

PRZEWODNIK DLA RODZICÓW

Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego
w Poznaniu



Poradnik opracowano na podstawie uprawnień pracujących rodziców zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023. Poz. 1465),
- 2) ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732; z późn. zm.),
- 3) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 poz. 1009; ost. zm. Dz. U. z 2023 r. poz.614),
- 4) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1949; z późn. zm.),

oraz innych ustaw, wdrażających m. in. dyrektywę unijną w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Rozdział 1: Wstęp	2
Rozdział 2: Uprawnienia pracowników związane z urodzeniem dziecka lub przysposobieniem	
Urlop macierzyński	2
Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego	3
Urlop rodzicielski	4
Urlop wychowawczy	5
Urlop ojcowski	5
Rozdział 3: Nieobecności w pracy związane z rodzicielstwem	
Urlop okolicznościowy	5
Urlop opiekuńczy	6
Zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat	6
Zwolnienie od pracy z tytułu działania siły wyższej	6
Rozdział 4: Zasilek opiekuńczy	
Informacje ogólne	7
Dodatkowy zasilek opiekuńczy	8
Okresy wypłaty zasiłku opiekuńczego	9

Rozdział 5: Wymiar i warunki nabycia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.....	11
Rozdział 6: Szczególne warunki zatrudnienia.....	14
Rozdział 7: Inne przywileje pracownika wynikające z rodzicielstwa	
Ochrona przed zwolnieniem z pracy pracowników – rodziców.....	15
Przedłużenie umowy terminowej.....	15
Prace uciążliwe.....	16
Łączenie korzystania z urlopów dla rodzica z wykonywaniem pracy zawodowej.....	16
Badania lekarskie.....	16
Załącznik numer 1: Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią	

Rozdział 1

Wstęp

Ilekcją w dalszej części przewodnika użyto określenia:

- Uczelnia – należy rozumieć Akademię Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu,
- pracodawca – należy rozumieć Uczelnię, w imieniu której, czynności w sprawach związanych z prawem pracy wykonuje rektor lub w jego imieniu upoważnione osoby,
- pracownik – osoba zatrudniona w Uczelni na podstawie umowy o pracę,
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Niniejszy przewodnik określa przywileje i uprawnienia związane z rodzicielstwem przysługujące rodzicom wychowującym dzieci. Ma na celu wesprzeć rodziców w świadomym podejmowaniu decyzji w korzystaniu z przysługujących im uprawnień. Powszechnie znanymi są na przykład możliwość korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego czy ojcowskiego. Jednak prawo przewiduje wiele innych możliwości, które mogą być pomocne w wykonywaniu obowiązków rodzicielskich.

Rozdział 2

Uprawnienia pracowników związane z urodzeniem dziecka lub przysposobieniem

Urlop macierzyński

1. Urlop macierzyński przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko w czasie zatrudnienia, bez względu na rodzaj umowy o pracę (okres próbny, czas określony/nieokreślony), na podstawie której jest zatrudniona, staż pracy, czy wymiar etatu.

2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać do 6 tygodni, który to okres wliczany jest do pełnego przysługującego wymiaru.
3. Matka dziecka, po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, może zrezygnować z pozostałego wymiaru przysługującego jej urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca wychowującego dziecko.
4. Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński finansowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych a wypłacany przez pracodawcę.
5. W przypadku gdy umowa o pracę wygasa w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego, urlop ten zostaje przerwany, jednak rodzic dziecka ma nadal prawo do zasiłku macierzyńskiego wypłacanego bezpośrednio przez ZUS.
6. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego.

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego

1. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi, który przyjął na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o jego przysposobienie, tj. uznanie go za swoje dziecko lub przyjął dziecko na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, za wyjątkiem przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej zawodowej.
2. Wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego jest taki sam jak w przypadku urlopu macierzyńskiego przysługującego w przypadku urodzenia dziecka i określony został w rozdziale 5 pn. Wymiar i warunki nabycia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.
3. Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego może zostać udzielony do czasu ukończenia przez dziecko:
 - 1) 14 roku życia, w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienie do sądu opiekuńczego o jego przysposobienie,
 - 2) 7 roku życia jeżeli dziecko zostało przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej,
 - 3) 10 roku życia jeżeli dziecko zostało przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej a jednocześnie wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego.

