

***REGULAMIN  
PRACY***

***WYŻSZEJ SZKOŁY  
ADMINISTRACJI  
W BIELSKU-BIAŁEJ***

*Data 29 września 2020 r.*

# ***REGULAMIN PRACY***

## ***WYŻSZEJ SZKOŁY ADMINISTRACJI W BIELSKU- BIAŁEJ***

### **I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

#### § 1

Regulamin pracy, zwany dalej Regulaminem, określa organizację i porządek w procesie pracy w Wyższej Szkole Administracji, dalej zwanej Szkołą oraz związane z tym prawa i obowiązki Szkoły i pracowników.

#### §2

Regulamin jest wewnętrznym aktem normatywnym, wydanym na podstawie art. 104 kodeksu pracy.

### **II. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

#### §3

1. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, jak również podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Przepisy Regulaminu nie dotyczą osób pozostających ze Szkołą w stosunku prawnym uregulowanym innymi przepisami prawa.
3. W imieniu Szkoły, jako pracodawcy działa Kanclerz, Rektor lub inna, wyznaczona osoba.

#### §4

Szkoła zaznajamia pracownika z Regulaminem pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy. Stosowne oświadczenie pracownika w tym zakresie, wskazujące datę i potwierdzone jego podpisem, dołącza się do akt osobowych.

#### §5

1. Stosunki pracy w Szkole regulują przepisy prawa pracy, a w sprawach nie uregulowanych w/w przepisami mają odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego.

2. Do praw i obowiązków nauczycieli akademickich oraz pracowników bibliotecznych stosuje się ponadto przepisy ustawy z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668), zwanej dalej Ustawą.

### **III. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA**

#### §6

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy, z umową o pracę, statutem Szkoły lub Regulaminem.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę,
- 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Szkole,
- 3) należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy,
- 4) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności jest obowiązany:
  - znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
  - wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie zarządzeń i wskazówek przełożonych,
  - dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, m. in. poprzez odpowiednie przechowywanie powierzonego mienia Szkoły w miejscach do tego przeznaczonych,
  - poddawać się badaniom lekarskim,
  - niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia ludzkiego lub zdrowia,
  - znać i przestrzegać obowiązujące na danym stanowisku pracy zasady bezpieczeństwa pożarowego oraz znać lokalizację podręcznego sprzętu gaśniczego,

5) zachować w tajemnicy wszelkie informacje techniczne, handlowe lub organizacyjne, których

ujawnienie mogłoby narazić Szkołę na szkodę,

6) przejawiać koleżeński stosunek do współpracowników, a w szczególności okazywać pomoc pracownikom nowozatrudnionym ,

7) dbać o mienie Szkoły oraz zabezpieczać je przed uszkodzeniem, zniszczeniem lub kradzieżą, a także dbać o jego stan i wygląd,

8) wykazywać lojalność w stosunku do Szkoły i realizować politykę jej rozwoju,

9) przestrzegać postanowień Regulaminu oraz wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących w Szkole,

10) przestrzegać zasad współżycia społecznego,

11) dbać o dobre imię Szkoły i swoją postawą przyczyniać się do jej rozwoju.

### 3. Do obowiązków nauczycieli akademickich należy ponadto:

1) prowadzenie badań naukowych, udział w projektach unijnych prowadzonych przez Szkołę, rozwijanie twórczości naukowej i podnoszenie swoich kwalifikacji,

2) kształcenie studentów oraz uczestników innych form kształcenia,

3) uczestniczenie w pracach organizacyjnych Szkoły,

4) prowadzenie zajęć w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze wynikającym z ustawy,

5) odbywanie dyżurów, konsultacji, itp. w wymiarze nie niższym niż 2 godziny zegarowe miesięcznie

6) uzyskiwanie przez pracowników, dla których Szkoła jest podstawowym miejscem pracy, zgody na dodatkowe zatrudnienie w przypadkach i na zasadach wynikających z Ustawy,

7) potwierdzania obecności przez podpisanie listy obecności, na zasadach określonych w dalszych postanowieniach Regulaminu.

### 4. Pracownik ma prawo:

1) oczekiwać ze strony pracodawcy przelożonych zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przedsięwzięć zmierzających do eliminacji czynników szkodliwych dla zdrowia,

2) do godziwego wynagrodzenia za pracę oraz uzyskania wyczerpujących wyjaśnień dotyczących sposobu ustalania i naliczania tego wynagrodzenia,

- 3) oczekiwać że strony pracodawcy i przełożonych poszanowania swej godności i innych dóbr osobistych,
- 4) do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urloпах wypoczynkowych.

