

**ZARZĄDZENIE NR 242/2021/P**  
**PREZYDENTA MIASTA PABIANIC**

z dnia 5 października 2021 r.

**w sprawie zmiany Regulaminu Pracy w Urzędzie Miejskim w Pabianicach**

Na podstawie art. 9 § 2, art. 104 § 1<sup>1</sup> i art. 104<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162) i art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), w związku z art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1372), w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W Regulaminie Pracy w Urzędzie Miejskim w Pabianicach, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 295/2017/P Prezydenta Miasta Pabianic z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miejskim w Pabianicach, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych Zarządzeniem Nr 170/2019/P Prezydenta Miasta Pabianic z dnia 31 lipca 2019 r. wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 9 w ust. 1 w pkt 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:  
„1) otrzymać i własnoręcznie podpisać następujące dokumenty:”;
- 2) w § 28:
  - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:  
„1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy chyba, że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.”;
  - b) uchyla się ust. 2;
- 3) w § 34 ust. 1 otrzymuje brzmienie:  
„1. Nieobecność pracownika powinna być odnotowana na liście obecności.”;
- 4) w § 35:
  - a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:  
„3. W razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić Pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, lub w dniu następnym: osobiście, telefonicznie przez inne osoby lub za pośrednictwem poczty; w tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.”;
  - b) uchyla się ust. 4;
- 5) po § 53 w rozdziale VIII dodaje się rozdział VIIIa zatytułowany „Ochrona danych osobowych i monitoring” zawierający § 53a i § 53b w brzmieniu:

„§ 53a.

1. Dane osobowe pracowników są przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób dla nich przejrzysty.
2. Dane osobowe pracowników są zbierane w wyraźnym i zgodnym z przepisami prawa pracy celu, za który należy uznać prawidłową realizację stosunku pracy, dopełnianie

przepisów wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz dla realizacji prawnie uzasadnionych celów Pracodawcy, przez które należy rozumieć dochodzenie własnych roszczeń i obronę swoich praw.

3. Pracodawca zbiera wyłącznie dane niezbędne do powyższych celów na podstawie obowiązujących przepisów. W przypadku innych danych konieczne jest uzyskanie zgody pracownika.
4. Pracodawca dba o prawidłowe przechowywanie przekazanych przez Pracownika danych i w razie potrzeby dokonuje ich uaktualnienia.
5. Pracodawca przechowuje dane osobowe pracowników w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą przez okres wynikający z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
6. Pracodawca przetwarza dane swoich pracowników w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwoloną lub niezgodną z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych. Sposób ochrony danych określa wdrożona dokumentacja ochrony danych osobowych.
7. Pracownicy przetwarzają dane osobowe, których administratorem jest Pracodawca wyłącznie na podstawie pisemnego upoważnienia, zgodnie z jego treścią.
8. Pracodawca zapewnia przeszkolenie pracowników z zakresu ochrony danych osobowych. Pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy danych osobowych, do których mieli dostęp w związku ze świadczeniem pracy.

#### § 53b.

1. Dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, interesantów i ochrony mienia, Pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem Urzędu i terenem wokół niego w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
  2. Monitoring, o którym mowa w ust. 1 nie obejmuje swoim zakresem pomieszczeń sanitarnych.
  3. Nagrania obrazu Pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.
  4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w ust. 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
  5. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 3 i 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.
  6. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób ogólnie przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
  7. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje ujęte w niniejszym paragrafie.
  8. W przypadku wprowadzenia monitoringu Pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.”;
- 6) załącznik Nr 3 otrzymuje brzmienie ustalone w załączniku do niniejszego zarządzenia;

7) w załączniku Nr 4 „Wykaz prac wzbronionych młodocianym” w części VII – Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, uchyla się pkt 3.

**§ 2.** Wykonanie Zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta Pabianic.

**§ 3.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez opublikowanie na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Pabianicach.

Prezydent Miasta Pabianic

**Grzegorz Mackiewicz**

Załącznik  
do Zarządzenia Nr 242/2021/P  
Prezydenta Miasta Pabianic  
z dnia 5 października 2021 r.

Załącznik Nr 3  
do Regulaminu Pracy  
Urzędu Miejskiego w Pabianicach

## **WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ w Urzędzie Miejskim w Pabianicach**

### **A. Prace transportowe wykonywane przez kobiety**

#### **I. Indywidualne dźwiganie w ograniczonym zakresie**

1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną kobietę nie może przekraczać: 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej.
2. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną kobietę na odległość przekraczającą 25 m, to masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.

#### **II. Zespołowe dźwiganie w ograniczonym zakresie**

1. Przenoszenie przez kobiety przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem, aby na jedną pracownicę przypadała masa nieprzekraczająca przy pracy stałej 10 kg, a przy pracy dorywczej 17 kg.  
Praca dorywcza to praca wykonywana do 4 razy na godz., jeżeli łączny czas takiej pracy nie przekracza 4 godz. na dobę.
2. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów przez kobiety na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 200 kg.

### **B. Przemieszczanie materiałów i ładunków**

#### **I. Przemieszczanie materiałów szkodliwych i niebezpiecznych**

Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jedną pracownicę materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 10 kg.

### **C. Ochrona kobiet w ciąży i karmiących piersią**

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

1. Dla kobiet w ciąży niedopuszczalne są:
  - 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 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;
    - b) przy obsłudze jednoręcznej – 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej;
  - 4) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
  - 5) prace w pozycji wymuszonej;
  - 6) 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;
  - 7) 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 nie dopuszczalne są:
- 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 – 12,5 kJ/min;
  - 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej: 6 kg – przy pracy stałej, a 10 kg – przy pracy dorywczej;
  - 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej przy obsłudze oburęcznej: 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej. Przy obsłudze jednoręcznej: 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej;
  - 4) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
  - 5) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia.

## **II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym**

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- 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 wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

## **III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania**

Dla kobiet w ciąży niedopuszczalne są:

- 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;
- 4) 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 niedopuszczalne są:
- 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.
2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określone w przepisach Prawa atomowego.

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

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- 1) wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

#### **VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą, wirusem COVID 19.

#### **VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonym w odrębnych przepisach;
- 2) prace w narażeniu na substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy, np.: 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.

### **VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi**

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią niedopuszczalne są:
  - 1) prace w wykopach, w zbiornikach i kanałach;
  - 2) prace pod ziemią;
  - 3) prace w wymuszonym rytmie pracy;
  - 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.
2. Dla kobiet w ciąży prace na wysokości niedopuszczalne są:
  - 1) poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, mającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem);
  - 2) wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

Prezydent Miasta Pabianic

**Grzegorz Mackiewicz**