Urlop rodzicielski

1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, co do zasady, w wymiarze 41 lub 43 tygodni, zależnie od liczby urodzonych dzieci przy jednym porodzie.
2. Urlop rodzicielski przysługuje obojgu rodzicom i mogą z niego korzystać równocześnie pod warunkiem, że łączny wymiar urlopu nie przekroczy wymiaru przysługującego.
3. Za cały okres urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński finansowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych a wypłacany przez pracodawcę.
4. Wymiar urlopu rodzicielskiego ulega zwiększeniu w przypadku urodzenia jednego dziecka do 65 tygodni jeśli dziecko posiada zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie dziecka albo jego nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu. Natomiast w przypadku urodzenia przy jednym porodzie więcej niż jednego dziecka wymiar urlopu wynosi 67 tygodni.
5. Z urlopu rodzicielskiego mają prawo korzystać również pracownicy, którzy przyjęli dziecko lub dzieci na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania o jego przysposobienie. Wymiar takiego urlopu wynosi podobnie jak przy urodzeniu dziecka 41 i 43 tygodni a wykorzystany być może po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, do czasu ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Wymiar urlopu rodzicielskiego z tytułu przyjęcia chorego dziecka na wychowanie jest taki sam jak w przypadku urodzenia chorego dziecka. Ulega on jednak skróceniu do 62 tygodni gdy przyjęcie następuje na krótko przed ukończeniem przez dziecko 14 roku życia.–Jeśli rodzice przyjmują dziecko na wychowanie na krótko przed ukończeniem przez niego jego 14 roku życia urlop rodzicielski ulega skróceniu do 38 tygodni (a w przypadku dziecka chorego do 62 tygodni).
6. Gdy rodzice opiekują się dzieckiem w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej o charakterze zawodowym mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze jak przy urodzeniu dziecka tj. 41 lub 43 tygodnie, w przypadku dziecka zdrowego, oraz 65 i 67 tygodni w przypadku dziecka chorego. Jednak mają do niego prawo do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego – 10 roku życia. Gdy przyjęcie dziecka następuje na krótko przed ukończeniem dziecka 7 lub 10 roku życia urlop wynosi 62 tygodnie.

Urlop wychowawczy

1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
2. Z urlopu wychowawczego mogą skorzystać zarówno matka, jak i ojciec, jeżeli oboje są pracownikami.
3. Wymiar urlopu wynosi łącznie dla obu rodziców 36 miesięcy.
4. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Za okres urlopu wychowawczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Urlop ojcowski

1. Prawo do urlopu ojcowskiego jest wyłącznym i samodzielnym prawem ojca niezależnym od uprawnień matki dziecka i przysługuje także w sytuacji gdy matka nie jest pracownicą i nie może korzystać z urlopów związanych z urodzeniem dziecka.
2. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo lub w dwóch, jednotygodniowych częściach do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy.
3. Przysługuje, również ojcu będącemu pracownikiem, który przysposobił dziecko, natomiast nie przysługuje, jeżeli przyjął dziecko na wychowanie w ramach rodziny zastępczej lub jest opiekunem prawnym dziecka. W takim przypadku urlop przysługuje w okresie 12 miesięcy od czasu uprawomocnienia się postanowienia o przysposobieniu jednak nie dłużej jak do czasu ukończenia przez nie 14 roku życia.
4. Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 2 tygodnie niezależnie czy przy porodzie urodziło się 1 dziecko lub więcej dzieci, lub czy przysposobiono 1 czy więcej dzieci.

Rozdział 3

Nieobecności w pracy związane z rodzicielstwem

Urlop okolicznościowy

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, tzw. **urlop okolicznościowy** w wymiarze dwóch dni w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka, albo zgonu lub pogrzebu małżonka pracownika, lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy.

Urlop okolicznościowy w wymiarze jednego dnia przysługuje w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika bądź jego bezpośrednią opieką.

Urlop opiekuńczy

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego **urlop opiekuńczy** w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny pracownika, lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, który wymaga opieki, lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Za członka rodziny uważa się syna, córkę matkę, ojca lub małżonka.
3. We wniosku o urlop opiekuńczy pracownik zobowiązany jest wskazać:
 - 1) imię i nazwisko osoby wymagającej opieki lub wsparcia,
 - 2) przyczynę konieczności zapewnienia opieki,
 - 3) stopień pokrewieństwa – jeśli dotyczy członka rodziny,
 - 4) adres zamieszkania – jeśli dotyczy osoby niebędącej członkiem rodziny.
4. Wniosek składa się co najmniej na 1 dzień przed terminem rozpoczęcia urlopu opiekuńczego.
5. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia.
6. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Zwolnienie od pracy z tytułu opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat

1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze godzinowym, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Zwolnienie od pracy z tytułu działania siły wyższej

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych (w tym spowodowanych chorobą lub wypadkiem dziecka). Za okres tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia osobowego.

