REGULAMIN PRACY

KARKONOSKIEJ PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ W JELENIEJ GÓRZE

**1. PRZEPISY WSTĘPNE**

**§ 1**

Regulamin pracy jest oparty o obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.: Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 24,poz. 141 z późn.zmi.);
2. Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.).
3. Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r.; Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.. U. 2012, poz. 572 z późn. zm.).
4. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 października 2011 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 z późn. zm.).
5. Statutu Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze.

**§ 2**

Niniejszy regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

**§ 3**

Celem Regulaminu Pracy jest sprecyzowanie reguł porządku pracy, ułatwiających należyty jej przebieg oraz dostosowanie podstawowych zasad prawa pracy do warunków istniejących w Uczelni. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko. Przepisów regulaminu nie stosuje się do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

**§ 4**

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z regulaminem, oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, zostanie dołączone do akt osobowych.

**§ 5**

Określenia użyte w Regulaminie oznaczają:

1. Uczelnia – Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze;
2. Pracodawca – rozumie się przez to Karkonoską Państwową Szkołę Wyższą w Jeleniej Górze. Za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje rektor i kanclerz.
3. Pracownik – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Karkonoskiej Państwowej Szkole Wyższej w Jeleniej Górze na podstawie umowy o pracę;
4. jednostka organizacyjna – rozumie się jednostkę organizacyjną w rozumieniu zapisów Regulaminu Organizacyjnego Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze;
5. bezpośredni przełożony – rozumie się kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.

**§ 6**

1. Wszelkich informacji, w szczególności ujawnianie dokumentów oraz ich kserokopii zawierających tajemnice gospodarcze, służbowe i państwowe, w tym związane z ochroną dóbr osobistych, poza zakład pracy, udzielają pracodawca lub pisemnie upoważnione przez niego osoby.
2. Osoby upoważnione na podstawie odrębnych przepisów do kontroli działalności pracodawcy, mają prawo kontroli działalności po uprzednim przedstawieniu dokumentów uprawniających do kontroli pracownikowi pełniącemu obowiązki w kontrolowanej jednostce organizacyjnej oraz po zawiadomieniu o kontroli rektora lub osoby upoważnionej do zastępstwa rektora i dokonaniu wpisu do księgi kontroli.