#### **IV. OBOWIĄZKI SZKOŁY**

##### §7

#### 1. Szkoła jest obowiązana w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami i obowiązkami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy ,
- 3) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
- 4) terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikom wynagrodzenia,
- 5) informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 8) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 9) kierować pracowników na badania lekarskie; badaniom wstępnym nie podlegają osoby ponownie przyjmowane do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy po zakończeniu poprzedniej umowy pod warunkiem, że przerwa w zatrudnieniu nie jest dłuższa niż 30 dni kalendarzowych,
- 10) dopuszczać do pracy wyłącznie tych pracowników, których stan zdrowia gwarantuje bezpieczne wykonywanie powierzonych im obowiązków,
- 11) wpływać na kształtowanie w Szkole zasad współżycia społecznego,

12) równo traktować pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, oraz przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, awansowaniu oraz w dostępie do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, niepełnosprawność, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy ,

13) udzielić na żądanie pracownika w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym,

14) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości w pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,

15) udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów,

16) informować pracowników na zebraniach pracowniczych lub przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy,

17) przeciwdziałać mobbingowi, o którym mowa w art. 94 KP,

18) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

## 2. Szkoła ma prawo:

1) oczekiwać od pracowników sumiennego i starannego wykonywania powierzonych obowiązków,

2) wymagać od wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko, dbałości o mienie i dobre imię Szkoły.

## **V. PORZĄDEK PRACY, SYSTEM I ROZKŁAD CZASU PRACY**

## §8

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Szkoły na jej terenie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.

## §9

1. Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
2. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich określa Kanclerz.
3. Zajęcia dydaktyczne obejmują w szczególności wykłady, ćwiczenia, seminaria i konwersatoria.
4. Rozkład zajęć nauczyciela akademickiego ustala dziekan lub rektor.

## § 10

1. Nauczyciele akademicy potwierdzają obecność w pracy przez podpisanie imiennej listy obecności oraz godzin wejścia i wyjścia z uczelni jak również poprzez użycie karty osobistej, a tym samym podpisanie elektronicznej imiennej listy obecności zapisującej wejścia i wyjścia z uczelni, w celu potwierdzenia odbycia zaplanowanych zajęć ze studentami.
2. Brak potwierdzenia odbycia zajęć na imiennej liście obecności, bądź elektronicznej liście obecności traktowany będzie, jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

## § 11

1. Każdy pracownik obowiązany jest znajdować się przez cały czas pracy na swoim stanowisku pracy, a nauczyciel akademicki w miejscu określonym harmonogramem zajęć. Samowolne opuszczanie stanowiska pracy lub miejsca prowadzenia zajęć w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również, bez zgody przełożonego, zmiana stanowiska pracy lub miejsca odbywania zajęć wyznaczonych godzin pracy.
2. Zajęcia (wykłady, ćwiczenia, seminaria, konsultacje, egzaminy, zaliczenia itp.) winny odbywać się w pomieszczeniach wskazanych przez Szkołę.

## § 12

Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, a także pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej, nie zatrudnionych na stanowiskach kustosza, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godz. w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

#### § 13

1. Pracownicy Szkoły nie będący nauczycielami akademickimi, potwierdzają przybycie do pracy poprzez podpisanie listy obecności lub zarejestrowanie tego faktu w elektronicznym systemie rejestracji czasu pracy.
2. Dla pracowników określonych w ust. 1 prowadzona jest ewidencja czasu pracy uwzględniająca godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
3. Dla pracowników określonych w ust. 1 tworzone są rozkłady czasu pracy w postaci miesięcznych indywidualnych harmonogramów.

#### § 14

1. Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na stanowisku: pracownik obsługi oraz sprzątaczką jest rozliczany w równoważnym systemie pracy w przyjętym 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. W równoważnym systemie czasu pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin.
2. Zmiana godzin pracy jest dopuszczalna w przypadku zaistnienia nadzwyczajnych sytuacji, niemożliwych do przewidzenia, w szczególności takich, jak: usprawiedliwiona lub nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, udzielenie dni wolnych od pracy z tytułu pracy w niedzielę, święto lub w dniu wolnym od pracy.

#### § 15

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godz., mają prawo do 15-minutowej przerwy, która wliczana jest do normalnego czasu pracy.