Rozdział 4

Zasiłek opiekuńczy

Informacje ogólne

1. Pracownik będący rodzicem dziecka, które nie ukończyło 8 lat ma prawo do zasiłku opiekuńczego za okres zwolnienia z pracy w przypadku zaistnienia następujących okoliczności:
 - 1) nieprzewidziane zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
 - 2) konieczność izolacji dziecka z powodu podejrzenia o nosicielstwo choroby zakaźnej,
 - 3) choroba niani, z którą pracownik ma zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna, sprawującego opiekę nad dzieckiem,
 - 4) poród lub choroba małżonka lub rodzica dziecka pracownika, którzy stale opiekują się dzieckiem, a poród lub choroba uniemożliwia tę opiekę,
 - 5) pobyt w szpitalu albo innej placówce leczniczej małżonka lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem;
2. Prawo do zasiłku opiekuńczego za okres zwolnienia z pracy przysługuje również pracownikowi będącemu rodzicem dziecka w wieku do lat 14 w przypadku jego choroby.
3. Pracownik będący rodzicem dziecka z niepełnoprawnością (tj. dziecka legitymującego się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji), które nie ukończyło 18 lat ma prawo do zasiłku opiekuńczego za okres zwolnienia z pracy w przypadku zaistnienia następujących okoliczności:
 - 1) poród lub choroba małżonka lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem, jeśli poród lub choroba uniemożliwia im opiekę,
 - 2) pobyt w szpitalu albo innej placówce leczniczej małżonka lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem.
4. Do zasiłku opiekuńczego za okres zwolnienia z pracy ma prawo również:
 - 1) pracownik będący rodzicem chorego dziecka z niepełnosprawnością, które nie ukończyło 18 lat,
 - 2) innym niż dziecko chorym członkiem rodziny (inny członek rodziny to: małżonek, rodzic, rodzic dziecka, ojczym, macocha, teściowie, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat – pod warunkiem, że w czasie, kiedy się nim opiekujesz, jesteś z nim we wspólnym gospodarstwie domowym).



Pamiętaj, że ...

1. *Zamknięcie żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego lub szkoły, do których uczęszcza Twoje dziecko jest nieprzewidziane, jeśli zostałeś o tym zawiadomiony w terminie krótszym niż 7 dni przed ich zamknięciem – masz prawo do zasiłku opiekuńczego.*
2. *Zasiłek opiekuńczy możesz otrzymać na: Twoje dzieci lub dzieci Twojego małżonka, dzieci przysposobione, dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie (np. w ramach rodziny zastępczej).*
3. *Zasiłek opiekuńczy otrzymasz niezależnie od okresu Twojego ubezpieczenia.*
4. *Prawo do zasiłku mają na równi matka i ojciec dziecka. Zasiłek może otrzymać jednak za dany okres tylko jeden z rodziców, ten który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę.*
5. *Zasiłek opiekuńczy przysługuje Ci, gdy nie ma innych członków rodziny, którzy mogą zapewnić opiekę. Nie dotyczy to opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2.*
6. *Członkiem rodziny, który może zapewnić opiekę, nie jest osoba, która:*
 - 1) *jest całkowicie niezdolna do pracy,*
 - 2) *jest chora,*
 - 3) *nie jest sprawna fizycznie lub psychicznie za względu na swój wiek,*
 - 4) *prowadzi gospodarstwo rolne,*
 - 5) *jest pracownikiem, który odpoczywa po pracy na nocnej zmianie,*
 - 6) *prowadzi działalność, i nie może dowolnie regulować swojego czasu pracy*
 - 7) *nie jest zobowiązana do opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego - jeśli odmawia sprawowania opieki.*

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

1. *Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje ojcu dziecka lub innemu członkowi najbliższej rodziny, jeśli matka dziecka, która pobiera zasiłek macierzyński w czasie 8 tygodni po porodzie, nie może opiekować się nowo urodzonym dzieckiem, a który z tego powodu przerywa zatrudnienie lub inną działalność zarobkową, aby zaopiekować się dzieckiem.*
2. *Dotyczy to sytuacji, w których ubezpieczona matka dziecka:*
 - 1) *przebywa w szpitalu lub innej placówce leczniczej i nie może osobiście opiekować się dzieckiem,*
 - 2) *ma orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym i stan zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem,*

- 3) porzuciła dziecko.
3. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia.



Pamiętaj, że ...