# II. OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKÓW

**§ 7**

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a także wykorzystywać w pełni czas na pracę zawodową.
2. Do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:
3. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy,
4. przestrzeganie obowiązującego w zakładzie pracy ustalonego porządku oraz czasu pracy,
5. dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych,
6. przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
7. przejawianie koleżeńskiego stosunku do współpracowników,
8. przejawianie należytej dbałości o urządzenia i maszyny stanowiące własność Uczelni, zabezpieczenie po zakończeniu pracy urządzeń, narzędzi pracy, wyłączanie odbiorników prądu, zamykanie pomieszczeń,
9. przestrzeganie tajemnicy państwowej, służbowej i gospodarczej,
10. podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenie umiejętności pracy,
11. zachowanie w tajemnicy informacji technicznych, technologicznych oraz organizacyjnych Uczelni, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
12. dbanie o czystość i porządek wokół swojego stanowiska pracy,
13. używanie zgodnie z przeznaczeniem przydzielonej odzieży ochronnej i roboczej oraz ochron osobistych wyłącznie w czasie wykonywania pracy określonej w umowie o pracę lub wynikającej z poleceń przełożonych,
14. dbanie o używanie środków pracy zgodnie z przeznaczeniem wyłącznie na rzecz pracodawcy,
15. właściwe odnoszenie się do przełożonych, współpracowników i studentów, mając na względzie w szczególności zasady: kultury osobistej, współżycia społecznego, poszanowania prawa do odmienności poglądów i wyznania oraz poszanowania innych gwarancji konstytucyjnych,
16. niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o zauważonym w Uczelni wypadku albo zagrożeniu zdrowia lub życia ludzkiego.
17. niezwłoczne ostrzeganie współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie.
18. pracownik jest obowiązany, wydane mu przez zakład pracy dokumenty niezbędne do wykonywania pracy i obowiązków służbowych, posiadać przy sobie w czasie pracy, chronić je przed utratą lub zniszczeniem; po rozwiązaniu stosunku pracy - zwrócić je natychmiast placówce, pracownicy zobowiązani są niezwłocznie zgłaszać swoim przełożonym o wszelkich przeszkodach w wykonywaniu pracy,
19. przydziału prac dokonuje bezpośredni przełożony pracownika,
20. każdy pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia, po zakończeniu pracy, powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia, narzędzi, urządzeń, sprzętu, dokumentów, pieczęci, walorów pieniężnych oraz do uporządkowania miejsca pracy.
21. pracownik ma prawo w szczególności do:
    1. zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z rodzajem pracy, wynikającym z treści zawartej umowy o pracę i zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami – przed rozpoczęciem pracy, ale nie później niż w ciągu 7 dni od nawiązania stosunku pracy pracownik powinien:
    2. otrzymać i podpisać umowę o pracę, umowę o odpowiedzialności (współodpowiedzialności) materialnej, zakres czynności a także inne niezbędne dokumenty i wpisy,
    3. zapoznać się z regulaminem pracy i innymi regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy, odbyć wstępne przeszkolenia, przejść wstępne badania lekarskie wykonane przez lekarza medycyny pracy, zostać zapoznany z podstawowymi obowiązkami, sposobem wykonywania pracy na jego stanowisku i sposobem realizacji przyznawanych mu uprawnień,
    4. jeżeli jest to wskazane przyjąć protokolarnie stanowisko pracy, otrzymać niezbędne środki ochronne, poznać metody rejestracji czasu pracy i udzielenia zwolnień od pracy,
    5. wynagrodzenia za pracę,
    6. bezpiecznych i higienicznych warunków pracy - gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając przełożonego, zachowując prawo do wynagrodzenia,
    7. wypoczynku w dniach wolnych od pracy,
    8. równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a w szczególności do równouprawnienia, czyli równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie pracy,
    9. tworzenia organizacji pracowników i przystępowania do nich, które to organizacje – związki zawodowe – mają prawo do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników,
    10. uczestniczenia w zarządzaniu Uczelnią w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## III. OBOWIĄZKI I PRAWA PRACODAWCY

**§ 9**

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
2. zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę,
3. zapoznać pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz z jego podstawowymi uprawnieniami,
4. 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, zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę,
5. zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy i nauki oraz prowadzić systematyczne szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
6. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
7. umożliwiać i ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji,
8. stwarzać pracownikom rozpoczynającym pracę zawodową warunki sprzyjające w przystosowaniu się do należytego planowania pracy - adaptacja zawodowa młodych,
9. zaspakajać w miarę posiadanych środków bytowe i socjalne potrzeby pracowników,
10. stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników,
11. szanować godność i inne dobra osobiste pracownika,
12. przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
13. przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu,
14. zapewnić pracownikom dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
15. informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy,
16. prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
17. odchodzącemu z pracy pracownikowi pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać świadectwo pracy bez względu na jego rozliczenie się z pracodawcą,
18. zapewnić pracownikom odzież roboczą i ochronną, sprzęt ochrony osobistej, kontrolować właściwe wykorzystanie tych środków,
19. informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami,
20. dbać o przestrzeganie u pracodawcy zasad współżycia społecznego,
21. Przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz informacje o wolnych miejscach pracy i możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy są udostępnione na Portalu Pracowniczym Uczelni: www.kpswjg.pl
22. Do praw pracodawcy należy w szczególności:
23. tworzenie i przystępowanie do organizacji pracodawców, tworzonych w celu reprezentacji oraz obrony praw i interesów pracodawców,
24. wydawanie pracownikom, w ramach uprawnień kierowniczych, wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy, które nie powinny być sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę oraz ustalenie zakresu obowiązków, zadań i czynności pracowników oraz ich egzekwowanie,
25. korzystanie z wyników pracy wykonywanej przez pracowników zgodnie z treścią stosunku pracy.

