

Zarządzenie Nr 622/V/2020

Burmistrza Gołdapi

z dnia 6 maja 2020 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi

Na podstawie art. 104² § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1043 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. W Zarządzeniu Nr 425/XII/15 Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2015 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi w załączniku Regulamin Pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 20:

a) po ust. 3 dodaje się ust. 3 a w brzmieniu:

„3 a. Ustala się czas pracy pracownika otwierającego Urząd w następujących godzinach:

6⁴⁵ – 14⁴⁵.”,

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Rozkład czasu pracy strażników miejskich w poszczególnych dniach ustala Komendant Straży Miejskiej w grafiku służb na okres co najmniej 1 miesiąca z zachowaniem następującej procedury:

a) projekt grafiku przedkłada do weryfikacji osobie prowadzącej sprawy kadrowe, a zweryfikowany przedkłada burmistrzowi do wiadomości,

b) Komendant Straży Miejskiej informuje strażników miejskich o grafiku co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy objętej grafiką,

c) Komendant Straży Miejskiej przedkłada burmistrzowi do wiadomości każdą zmianę w rozkładzie czasu pracy strażników miejskich w formie odrębnego dokumentu, po uprzedniej weryfikacji przez osobę prowadzącą sprawy kadrowe.”,

3) w § 28 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Praca w godzinach nadliczbowych zlecana jest przez przełożonego na piśmie :

a) w dniu roboczym wynikającym z rozkładu czasu pracy wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do regulaminu,

b) w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy (sobota) wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4a do regulaminu,

c) w niedziele i święta wg wzoru stanowiącego załącznik nr 4b do regulaminu.”,

4) określa się brzmienie załącznika nr 4a i załącznika nr 4b do regulaminu odpowiednio jak w załączniku nr 1 i w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia,

5) w § 33 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany zawiadomić o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie trwania bezpośredniego przełożonego.”,

6) § 34 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159);

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 ośmiu z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,

4) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawującego opiekę nad dzieckiem,

5) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się 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, świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotacje potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,

6) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w określonym czasie w warunkach uniemożliwiających nieprzerwany 11-godzinny odpoczynek.”,

7) § 38 otrzymuje brzmienie:

„§ 38. 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. Uprawnienie to przysługuje jednemu z rodziców.

3. Oświadczenie pracownika o korzystaniu bądź niekorzystaniu w roku kalendarzowym z uprawnienia wymienionego w ust. 1 stanowi załącznik nr 8 do regulaminu.

4. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy z tytułu okoliczności wymienionych w ust. 1 stanowi załącznik nr 9 do regulaminu.

5. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.”,

8) załącznik nr 8 do regulaminu otrzymuje brzmienie jak załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia,

9) załącznik nr 9 do regulaminu otrzymuje brzmienie jak załącznik nr 4 do niniejszego zarządzenia,

10) § 44 otrzymuje brzmienie:

„1. Wynagrodzenia wypłacane są pracownikom urzędu 4 dni przed końcem miesiąca przelewem bankowym lub w kasie siedziby urzędu, w godzinach od 8⁰⁰ do 14⁰⁰.

2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

3. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym (roboczym).

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach burmistrz może podjąć decyzję o wcześniejszej wypłacie wynagrodzenia w danym miesiącu.”,

11) w § 46 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Jeżeli z powodu nieobecności pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 2 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.”,

12) tytuł rozdziału XII otrzymuje brzmienie:

„OCHRONA PRACY KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ”,

13) § 58 otrzymuje brzmienie:

„§ 58. 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią stanowi załącznik nr 13 do regulaminu.

3. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

4. Kobiety w ciąży nie wolno, bez jej zgody, delegować poza stałe miejsce pracy.”,

14) załącznik nr 13 do regulaminu - wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią otrzymuje brzmienie jak załącznik nr 5 do niniejszego zarządzenia,

15) § 59 otrzymuje brzmienie:

„§ 59. Do kobiet sprawujących pieczę nad dzieckiem w wieku do lat ośmiu stosuje się § 28 ust. 3 regulaminu.”,

16) § 61 otrzymuje brzmienie:

„§ 61. 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczonych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

3. Pracownica karmiąca dziecko piersią, która korzysta z przysługującej przerwy na karmienie, przedkłada oświadczenie o korzystaniu z przerwy w pracy.”.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się sekretarzowi gminy oraz bezpośrednim przełożonym pracowników.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom urzędu w sposób zwyczajowo przyjęty.