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje Ci za okres:

- 1) w którym masz prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów szczególnych,*
- 2) w którym korzystasz z urlopu bezpłatnego lub urlopu wychowawczego,*
- 3) w którym jesteś tymczasowo aresztowany lub odbywasz karę pozbawienia wolności,*
- 4) objęty zwolnieniem lekarskim, w czasie którego pracowałeś lub wykorzystywałeś to zwolnienie niezgodnie z jego celem, co zostało stwierdzone w czasie kontroli.*

Okresy wypłaty zasiłku opiekuńczego

1. Zasiłek przysługuje pracownikowi nie dłużej niż przez:
 - 1) 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli pracownik opiekuje się zdrowym dzieckiem do lat 8 lub chorym dzieckiem do lat 14, w tym także dzieckiem z niepełnosprawnością w tym wieku,
 - 2) 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli pracownik opiekuje się dzieckiem w wieku ponad 14 lat lub innym chorym członkiem rodziny,
 - 3) 30 dni w roku kalendarzowym, jeśli pracownik opiekuje się dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem konieczności stałej opieki w przypadku:
 - a. chorego dziecka z niepełnosprawnością, które ukończyło 14 lat ale nie ukończyło 18 lat, albo
 - b. dziecka z niepełnosprawnością, które ukończyło 8 lat ale nie ukończyło 18 lat, jeśli w wyniku porodu, choroby albo pobytu w szpitalu małżonka lub rodzica dziecka, którzy stale opiekują się dzieckiem, nie mogą oni opiekować się dzieckiem z niepełnosprawnością.



Pamiętaj, że ...

1. *Jeśli w roku kalendarzowym opiekujesz się wyłącznie niepełnosprawnym dzieckiem oraz innymi chorymi członkami rodziny (i nie masz innych dzieci, które nie ukończyły 14 lat), zasiłek opiekuńczy przysługuje Ci łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym, w tym nie dłuższy niż 14 dni na opiekę nad chorymi członkami rodziny.*
2. *Łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego nie może przekroczyć 60 dni w roku kalendarzowym. Nie zależy on od liczby osób uprawnionych do zasiłku, liczby dzieci lub członków rodziny, którzy wymagają opieki.*
3. *Okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie jest wliczany do limitu 60 i 14 dni w roku kalendarzowym.*

Rozdział 5

Wymiar i warunki nabycia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem

Urlop	Wymiar	Warunki	Finansowanie
Macierzyński	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 tygodni – przy urodzeniu 1 dziecka, ▪ 31 tygodni – w przypadku urodzenia 2 dzieci, ▪ 33 tygodni – w przypadku urodzenia 3 dzieci, ▪ 35 tygodni – w przypadku urodzenia 4 dzieci, ▪ 37 tygodni – w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci, przy jednym porodzie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego, ▪ jeżeli pracownica nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem to urlop macierzyński rozpoczyna w dniu porodu, ▪ tydzień urlopu macierzyńskiego odpowiada 7 dniom liczonym od pierwszego dnia tego urlopu, ▪ po porodzie matka zobowiązana jest wykorzystać 14 tygodni urlopu; może zrezygnować z pozostałych 6 tygodni urlopu i powrócić do pracy, pod warunkiem, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zasiłek macierzyński przysługuje za czas urlopu macierzyńskiego i jest finansowany jest przez system ubezpieczeń społecznych (ZUS) ▪ Płatnikiem świadczenia jest pracodawca. ▪ Podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc porodu pomniejszone o kwotę składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracownika (czyli 13,71%). ▪ Zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje w wysokości 100 % podstawy wymiaru zasiłku. ▪ Jeżeli pracownik złoży wniosek o urlop macierzyński i rodzicielski w okresie do 21 dni po porodzie, wówczas za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego zasiłek będzie wypłacany w wysokości 81,5% podstawy wymiaru,

<p style="text-align: center;">Rodzicielski</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 41 tygodni – przy urodzeniu 1 dziecka, ▪ 43 tygodni – w przypadku porodu mnogiego, przy jednym porodzie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy – rodzice dziecka, ▪ każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z powyższego wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka, ▪ pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy, ▪ jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, ▪ pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zasiłek macierzyński przysługuje za czas urlopu rodzicielskiego i jest finansowany przez system ubezpieczeń społecznych (ZUS) ▪ Płatnikiem świadczenia jest pracodawca. ▪ Podstawę wymiaru urlopu rodzicielskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego pomniejszone o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika (czyli 13,71%) ▪ Zasiłek płatny jest w wysokości 70% wymiaru podstawy zasiłku. ▪ Jeżeli pracownik złoży wniosek o urlop rodzicielski wraz z wnioskiem o urlop macierzyński w okresie do 21 dni po porodzie, wówczas za urlop rodzicielski zasiłek będzie wypłacany w wysokości 81,5% podstawy wymiaru,
---	---	---	--