## IV. ORGANIZACJA I PORZĄDEK PRACY

**§ 10**

1. Przed przystąpieniem do pracy pracownik odnotowuje swoje przybycie na liście obecności, składając własnoręczny podpis. Obowiązkiem tym nie są objęci pracownicy dydaktyczni oraz Pełnomocnicy Rektora ds. Karkonoskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku.
2. Lista obecności znajduje się na portierni każdego budynku Uczelni. Dla pracowników pracujących w budynkach nie posiadających portierni, lista obecności znajduje się w Portierni Głównej przy bramie wjazdowej do Uczelni.
3. Punktualne przybycie do pracy oznacza obecność na stanowisku pracy w stanie pełnej gotowości do wykonywania pracy o czasie wskazanym przez pracodawcę.
4. Obowiązki pracownika nieobecnego w pracy przejmuje pracownik wyznaczony przez bezpośredniego przełożonego.
5. Za prawidłową organizację pracy w komórce organizacyjnej i przestrzeganie przepisów o czasie pracy odpowiada bezpośredni przełożony.
6. Pracownik, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, ma prawo do 15 minutowej przerwy w pracy wliczonej do czasu pracy.
7. Przebywanie pracowników w pomieszczeniach służbowych poza obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, w tym także w dni wolne od pracy jest dozwolone wyłącznie po uzyskaniu zgody przełożonego.

**§ 11**

1. Każdy pracownik otrzymuje przydział pracy stanowiący część zadań jednostki organizacyjnej.
2. Podziału zadań pomiędzy pracownikami oraz przydziału prac dla poszczególnych pracowników dokonuje bezpośredni przełożony.
3. Zakres podstawowych obowiązków przekazuje pracownikowi bezpośredni przełożony w formie pisemnej.
4. Kopia dokumentu, podpisana przez pracownika i bezpośredniego przełożonego przechowywana jest w aktach osobowych pracownika.
5. W sytuacji, gdy przydzielona pracownikowi praca nie wypełnia całkowicie ustalonego czasu pracy, bezpośredni przełożony może przydzielić pracownikowi również inne prace, do których wykonywania pracownik posiada kwalifikacje.

**§ 12**

Odpowiedzialność za dostarczenie pracownikom materiałów i środków pracy oraz ich właściwe używanie i rozliczenie pracowników z wykorzystania tych materiałów i środków, spoczywa na bezpośrednim przełożonym.

**§ 13**

1. Pracownik zatrudniony przy urządzeniach, pracujący w ruchu ciągłym lub na stanowisku wielozmianowym nie może opuszczać stanowiska pracy przed nadejściem zmiany.
2. W sytuacji nieobecności pracownika zmieniającego, należy o tym niezwłocznie powiadomić przełożonego, do którego należy obowiązek zapewnienia zastępstwa.

**§ 14**

1. Bezpośredni przełożony powinien udzielić pracownikowi wszelkich informacji związanych ze stosunkiem pracy. Pracownik może zwrócić się o dodatkowe informacje do pracownika lub kierownika odpowiedniej jednostki organizacyjnej, a w szczególności:
   1. w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, w tym między innymi: przyjęcia do pracy, przeszeregowania, zwolnienia z pracy, prawa do emerytury, urlopów, dyscypliny pracy – do Sekcji Kadr;
   2. w zakresie dokonywania wypłat i potrąceń oraz zasad obliczania wynagrodzenia zasadniczego, premii i dodatków, zasiłków z ubezpieczenia społecznego – do Kwestury – Sekcji Płac;
   3. w zakresie przepisów bhp, przeciwpożarowych i spraw związanych z wypadkami – do Specjalisty ds. BHP.