#### § 16

Pora nocna obejmuje 8 godzin i trwa od godziny 22<sup>00</sup> do godziny 6<sup>00</sup> rano.

#### § 17

Wyjście w czasie godzin pracy pracowników administracyjnych poza Szkołę może nastąpić tylko za zgodą bezpośrednio przełożonego lub upoważnionego pracownika. Godziny wyjścia i powrotu do pracy winny być



odnotowane w „książce wyjść”.

#### § 18

Na terenie Szkoły obowiązuje bezwzględny zakaz spożywania alkoholu, zażywania narkotyków, przebywania w stanie nietrzeźwości albo podobnie działającego środka. Palenie tytoniu dozwolone jest tylko w miejscach do tego wyznaczonych.

#### § 19

Przebywanie na terenie Szkoły poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody pracodawcy lub osoby upoważnionej. Zakaz ten nie dotyczy osób pełniących funkcje Rektora, Prorektora, Kanclerza, Dziekanów i Kwestora.

### **VI. NARUSZENIE REGULAMINU**

#### § 20

Do rażącego naruszenia ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy należy:

- 1) niedbałe wykonywanie pracy, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
- 2) nie przybycie, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie bez usprawiedliwienia,
- 3) stawianie się do pracy po spożyciu alkoholu lub podobnie działającego środka, spożywanie alkoholu albo zażywanie środków odurzających w czasie lub w miejscu pracy,
- 4) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 5) nie wykonywanie poleceń przełożonych,
- 6) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
- 7) nieprzestrzeganie przepisów zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 8) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej.

## VII. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI I SPÓŹNIEŃ DO PRACY

### § 21

1. Pracownik winien uprzedzić pracodawcę o niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej. Obowiązek ten uważa się za spełniony, jeżeli pracownik zawiadomi o niemożliwości stawienia się do pracy bezpośredniego przełożonego najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień nieobecności.
2. Przysługujący pracownikowi urlop na żądanie w ilości 4 dni w roku, zgodnie z art. 167<sup>2</sup> kodeksu pracy, powinien zostać zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

### § 22

W razie niestawienia się do pracy z innych przyczyn, niż z góry wiadomych, pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, zawiadamiając pracodawcę osobiście lub przez inną osobę. Dopuszcza się również zawiadomienie przez pocztę bądź telefonicznie bezpośredniego przełożonego, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego lub rozmowy telefonicznej.

### § 23

Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy nauczycieli akademickich:

- 1) nauczyciel akademicki zobowiązany jest uprzedzić pisemnie Dziekana lub Rektora o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Dziekanat następnie przekazuje tę informację do Działu Planowania i Działu Kadr,
- 2) w związku z nieobecnością, o której mowa w punkcie 1) i związaną z nią koniecznością zmian w harmonogramie zajęć, nauczyciel akademicki winien uzyskać, co najmniej na 7 dni przed planowanym terminem zmienionych zajęć, pisemną zgodę dziekana. Dziekanat przekazuje nauczycielowi akademickiemu oraz Działowi Planowania decyzję Dziekana w tej sprawie,
- 3) w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, które nie były możliwe do przewidzenia, nauczyciel akademicki jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwy Dziekanat o niemożliwości odbycia zajęć oraz przyczynie absencji w pracy, a jeżeli jest to możliwe również o przewidywanym okresie trwania tej nieobecności,
- 4) Dziekanat niezwłocznie zawiadamia studentów o odwołaniu zajęć i terminie ich odpracowania oraz Dział Planowania i Dział Kadr o nieobecności nauczyciela akademickiego w pracy, a jeżeli jest to możliwe również o przewidywanym okresie trwania tej nieobecności,
- 5) Dział Planowania nie może dokonać żadnych zmian w planie zajęć bez potwierdzenia z Dziekanatu o zgodzie na

zmianę,

6) w przypadkach określonych w punkcie 3) nauczyciel akademicki niezwłocznie, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, winien zawiadomić Dział Kadr o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania,

7) w przypadku niemożliwości stawienia się do pracy, z przyczyn określonych w punkcie 3), jeżeli dotyczy to soboty, niedzieli lub godzin, w których nieczynny jest właściwy Dziekanat, nauczyciel akademicki zobowiązany jest zawiadomić o odwołaniu zajęć recepcję Uczelni. Pracownik recepcji jest zobowiązany odnotować uzyskaną informację w tygodniowym planie zajęć znajdującym się w recepcji oraz zawiadomić studentów, poprzez wywieszenie ogłoszenia na drzwiach sali, w której miały odbywać się zajęcia,

