobiet:

- na wózku 2-kołowym – 140 kg i na wózku 3- i więcej kołowym – 180 kg;
- g) przy przemieszczaniu po terenie o nachyleniu większym niż 5%, w przypadku mężczyzn:
 - na wózku 2-kołowym – 250 kg i na wózku 3- i więcej kołowym – 350 kg;
- w przypadku kobiet:
 - na wózku 2-kołowym – 100 kg i na wózku 3- i więcej kołowym – 140 kg.

W przypadku przemieszczania ładunku na wózkach po nawierzchni nierównej lub nieutwardzonej dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości wskazanych powyżej (§ 21 ust. 2 rozporządzenia w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych oraz innych związanych z wysiłkiem fizycznym).

- 8) Prace podczas których pracownicy są narażeni na styczość z substancjami (preparatami) niebezpiecznymi i czynnikami chemicznymi (takimi jak farby, rozpuszczalniki, lakiery, środki czyszczące, środki dezynfekcyjne, opryski).
 - 9) Prowadzenie maszyn i pojazdów.
 - 10) Prace podczas których pracownicy są narażeni na choroby przenoszące się drogą kropelkową, z krwią i płynami ustrojowymi.
2. Obowiązki osób kierujących pracownikami w zakresie wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych:
- 1) Kierujący pracownikami zobowiązany jest określić szczegółowe wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a zwłaszcza zapewnić:
 - a) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób,
 - b) odpowiednie środki zabezpieczające (wyposażenie we właściwe zbiorowe i indywidualne środki ochrony oraz odzież i obuwie robocze dla pracowników wykonujących takie prace).
 - 2) Udzielać instruktażu pracownikom obejmującego w szczególności:
 - a) imienny podział pracy,
 - b) kolejność wykonywania zadań,
 - c) wymagania bhp w poszczególnych czynnościach.
 - 3) Zapoznać podległych pracowników z instrukcjami przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych oraz udokumentować ten fakt na piśmie.
3. Pracownicy, przed przystąpieniem do prac szczególnie niebezpiecznych, powinni:
- 1) Przejść odpowiedni instruktaż zawodowy, zapoznać się z instrukcją dla prac niebezpiecznych, być odpowiednio przygotowani zapoznając się z przepisami i zasadami bhp.
 - 2) Mieć ukończoną co najmniej szkołę zawodową, uprawnienia do wykonywania zawodu, chyba, że pracodawca w konkretnych przypadkach zdecyduje inaczej.
 - 3) Powinni mieć stan zdrowia odpowiedni do wykonywanej pracy, potwierdzony orzeczeniem wydanym przez lekarza medycyny pracy, z którym pracodawca podpisał umowę na świadczenie usług w tym zakresie.
 - 4) Stosować środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych przez pracodawcę dla danych czynności wykonywanych przez pracownika.

II. Do prac które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby zalicza się:

1. Prace na wysokości powyżej 1 m, które wymagają wymuszonej pozycji (odchylonej, pochylonej) oraz prace w których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem.
2. Prace elektryczne oraz inne prace wymagające posługiwania się otwartym źródłem ognia w pomieszczeniach zamkniętych albo w pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem.
3. Prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem, z wyjątkiem prac polegających na wymianie w obwodach o napięciu do 1 kV bezpieczników i żarówek (światłówek).
4. Prace gazoniebezpieczne to w szczególności prace w pomieszczeniach i przestrzeniach, w których występuje zagrożenie przekroczenia najwyższego dopuszczalnego stężenia czynnika

szkodliwego dla zdrowia ludzkiego lub przekroczenia dolnej granicy wybuchowości czynnika wybuchowego. Do prac gazoniebezpiecznych należą:

- a) prace eksploatacyjne – do których zalicza się wszelkie prace przy obsłudze urządzeń, sieci i instalacji, przy których może wydzielać się gaz w ilościach nieistwarzających zagrożeń dla pracowników wykonujących te czynności,
 - b) prace awaryjne – zalicza się tu wszystkie prace związane z usuwaniem zagrożeń związanych z utlenianiem się gazu prowadzone w celu zapobieżenia powstania ewentualnego pożaru, wybuchu lub innego zagrożenia,
 - c) prace planowane – które są wykonane zgodnie z wcześniej opracowanymi planami i w oparciu o szczegółowe instrukcje wykonywania tych prac.
5. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m i masa 30 kg dla mężczyzn i 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadła masa nie przekraczająca:
- a) praca stała: 25 kg dla mężczyzn i 10 kg dla kobiet,
 - b) praca dorywcza: 42 kg dla mężczyzn i 17 kg dla kobiet.
6. Podczas zespołowego ręcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, mierzona równoległe do podłoża, nie może przekraczać wartości:
- a) przy pchaniu: 250 N dla mężczyzn i 100 N dla kobiet,
 - b) przy ciągnięciu: 210 N dla mężczyzn i 80 N dla kobiet,
7. Prace w ciągach komunikacyjnych (w pasie drogowym, albo w przejściach),
8. Prace z urządzeniami o napędzie mechanicznym i elektrycznym,
9. Prace w głębokich wykopach, tunelach i ciasnych pomieszczeniach.

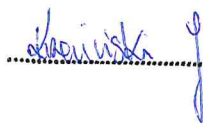
III. Do prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej zalicza się:

1. Praca na wysokości powyżej 3 m:
 - 1) Wykonywana podczas przygotowania, nadzorowania i odbioru inwestycji.
 - 2) Prace remontowo-budowlane i konserwacyjne.
2. Prowadzenie maszyn i pojazdów:
 - 1) Prowadzenie maszyn budowlanych.
 - 2) Prowadzenie pojazdów służbowych.
 - 3) Prowadzenie maszyn rolniczych.
 - 4) Prowadzenie i obsługa maszyn będących na stanie Spółdzielni Mieszkaniowej w Praszce.

Zatwierdzono na posiedzeniu
Zarządu w dn. 19.09.2023 r.
Prot. Nr 9/23, uchwała nr 46/23

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA
w Praszce
ul. A. Mickiewicza 18
46-320 Praszka
tel. 34 35 91 046, fax 34 35 91 330
NIP 576-050-03-85, REGON 140470244

I PRZEDSTAWICIEL ZAŁOGI


.....