**STOSUNEK PRACY**

**§ 15**

1. Nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.
2. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz Uczelni i pod jej kierownictwem, a Uczelnia – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.
3. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem: stron umowy, daty jej zawarcia oraz warunków pracy i płacy, a w szczególności:
4. rodzaju pracy,
5. miejsca wykonywania pracy,
6. wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
7. wymiaru czasu pracy,
8. terminu rozpoczęcia pracy.
9. Umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, a także na czas określony jako tzw. zastępstwo pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
10. Umowy na czas nieokreślony, czas określony oraz na czas wykonywania określonej pracy zawierane po raz pierwszy mogą być poprzedzone umową na okres próbny, nieprzekraczający trzech miesięcy.
11. Dla każdego pracownika Uczelnia zobowiązana jest założyć teczkę akt osobowych.
12. Umowę o pracę zawiera się i rozwiązuje na zasadach określonych w *Kodeksie pracy* i innych przepisach dotyczących prawa pracy.
13. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie.
14. W oświadczeniu Uczelni o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy oraz powinna być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.
15. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
16. Czynności prawnych w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy dokonuje w imieniu Uczelni rektor, prorektor lub kanclerz.

**SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY**

**§ 16**

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w Uczelni lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy znajdował się na stanowisku pracy. Osobiste przygotowanie się pracownika do wykonywania pracy, jak i osobiste przygotowanie się do opuszczenia zakładu pracy nie wlicza się do czasu pracy.

**§ 17**

1. Czas pracy nauczyciela akademickiego ustala się odpowiednio do zakresu jego obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych. Wymiar pensum dla poszczególnych stanowisk ustala Senat Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze.
2. Czas pracy pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowo-technicznej zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w art. 113 i art. 130 pkt 7 ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym wynosi 36 godz. tygodniowo.
3. Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami wynosi 8 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
4. Praca wykonywana jest w następujących systemach:
5. według normalnego rozkładu czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest w robocze dni tygodnia przy zachowaniu wolnej soboty, niedzieli i święta;
6. w równoważnym systemie czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest według ustalonego harmonogramu we wszystkie dni tygodnia łącznie z sobotami, niedzielami i świętami (w zamian dni wolne w tygodniu), w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym 3 miesięcy.
7. W każdym z systemów wymienionych w ust. 4 praca może odbywać się na zmiany (maksimum trzy).
8. W przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji procesu dydaktycznego, zakresem zadań realizowanych przez jednostkę, w systemie normalnego rozkładu czasu pracy dopuszcza się możliwość innego określenia dni roboczych w danej jednostce organizacyjnej, pod warunkiem zachowania zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy określonej dla poszczególnych grup pracowniczych i ustaleniu wcześniej harmonogramu czasu pracy.
9. Zależnie od potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań Pracodawca może ustalić dla jednostek organizacyjnych inne godziny rozpoczynania i kończenia pracy z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy.
10. Rozkład czasu pracy Pracownika może zostać zmieniony, na pisemny jego wniosek, Pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego pracy w ramach systemu, w którym pracuje.
11. Przy ustalaniu harmonogramu pracy (grafików) przestrzega się następujących zasad:
12. za pracę w niedzielę i święta pracownik otrzymuje inny dzień wolny w tygodniu na zasadach określonych w Kodeksie Pracy;
13. raz na cztery tygodnie pracownik powinien skorzystać z wolnej od pracy niedzieli;
14. z obowiązującym rozkładem czasu pracy zapoznaje pracownika jego bezpośredni przełożony na co najmniej dwa dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego;
15. liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla jednego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym;
16. tygodniowy czas pracy nie może, łącznie z godzinami nadliczbowymi, przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym;
17. ograniczenie przewidziane w ppkt 5) nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
18. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
19. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godz. 22.00 a 6.00, za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej przepisami o wynagrodzeniu.
20. Święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu, a godz. 6.00 następnego dnia.