8) w poniedziałek recepcja ma obowiązek powiadomić właściwy Dziekanat o tym, jakie zajęcia nie odbyły się w dniach piątek (po godz. 16.00) - niedziela,

9) w przypadkach określonych w punkcie 8) nauczyciel akademicki, w następnym dniu roboczym, zawiadamia o przyczynie nieobecności właściwy Dziekanat,

10) Dziekanat jest zobowiązany do powiadomienia Działu Kadr,

11) Dział Planowania zobowiązany jest na koniec każdego miesiąca sporządzić wykaz odwołanych zajęć/zmian dla każdego Wydziału osobno i przekazać go do właściwego dziekanatu,

12) Dziekanat potwierdza, czy wszystkie zmiany zostały wcześniej zgłoszone i czy była na nie zgoda Dziekana, a następnie przekazuje ten zestaw do Działu Kadr.

## § 24

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,

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, wystawione 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, zawierając adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,

5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonych w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

#### § 25

W przypadku spóźnienia się do pracy, pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do bezpośredniego przełożonego, celem usprawiedliwienia spóźnienia oraz przedstawić dowody usprawiedliwiające spóźnienie.

#### § 26

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędnego do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.
2. Czas zwolnienia od pracy niezbędny w celu załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych powinien być odpracowany w dniu i w godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym.

### **VIII. TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA**

#### § 27

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę zgodnie z ustawą z dnia 10.10.2015 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 2177) .

#### § 28

1. Wynagrodzenie za prace płatne jest raz w miesiącu z dołu:
  - 1) 10-go dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni
  - 2) w przypadku, gdy dzień wypłaty wynagrodzenia określony w pkt. 1) i w pkt. 2) niniejszego ustępu przypada na dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu roboczym

poprzedzającym ten dzień.

2. Szczegółowe zasady wypłaty wynagrodzenia określają Regulamin Wynagradzania Nauczycieli Akademickich oraz Regulamin Wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami akademickimi.

#### § 29

1. Wypłata wynagrodzenia następuje na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy pracownika za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Na wniosek pracownika wypłata może być dokonywana w kasie Szkoły w Bielsku-Białej, Plac M. Lutra 7, do rak własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej, w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody.
2. Wypłata w formie pieniężnej następuje w godzinach od 10<sup>00</sup> – 15<sup>00</sup>.

### **IX. OCHRONA PRACY KOBIEC I MŁODOCIANYCH**

#### § 30

1. Pracowników młodocianych i kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych określonych w ogólnie obowiązujących przepisach.
2. Wykaz prac wzbronionych młodocianym określa Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wykaz prac wzbronionych kobietom określa Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
4. Szkoła nie zatrudnia pracowników młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

### **X. KARY ZA NARUSZENIE PORZĄDKU I DYSCYPLINY PRACY**

#### § 31

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp oraz przepisów ppoż., a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować oraz w przypadku lekceważącego stosunku wobec współpracowników I przełożonych:
  - a. karę upomnienia,
  - b. karę nagany.

2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może stosować karę pieniężną w wysokości nie wyższej niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika za jedno przekroczenie lub każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Łączne kary pieniężne nie mogą przekraczać dziesiątej części wynagrodzenia
3. Wpływy z kar porządkowych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### § 32

O zastosowaniu kary 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.

#### § 33

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

#### § 34

Wpisy o zastosowaniu kary usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może z własnej inicjatywy uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

## **XI. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

#### § 35

1. Szkoła i wszyscy JeJ pracownicy są obowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.
2. Szkoła jest obowiązana w szczególności:
  - a) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,

- b) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z zasadami wynikającymi z obowiązujących przepisów,
- c) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- d) kierować pracowników na badania lekarskie na zasadach określonych obowiązującymi przepisami. Badaniom wstępnym nie podlegają osoby ponownie przyjmowane do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy po zakończeniu poprzedniej umowy jeśli przerwa w pracy nie jest dłuższa niż 30 dni,
- e) wydawać pracownikowi przed rozpoczęciem pracy odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.

#### § 36

1. Pracownikom są przydzielane nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych Załączniku Nr 3 do Regulaminu.
2. Przełożony nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy.