Burmistrz Gołdapi

Tomasz Rafał Luto

Sporządziła Róża Popławska

Sprawdziła Anna Rawinis

Sprawdzono pod względem
formalnoprawnym


radca prawny Barbara Woźniak

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 622/V/2020
Burmistrza Gołdapi
z dnia 6 maja 2020 r.

Załącznik Nr 4a do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi
stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 425/XII/15
Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2015 r.

Gołdap,

.....
(Wydział/Biurow)

Pan/Pani

.....

Polecenie wykonania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy (sobota)

Na podstawie art. 151³ Kodeksu pracy powierzam Panu/Pani do wykonania pracę w dniu
w godzinach od do tj. w dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu
pracy (sobotę) polegającą na

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(podpis osoby uzgadniającej)

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

Otrzymuje:
1) osoba prowadząca sprawy kadrowe,
2) pracownik.

Załącznik nr 2 do Zarządzenia Nr 622/V/2020
Burmistrza Gołdapi
z dnia 6 maja 2020 r.

Załącznik Nr 4b do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi
stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 425/XII/15
Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2015 r.

Gołdap,

.....
(Wydział/Biurow)

Pan/Pani

.....

Polecenie wykonania pracy w niedzielę lub święto

Na podstawie art. 42 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
powierzam Panu/Pani do wykonania pracę w dniu w godzinach od
do tj. w niedzielę / święto* polegającą na

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(podpis osoby uzgadniającej)

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

* niepotrzebne skreślić

Otrzymuje:

- 1) osoba prowadząca sprawy kadrowe,
- 2) pracownik.

Załącznik nr 3 do Zarządzenia Nr 622/V/2020
Burmistrza Gołdapi
z dnia 6 maja 2020 r.

Załącznik Nr 8 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi
stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 425/XII/15
Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2015 r.

Gołdap,

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(wydział/biuro)

Oświadczenie pracownika o korzystaniu z 16 godzin lub 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat

Na podstawie art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oświadczam, że jestem rodzicem dziecka/dzieci do lat 14 i w związku z tym:
- zamierzam / nie zamierzam*, korzystać z przysługujących mi 16 godzin lub 2 dni wolnych w ciągu całego roku kalendarzowego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- drugi rodzic dziecka korzysta / nie korzysta* z ww. uprawnień.

.....
(podpis pracownika)

* niepotrzebne skreślić

Otrzymuje:

1) osoba prowadząca sprawy kadrowe.

Załącznik nr 4 do Zarządzenia Nr 622/V/2020
Burmistrza Gołdapi
z dnia 6 maja 2020 r.

Załącznik Nr 9 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi
stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 425/XII/15
Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2015 r.

Gołdap,

.....
(imię i nazwisko pracownika)

Pan/Pani

.....
(bezpośredni przełożony)

.....
w/m

Na podstawie art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy proszę o udzielenie zwolnienia od pracy z tytułu wychowywania dziecka do 14 lat:

- w dniu/dniach od do, tj. w ilości dzień/dni*,

- w godzinach od do w dniu, tj. w ilości godziny/godzin*.

.....
(podpis pracownika)

Wyrażam zgodę na udzielenie zwolnienia od pracy w ww. terminie

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

* niepotrzebne skreślić

Otrzymuje:

1) osoba prowadząca sprawy kadrowe.

Załącznik nr 5 do Zarządzenia Nr 622/V/2020
Burmistrza Gołdapi
z dnia 6 maja 2020 r.

Załącznik nr 13 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Gołdapi
stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 425/VII/15
Burmistrza Gołdapi z dnia 15 grudnia 2019 r.

Wykaz prac 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

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) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 5) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 6) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 7) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 8) prace w pozycji wymuszonej;
- 9) 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;
- 10) 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) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
 - 4) 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;
 - 5) 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;
 - 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
 - 7) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
 - 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
 - 9) 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;
- 10) 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.

II.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III.

Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 2) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV.

Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

1. Dla kobiet w ciąży:

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

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

V.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VI.

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.

VII.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

1. 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.