**§ 18**

1. W Uczelni obowiązuje następujący rozkład czasu pracy:

* 1. pracownicy Domu Studenta pracują na trzy zmiany w równoważnym systemie czasu pracy:

I zmiana – godz. 6.00 – 14.00

II zmiana – godz. 14.00 – 22.00

III zmiana – godz. 22.00 – 6.00

* 1. pracownicy Biblioteki i Centrum Informacji Naukowej, pracujący na stanowiskach bezpośrednio związanych z wypożyczaniem zbiorów bibliotecznych pracują w równoważnym czasie pracy, szczegółowy rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach okresu rozliczeniowego ustalają miesięczne harmonogramy pracy, które podaje się do wiadomości pracowników na co najmniej dwa dni przed rozpoczęciem miesiąca; w czasie letniej przerwy międzysemestralnej, począwszy od pierwszego poniedziałku po jej rozpoczęciu, praca odbywa się w dniach od poniedziałku do piątku, w godzinach od 7.15 do 15.15.
  2. pracownicy zatrudnieniu na stanowisku ratownika wodnego pracują w równoważnym czasie pracy, szczegółowy rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach okresu rozliczeniowego ustalają miesięczne harmonogramy pracy, które podaje się do wiadomości pracowników na co najmniej dwa dni przed rozpoczęciem miesiąca.
  3. pozostali pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi pracują od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.15 do 15.15.

**§ 19**

Ewidencję godzin nadliczbowych prowadzi Sekcja Kadr.

**§ 20**

Pracodawca, pracownicy zarządzający Uczelnią z upoważnienia Pracodawcy oraz kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

**§ 21**

1. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę rozliczany jest na podstawie polecenia służbowego wyjazdu.
2. Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i czas pracy był kontrolowany.

**§ 22**

Każdy pracownik obowiązany jest znajdować się przez cały czas na stanowisku pracy. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed jej zakończeniem lub w czasie godzin pracy jest zabronione.

**§ 23**

Każdy pracownik po zakończonej pracy obowiązany jest do zabezpieczenia swojego stanowiska pracy.

**§ 24**

Zabrania się wynoszenie z Uczelni sprzętu, narzędzi, części zamiennych i innych materiałów stanowiących własność pracodawcy lub jemu powierzonych.

## V. URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

**§ 25**

1. Nauczyciel akademicki ma prawo do urlopu wypoczynkowego, płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu z tytułu przygotowania rozprawy doktorskiej na zasadach określonych w art. 133 i 134 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.
2. Pracodawca nie ustala planu urlopów.
3. Urlopu wypoczynkowego pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim udziela się na wniosek pracownika biorąc pod uwagę potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.
4. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy (lub osoby upoważnionej) na karcie urlopowej.
5. Urlopu niewykorzystanego w roku kalendarzowym należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca września następnego roku.
6. Za czas urlopu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie jakie by otrzymał gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do dwunastu miesięcy.

**§ 26**

W zakresie urlopów wypoczynkowych w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami stosuje się przepisy art. 152 - 172 Kodeksu Pracy.

**§ 27**

Tryb udzielania urlopów dla nauczycieli akademickich określa Senat Uczelni.

**§ 28**

1. Pracownikowi na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Pracownikowi za jego zgodą wyrażoną na piśmie może być udzielony urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres uzgodniony między pracodawcami.

**§ 29**

W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy:

1. W celu wykonywania zadań lub czynności:
   * 1. ławnika w sądzie,
     2. członka komisji pojednawczej,
     3. obowiązku świadczeń osobistych.
2. W celu:
   * + 1. wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
       2. stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, kolegium do spraw wykroczeń, komisji pojednawczej, sądu pracy, Najwyższej Izby Kontroli w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym,
       3. przeprowadzeniem badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych lub badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
       4. oddania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stacje krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
       5. uczestnictwa w akcji ratowniczej GOPR, jeżeli pracownik jest jego członkiem,
       6. uczestniczenia w posiedzeniach rady nadzorczej, jeżeli pracownik jest członkiem tej rady,
       7. umożliwienia radnemu brania udziału w pracach organów jednostki samorządu, w której pracownik uzyskał mandat.
3. W celu występowania w charakterze:
4. biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym, przygotowawczym, sądowym lub kolegium ds. wykroczeń,
5. strony lub świadka w postępowaniu przed komisją pojednawczą.