#### § 37

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Za czas powstrzymywania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### § 38

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi, w stosunku do których wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych kontrolnych) wykażą potrzebę stosowania okularów korygujących wzrok, będą refundowane koszty zakupów okularów. Szczegółowe zasady postępowania, warunki uprawniające do otrzymania refundacji kosztów zakupu okularów oraz wysokość refundacji określa Załącznik Nr 4 do Regulaminu.

## § 39

Przełożeni pracowników oraz służby bhp i p. poż. w ramach prowadzonych szkoleń informują niezwłocznie pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą.

## **XII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### § 40

1. Niniejszy Regulamin wprowadza się na czas nieokreślony.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 października 2019 roku.
3. Niniejszy Regulamin zastępuje w całości dotychczas obowiązujący Regulamin Pracy Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej.
4. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został ustanowiony lub przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
5. W sprawach, które wynikają ze stosunku pracy, a nie zostały uregulowane niniejszym Regulaminem, mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy kodeksu pracy, a także przepisy właściwe dla wyższych szkół niepublicznych, w szczególności przepisy ustawy z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

### § 41

1. Zgodnie z art. 22 I 23 K.p. oraz art. 5 I art. 6 ust. 1 lit. a, c I f rozporządzenia Parlamentu Europejskiego I Rady (EU) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych I w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE...(Dz. Urz. UE L 119/1 z 04.05.2016), w zakładzie pracy stosuje się monitoring:

- a) Wizyjny w pomieszczeniach ..... w celu kontroli procedur bezpieczeństwa I higieny pracy, a także w pomieszczeniach biblioteki, w celu ochrony przed kradzieżami, kamery wideo są zainstalowane w rogu pomieszczenia obejmując swym zasięgiem łącznie całą przestrzeń,
- b) Służbowych telefonów komórkowych oraz służbowych skrzynek e-mailowych, przeznaczonych wyłącznie do celów służbowych, w celu kontroli ich właściwego wykorzystania – polegający odpowiednio na kontroli billinów otrzymanych od operatorów telefonicznych za każdy minion okres rozliczeniowy oraz raportów aktywności.

2. Zgodnie z art. 111 K.p. monitoring będzie (jest) prowadzony z poszanowaniem godności I dóbr osobistych



pracowników. Materiały powstałe w trakcie monitoring będą wykorzystywane jedynie w w/w celach, a dostęp do materiałów z monitoring będą miały wyznaczone osoby upowaznione do przetwarzania zawartych w nich danych. Materiały z monitoring, będą przechowywane przez okres 20 dni, licząc od dnia ich wytworzenia (wideo) lub otrzymania (billing, raportu aktywności), a po upływie tego okresu będą niszczone w sposób uniemożliwiający ich odtworzenie.

3. Pracownikowi, którego dane znajdują się w materiałach pozyskanych z monitoring, przysługuje prawo:

- a) dostępu do danych,
- b) sprostowania i usunięcia danych,
- c) przenoszenia danych,
- d) ograniczenia przetwarzania,
- e) wniesienia sprzeciwu.

## Załącznik Nr 1 do REGULAMINU PRACY Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej.

*Opracowany na podstawie:*

*Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r w sprawie wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 2004.2047.200)*

### WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

#### 1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

##### Obciążenie pracą fizyczną:

- a) wzbronione są młodocianym prace polegające wyłącznie na podnoszeniu przenoszeniu i przewożeniu ciężarów i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

	dziewczęta	chłopcy
na 6 Qodz.	2300 kJ	3030 kJ
wysiłek krótkotrwały /min	10,5 kJ	12,6 kJ

*Uwaga: Wartości wydatku energetycznego na minutą dotyczą tylko wysiłków krótkotrwałych.*

##### Dźwiganie ciężarów i ich transport:

- a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowniczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,
- b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):	70 N	100 N
przy powtarzalnym obciążeniu	40 N	60 N

- c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy nożnej obsłudze elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagających sił przekraczających następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej:	100 N	170 N
przy powtarzalnym obciążeniu:	70 N	130 N

- d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej:	14 kg	20 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	8 kg	12 kg

- e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej:	10 kg	15 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	5 kg	8 kg

- f) wzbronione jest przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

#### **Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:**

- a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;

- pochylonej w przysiadzie,
- leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
- na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach drukarskich, posadzkarskich itp.