<p style="text-align: center;">Wychowawczy</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 36 miesięcy 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 miesiąc przeznaczony wyłącznie dla drugiego rodzica, ▪ rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez cały okres urlopu, z zastrzeżeniem, że łączny wymiar urlopu nie przekroczy przysługującego wymiaru. ▪ jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach, ▪ jest udzielany w okresie nie dłuższym niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia lub w przypadku urlopu wychowawczego na opiekę nad niepełnosprawnym dzieckiem do 18 roku życia dziecka. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Urlop wychowawczy jest rodzajem urlopu bezpłatnego i nie przysługuje z tego tytułu żadne wynagrodzenie
<p style="text-align: center;">Ojcowski</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 tygodnie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nie dłużej niż: <ul style="list-style-type: none"> – do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo – do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego o przysposobieniu dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, ▪ może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień, ▪ jest udzielany na wniosek pracownika złożony nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zasilek macierzyński przysługuje za czas urlopu ojcowskiego i jest finansowany przez system ubezpieczeń społecznych (ZUS) ▪ Płatnikiem świadczenia jest pracodawca. ▪ Podstawę wymiaru urlopu ojcowskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu ojcowskiego pomniejszone o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracownika (czyli 13,71%) ▪ Za okres urlopu ojcowskiego ojcu przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Rozdział 6

Szczególne warunki zatrudnienia

1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w tzw. przerywanym systemie czasu pracy.
2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w tzw. przerywanym systemie czasu pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Warunki pracy pracownicy będącej w ciąży lub karmiącej piersią i zatrudnionej w warunkach uciążliwych i szkodliwych, należy dostosować lub ją przenieść w odpowiednie miejsce pracy, a w przypadku braku takich możliwości, pracodawca jest zobowiązany zwolnić z obowiązku świadczenia pracy. Uprawnienie to przysługuje, gdy przeciwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownice w ciąży lub karmiącą dziecko wynikają z orzeczenia lekarskiego.
4. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych 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.
5. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca wyraża zgodę uwzględniając potrzeby pracownika jak również własne potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
6. Jeżeli organizacja i rodzaj wykonywanej pracy świadczonej przez rodzica umożliwiają jej wykonywanie w formie zdalnej, pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek pracownika tzw. uprzywilejowanego o ten sposób świadczenia pracy (zgodnie z Regulaminem Pracy Zdalnej).

Rozdział 7

Inne przywileje pracownika wynikające z rodzicielstwa

Ochrona przed zwolnieniem z pracy pracowników – rodziców

1. Pracownik w okresie ciąży lub przebywający na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim, od dnia złożenia wniosku o ten urlop podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Pracodawca nie może:
 - 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy,
 - 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy w trybie dyscyplinarnym a reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
2. Pracownik przebywający na urlopie wychowawczym podlega ochronie:
 - 1) od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia zakończenia tego urlopu,
 - 2) w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy – nie więcej niż przez łączny okres 12 miesięcy.
3. Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest dopuszczalne tylko i wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Przepis ten nie dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na okres próbny krótszy niż 1 miesiąc.
4. Jeśli pracownik wnioskuje o wskazane wyżej urlopy w terminach wcześniejszych niż określone w Kodeksie Pracy ochrona pracownika zaczyna obowiązywać:
 - 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego i na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części,
 - 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego lub jego części.

Przedłużenie umowy terminowej

Umowa na okres próbny przekraczający jeden miesiąc lub na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży z mocy prawa zostaje przedłużona do dnia porodu, który to dzień jest ostatnim dniem zatrudnienia. Nie dotyczy to umów zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Prace uciążliwe

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. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, przedstawiono w załączniku numer 1.

Łączenie korzystania z urlopów dla rodzica z wykonywaniem pracy zawodowej

1. Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
2. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Badania lekarskie

Pracownica ciężarna po przedstawieniu świadectwa lekarskiego potwierdzającego ciążę, ma prawo do zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH
DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIAĄCYCH 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

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 (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 ;
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

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

V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią – prace nurków, prace w zbiornikach ciśnieniowych oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
 - 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
 - 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.
2. Dla kobiet w ciąży – prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2–4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki – jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym 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:
 - 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
 - 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
 - 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
 - 4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.
2. Dla kobiet w ciąży – praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.