**§ 30**

* 1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela pracodawca. Czas wyjścia i powrotu winien być odnotowany w książce wyjść.
  2. Za czas zwolnienia od pracy o którym mowa w pkt. l pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowywania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

**§ 31**

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

1. Dwa dni w razie ślubu pracownika, urodzenia dziecka, zgonu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.
2. Jeden dzień w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownicy (również pracownikowi), wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat czternastu, przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy w wymiarze dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

**§ 32**

Na pisemny wniosek pracownika bezpośredni przełożony może udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy, bez prawa do wynagrodzenia jeżeli nie spowoduje to istotnych zakłóceń w procesie pracy.

**§ 33**

1. Wszelkie podania (wnioski) dotyczące zwolnień od pracy opiniowane są przez osobę prowadzącą sprawy kadrowe.
2. Nieobecność pracownika nie może powodować zakłóceń w procesie pracy. Za przestrzeganie tej zasady odpowiedzialny jest przełożony pracownika nieobecnego, który udzielił zwolnienia.
3. Wszelkie dowody nieobecności, wyjaśnienia, podania, wnioski i pisma dotyczące spraw kadrowych przełożeni niezwłocznie przekazują osobie prowadzącej sprawy kadrowe, która gromadzi je we właściwych aktach.

**§ 34**

Obowiązek zastępowania osoby nieobecnej uregulowany powinien być w zakresie czynności lub odpowiedzialności i uprawnień lub w innym dokumencie, a gdy takiego uregulowania nie ma, obowiązek wyznaczenia zastępstwa ciąży na przełożonym w momencie udzielania zwolnienia lub stwierdzenia nieobecności pracownika.

## VI. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

**§ 35**

Pracodawca jest obowiązany:

1. Zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciw pożarowej.
2. Prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
4. Kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie, dotyczy to również badań kontrolnych i wstępnych.
5. Wydać pracownikowi przed rozpoczęciem pracy odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.
6. Wydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.

**§ 36**

1. Wszyscy pracownicy przed przystąpieniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bhp oraz ochrony ppoż.
2. Odbycie szkolenia wstępnego i przyjęcie do wiadomości przepisów ochrony ppoż. i regulaminu pracy pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem na oświadczeniu, które zostaje włączone do teczki akt osobowych pracownika.

**§ 37**

1. Każdy pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości.
2. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników obowiązku trzeźwości ciąży na bezpośrednich przełożonych tych pracowników.
3. Realizacja tego obowiązku, o którym mowa w pkt. 2 polega na:
   1. niedopuszczeniu do pracy osób, których stan lub zachowanie wskazuje na spożycie alkoholu albo uzasadniaj ą to inne okoliczności,
   2. surowym reagowaniu na przypadki spożywania alkoholu w czasie lub miejscu pracy,
   3. niezwłocznym zgłaszaniu pracodawcy lub osobie prowadzącej sprawy kadrowe faktu podejrzenia spożycia przez pracownika alkoholu.
4. Kontroli trzeźwości dokonuje się, za zgodą pracownika, za pośrednictwem policji lub bezpośredniego przełożonego bądź osoby prowadzącej sprawy kadrowe albo innej osoby pisemnie upoważnionej przez kierownika zakładu pracy do takiej kontroli.
5. Pracownik ma prawo zażądać badania trzeźwości jeżeli wymaga tego jego interes prawny.
6. Koszty badań trzeźwości ponosi zakład pracy.
7. W przypadku gdy stwierdzono u pracownika stan po spożyciu alkoholu obowiązek poniesienia kosztów tych badań i czynności z nimi bezpośrednio związanych ciąży na tym pracowniku.

### VII. OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH

**§ 38**

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiety jest określony w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.) i stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. W przypadku zmiany obowiązujących przepisów załącznik będzie aktualizowany, bez obowiązku zastosowania procedury zmian treści regulaminu.