## **Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

- prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych
- prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt
- obsługa zakładów kąpielowych i łaźni prace rakarzy,
- prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt
- prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

b) wzbronione są młodocianym prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne np. wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym zwłaszcza obsługa automatycznej linii obróbki i obsługa urządzeń sterowniczych.

c) wzbronione są młodocianym prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach , w tym hotelach robotniczych.

d) wzbroniony jest młodocianym udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

## **2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych** **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych**

a) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E)

b) wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),

- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),

- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- może powodować raka (R45),
- może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
- stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- może upośledzać płodność (R60),
- może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),
- możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

**c)** wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji i substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (**Xi**), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- produkt skrajnie łatwo palny (R12)
- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).

**d)** wzbronione są młodocianym prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

**e)** wzbronione są młodocianym prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

**f)** wzbronione są młodocianym prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt. a-d

#### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

**a)** wzbronione są młodocianym prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- pyłów o działaniu uczulającym;
- pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

#### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

**a)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w zasięgu pól elektromagnetycznych 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)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone

w przepisach prawa atomowego.

**c)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.

**d)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.

**e)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.

**f)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas, którego:

- poziom ekspozycji odniesiony do a-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,

- szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

- maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

**g)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

- równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do a-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,

- szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

**h)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,

- maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

**i)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s<sup>2</sup>,

- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s<sup>2</sup>.

**j)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s<sup>2</sup>,

- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s<sup>2</sup>.

**k)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 °C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 %, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługi suszarni, spiekania i prażenia rud, walcowania, wytapiania, rozlewania i odlewania metali lub ich stopów, naprawy pieców hutniczych, obsługi pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługi pieców do wytapiania i odprężania, naprawy pieców szklarskich, formowania szkła oraz wszelkich prac na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prac przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowania asfaltu i prac z gorącym asfaltem, bezpośredniej obsługi pieców piekarniczych, prac przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

**l)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych

w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników

**l)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac 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 pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

**m)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

- w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,

- w urządzeniach komunikacji lotniczej,

- prac nurków i płetwonurków,

- prac w kesonach.

**n)** wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

#### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

**a)** wzbronione są młodocianym prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

**b)** wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

- drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,

- alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.

**c)** wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,

- pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.



### 3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

**a)** wzbronione są młodocianym prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

- obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- obsługa ciągników i maszyn samojezdnych bezpośrednią obsługą młockarni, siewkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosą, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
- prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,
- obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
- obróbka drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna.

**b)** wzbronione są młodocianym prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

**c)** wzbronione są młodocianym prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

**d)** wzbronione są młodocianym prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach przy transformatorach i nastawniach wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

**e)** wzbronione są młodocianym prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzętaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci

trakcyjnej.

**f)** wzbronione są młodocianym prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:

- prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników
- prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
- przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
- przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
- prace konwojentów

**g)** wzbronione są młodocianym prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.

**h)** wzbronione są młodocianym prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

**i)** wzbronione są młodocianym prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

- prace pod ziemią,
- prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych

**j)** wzbronione są młodocianym prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

- przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
- narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

**k)** wzbronione są młodocianym prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

**l)** wzbronione są młodocianym prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

## **WYKAZ NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM, PRZY KTÓRYCH ZEZWALA SIĘ NA ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W WIEKU POWYŻEJ 16 LAT**

### **1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

#### **Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym**

a) dozwolone są prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

b) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

c) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.

d) dozwolone jest przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

e) dozwolone jest przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1 %.

#### **Uwaga:**

- Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.

- Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

#### **Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy**

a) dozwolone są prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

#### **Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

a) dozwolone są prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane pomiędzy godziną 7 i 17.

## **2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych**

### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych**

- a) dozwolone są prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
- b) dozwolone są prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.
- c) dozwolone są prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

- a) dozwolone są prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

- a) dozwolone są prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

- przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,

- przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.

- prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:

- przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:

- młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
- na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
- w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
- w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin nadobę,
- praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
- przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwanie ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
- przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
- przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

**b)** dozwolone są prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalnicach, pod następującymi warunkami:

- wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
- zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
- przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 ° C.

W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w warunkach, w których wartość wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI nie przekracza  $800 \text{ kcal} \cdot \text{m}^{-2} \cdot \text{h}^{-1}$ .

### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych**

**a)** dozwolone są prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

- wnoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydalinami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,

- prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,

- pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, płwocina,

- wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach

**b)** dozwolone są prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.

**c)** dozwolone są prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

**d)** dozwolone są prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

### **3 Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe**

**a)** dozwolone są prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.

**b)** dozwolone są prace przy filetowaniu ryb.

**c)** dozwolone są prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych na terenie ogrodzonym z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.

**d)** dozwolone są prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.

**e)** dozwolone są prace marynarzy i rybaków.

**f)** dozwolone są prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.

**g)** dozwolone są prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi

w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych

**h)** dozwolone są niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

- czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,

- czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,

- w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

- zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,

- praca młodocianych pod ziemią:

- może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,

- nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie

- nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych

- zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

**i)** dozwolone są prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

- związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym

zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

- związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów

- związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,

na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

- związane z obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny oraz obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu, wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

i) dozwolone są prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

- w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,

- młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:

- w konserwatoriach filmów,

- w ciemniach filmowych,

- przy montażu filmów,

- w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.



## **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) 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 I - 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 I;

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 I,

b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt I;

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 I;

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  $30^\circ$ , 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 tacy 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

- przekraczające następujące wartości:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowanych (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  $1 \text{ m/s}^2$

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  $4 \text{ m/s}^2$ ;

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

#### **IV. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego 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 kłamrach.



# **NORMY PRZYDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO**

## **I. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze przydzielane są pracownikom bezpłatnie i stanowią własność Szkoły.
2. Odzież i obuwie robocze przydzielane są pracownikom wykonującym prace, przy których występuje intensywne brudzenie lub działają inne czynniki powodujące przyspieszone niszczenie odzieży lub obuwia, zgodnie z wykazem zawartym w dalszej części tabeli.
3. Środki ochrony indywidualnej, w tym odzież mają na celu zabezpieczenie pracownika przed działaniem niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w czasie pracy.
4. Przełożony nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej niezbędnych na danym stanowisku oraz jest zobowiązany przeszkolić go w zakresie zasad posługiwania się tymi środkami.
5. Pracownik jest zobowiązany utrzymać w należyтым stanie przydzielone mu środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz używać ich zgodnie z przeznaczeniem.
6. Pracodawca zapewnia pracownikom możliwość konserwacji (pralka, środki piorące), wysuszenie i prasowanie odzieży ochronnej i roboczej.
7. Środki ochrony indywidualnej są używane do czasu utraty ich cech ochronnych, a odzież i obuwie robocze do czasu utraty ich cech użytkowych.
8. Szkoła może przydzielić pracownikowi używane środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą (za wyjątkiem bielizny osobistej i obuwia), jeżeli przedmioty te zachowały właściwości ochronne lub użytkowe i odpowiadają wymaganiom higieniczno-sanitarnym.
9. Odzież używaną należy przydzielić w szczególności do prac krótkotrwałych i powodujących intensywne niszczenie, jako odzież do zużycia.
10. Szkoła zapewnia pracownikom środki czystości i higieny osobistej.
11. Za pranie i naprawę odzieży roboczej pracownik nie otrzymuje ekwiwalentu. Czynności te wykonuje pracownik zatrudniony na stanowisku: sprzątaczką, korzystając ze środków czystości oraz sprzętu będącego własnością Szkoły.

## **II. ZASADY PRZYDZIELANIA ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ, ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO ORAZ ŚRODKÓW HIGIENY OSOBISTEJ**

1. Ustala się Zakładową Tabelę Norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej zwanej dalej tabelą.
2. Dalsza część tabeli zawiera wykaz stanowisk pracy , wykaz przydzielonej odzieży i obuwia roboczego- oznaczone literą „R” , wykaz odzieży i obuwia ochronnego - oznaczonego literą „O” oraz przewidywalne okresy ich używalności.
3. Pracownicy otrzymują wyposażenie zgodnie z pozycją tabeli i zajmowanym stanowiskiem.
4. Okres używalności określony w tabeli w miesiącach należy rozumieć, jako przewidywalny minimalny okres ich używalności.