**§ 39**

1. Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno delegować bez jej zgody poza stałe miejsce pracy.
3. Kobiety opiekującej się dziećmi w wieku do 4 lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

**§ 40**

1. Szczegółowe zasady dotyczące zatrudniania młodocianych określa dział dziewiąty Kodeksu pracy.
2. Wykaz prac wzbronionych młodocianym jest określony w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047, z późn. zm.) i stanowi załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu. W przypadku zmiany obowiązujących przepisów załącznik będzie aktualizowany, bez obowiązku zastosowania procedury zmian treści regulaminu.

**§ 41**

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nie mniej niż 14 godzin.

## VIII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

**§ 42**

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

**§ 43**

1. Wynagrodzenie wypłacane jest jeden raz w miesiącu.
2. Pracownicy będący nauczycielami akademickimi, otrzymują wynagrodzenie z góry, płatne w pierwszym roboczym dniu miesiąca.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, otrzymują wynagrodzenie z dołu, w dniu 26 każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
4. Wypłata wynagrodzenia (po uzyskaniu zgody pracownika) dokonywana jest na rachunki oszczędnościowo-rozliczeniowe pracowników założone w dowolnym banku.
5. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych (dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi) wypłaca się nie później w ciągu miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich wypłacane jest raz w roku po zakończeniu zajęć dydaktycznych i po przekazaniu rozliczenia przez Sekcję Nauczania i Spraw Studenckich do Sekcji Kadr.
7. Wyjaśnień w sprawie wysokości otrzymanego wynagrodzenia udziela kwestor, a w przypadku dalszych wątpliwości kanclerz, a następnie rektor.

## IX. WYRÓŻNIENIA I NAGRODY

**§ 44**

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy mogą być przyznane następujące wyróżnienia:
   1. gratyfikacja pieniężna,
   2. awansowanie na wyższe stanowisko,
   3. przedstawienie wniosku o odznaczenie pracownika.
2. Decyzję o przyznaniu wyróżnienia podaje się do wiadomości wszystkich pracowników.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród pieniężnych regulują uchwały Senatu Uczelni.

## X. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

**§ 45**

1. Szczególnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest:

Złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy.

Opuszczanie całości lub części dnia pracy bez uprzedniego zwolnienia przez pracodawcę usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:

1. wypadek lub choroba powodująca niezdolność do pracy pracownika lub izolacja z powodu choroby zakaźnej,
2. wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
3. okoliczności wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8,
4. nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
5. konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach do 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli warunki odbywania tej podróży uniemożliwiały odpoczynek nocny.

Stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy.

Zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy.

Niewykonywanie poleceń przełożonych.

Niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.

Nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż.

Nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej oraz ujawnianie tajemnic gospodarczych, a także zaniedbywanie ochrony tych tajemnic.

Dokonanie rażącego nadużycia wobec pracodawcy, w szczególności w zakresie obowiązku ochrony interesów i mienia zakładów pracy, posiadanych uprawnień (upoważnień) oraz wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia, świadczeń z ubezpieczenia społecznego i świadczeń socjalnych.

Popełnienie przestępstwa lub wykroczenia w czasie lub w miejscu pracy albo w związku z posiadanymi od pracodawcy upoważnieniami lub z użyciem mienia, pieczątek i druków zakładu pracy.

Wyrządzanie pracodawcy szkody umyślnej lub wynikłej z nie zachowania należytej staranności.

Rażące naruszenie regulaminu pracy albo innego regulaminu, instrukcji lub zarządzenia obowiązującego pracownika.

Uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych lub innych postanowień obowiązujących w zakładzie pracy, regulaminów, instrukcji, zarządzeń lub przepisów powszechnie obowiązujących..