### **III. WYDAWANIE NOWYCH I ZWROT UŻYWANYCH ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO**

1. Wszystkim pracownikom zatrudnionym w Szkole na stanowiskach robotniczych na bieżąco będzie wydawana zgodnie z niniejszą tabelą odzież robocza, środki ochrony osobistej.
2. Odzież robocza wydawana będzie na podstawie karty wyposażenia w odzież, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.
3. Cza nieprzepracowany- powyżej 1 miesiąca- nie wlicza się do czasookresu używalności.
4. Każdy pracownik zatrudniony w Szkole ma obowiązek przyznane mu środki ochrony osobistych „R” i „O” bezwzględnie używać.
5. Przedwczesne zużycie ochron „R” i „O” będzie rozpatrywane indywidualnie, a decyzję odnośnie wydania nowych ochron podejmie pracodawca.
6. W przypadku rozwiązania umowy o pracę którejkolwiek ze stron, ochrony „R” i „O” należy zwrócić placówce (forma zwrotu do uzgodnienia) lub rozliczyć stosownie do okresu zużycia przydzielonych środków.

### **IV. TABELA NORM PRZYDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ, ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO**

LP	STANOWISKO PRACY LUB WYKONYWANE CZYNNOŚCI	WYPOSAŻENIE	OKRES UŻYWALNOŚCI
1.	SPRZĄTACZKA	"R"- fartuch , "O"-rękawice , "R"- obuwie	I szt./24 miesięcy I para ./do zużycia I para ./24 miesiace
2.	PRACOWNIK OBSLUGI	"R"- fartuch . "R"-kamizelka ciepłochrona , "O"-rękawice robocze, "O" rękawice ocieplane , "R"- strój firmowy "R"- obuwie	I s zt./24 miesięcy I s zt./36 miesiące I para.- do zużycia I para.- do zużycia I szt./24 miesiące I para/ 24 miesiące
3.	ARCHIWISTA	"R"- fartuch , "O"-rę kaw ice, „O" -maska ochronna	I sz t./24 miesięcy
4.	PRACOWNIK BIBLIOTEKI	"R"- fartuch ,	I szt./24 miesięcy
5.	PRACOWNIK CZYTELNI	"R"- fartuch ,	I s zt./ 24miesiący y

„R"- odzież i obuwie robocze  
„O"- środki ochrony in dywidualnej  
D/Z- do zużycia



**Załącznik Nr 4 do REGULAMINU PRACY Wyższej Szkoły Administracji w Bielsku-Białej.**

**SZCZEGÓŁOWE ZASADY POSTĘPOWANIA, WARUNKI  
UPRAWNIAJĄCE DO OTRZYMANIA REFUNDACJI  
KOSZTÓW ZAKUPU OKULARÓW ORAZ WYSOKOŚCI  
REFUNDACJI.**

Podstawa prawna :

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 04 grudnia 1998 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U Nr 148, poz. 973).

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi, w stosunku do których wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych i kontrolnych) wykażą potrzebę stosowania okularów korygujących wzrok, będą refundowane koszty zakupów okularów.
2. Pracownikiem, któremu przysługują okulary korekcyjne jest osoba, która użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy powyżej 4 godzin dziennie.
3. Warunkiem otrzymania refundacji jest przedłożenie zaświadczenia lekarskiego wydanego w ramach badań profilaktycznych, o których mowa w punkcie 1 niniejszej procedury. Uwzględniane jest tylko zaświadczenie wydane przez przychodnię, z którą Szkoła podpisała umowę na prowadzenie badań profilaktycznych
4. W przypadku pogorszenia wzroku pracownik zwraca się na piśmie do pracodawcy celem skierowania go na badania dodatkowe (okulistyczne). Warunkiem otrzymania refundacji jest przedłożenie zaświadczenia lekarskiego wydanego w ramach badań dodatkowych, o których mowa w punkcie 1 niniejszej procedury.
5. Punkci Zaświadczenie lekarskie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.
6. Refundacja następuje po przedstawieniu przez pracownika rachunku potwierdzającego poniesione koszty na zakup okularów. Rachunek musi zostać wystawiony na Szkołę Wyższą Szkołę Administracji w Bielsku-Białej , ul. A.F. Modrzewskiego 12, NIP: 574-17-60-167, w treści

dokumentu należy wpisać: „Zakup okularów korygujących wzrok dla pracownika (imię i nazwisko Pracownika)”.

7. Punkci Zakres refundacji obejmuje zwrot kosztów zakupu okularów korygujących wzrok (zgodnie z zaleceniami lekarza) w wysokości 100,00 zł (stu złotych).
8. Różnica pomiędzy kosztem zakupu, a kwotą 100,00 zł (podlegającą refundacji) nie będzie uwzględniana (nie podlega refundacji).