1. Naruszenia określone w ust. 1 mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dotyczących okoliczności związanych z zaszłościami wymienionymi w ust. 1, a także w przypadku dopuszczenia się innych naruszeń rektor, kanclerz lub kierownik komórki organizacyjnej może:
3. Zwrócić na piśmie uwagę pracownikowi, że dopuścił się naruszenia obowiązków pracownika lub obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu, instrukcji lub zarządzenia i przestrzec go, że dalsze ich naruszenie może spowodować rozwiązanie umowy o pracę lub zastosowanie kary porządkowej.
4. Zastosować kary w trybie określonym w Kodeksie Pracy w art. 108, to jest:
5. karę upomnienia,
6. karę nagany,
7. dodatkowo karę pieniężną za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów p.poż, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu podczas pracy.
8. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego dopuszczenia.
9. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
10. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w pkt. 3 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.
11. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia jednocześnie informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
12. Jeśli zastosowanie kary nastąpiła z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może:
13. W ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Brak odpowiedzi na sprzeciw w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
14. W ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
15. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikami równowartość kwoty tej kary.
16. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
17. Przepis ten stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.
18. Pracownik wobec którego zastosowano karę przewidzianą w art. 108 KP nie może być pozbawiony dodatkowo tych uprawnień wynikających z przepisów prawa praca, które są uzależnione od nienaruszania obowiązków pracowniczych uzasadniających odpowiedzialność porządkową.

**§ 46**

Udzielone pracownikowi kary dyscyplinarne ulegają zatarciu po upływie jednego roku nienagannej pracy w zakładzie.

**§ 47**

Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń z zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy tych tytułów wykonawczych.

**§ 48**

1. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
2. Jeżeli wniesiony przez pracownika sprzeciw nie został odrzucony w ciągu 14 dni, oznacza to, że sprzeciw został uwzględniony - kara uważana jest za anulowaną.

**§ 49**

1. Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy wg przepisów o odpowiedzialności materialnej. Nadzór nad mieniem zakładu pracy sprawują kierownicy komórek organizacyjnych i bez ich zgody nie wolno mienia zakładu pracy przenosić w inne miejsce.
2. Przekazania pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się dokonuje na podstawie protokołu zdawczo - odbiorczego przełożony pracownika lub inna osoba pisemnie upoważniona przez pracodawcę.
3. Okresowych kontroli stanu powierzonego mienia zakładu pracy dokonuje kanclerz lub inne osoby pisemnie upoważnione przez pracodawcę.
4. Postępowanie w sprawie ustalenia odpowiedzialności za szkodę i jej wysokości niezwłocznie wszczyna bezpośredni przełożony pracownika.

# XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

**§ 50**

W sprawach skarg i wniosków przyjmują:

* + 1. rektor - poniedziałki w godz. 9.00 - 10.00
    2. kanclerz - piątki w godz. 12.00 - 13.00

Oprócz godzin ww. możliwe jest przyjęcie w każdym innym dniu, po uprzednim uzgodnieniu terminu.

**§ 51**

1. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pracy sprawują: rektor, prorektor, kanclerz, dziekani oraz inni przełożeni pracowników.
2. Kontrole przestrzegania regulaminu pracy sprawuje osoba prowadząca sprawy kadrowe i inne osoby w zakresie określonym w regulaminie pracy lub w zakresie czynności, obowiązków i uprawnień.
3. Każdy pracownik ma prawo osobom wymienionym w ust. l i 2 złożyć zawiadomienie o naruszeniu regulaminu pracy. Zawiadomienia załatwiane są niezwłocznie przez pracodawcę nie później niż w terminie 14 dni od daty ich złożenia.

**§ 52**

Postanowienia regulaminu pracy nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.

**§ 53**

Postanowienie regulaminu pracy dotyczące trzeźwości i konsekwencji służbowych jego naruszenia stosuje się odpowiednio do narkotyków i innych podobnie działających środków odurzających.

**§ 54**

Regulamin pracy został ustanowiony przez pracodawcę i obowiązuje od dnia uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 55**

Wszelkie zmiany niniejszego regulaminu muszą być uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 56**

Wszelkie zmiany niniejszego regulaminu są podawane do wiadomości pracowników.

**§ 57**

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go pracownikom do wiadomości na stronie internetowej Uczelni.

*Załącznik nr 1*

*do Regulaminu Pracy KPSW w Jeleniej Górze*

**Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet**

1. **Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszona pozycja ciała.**

Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę robocza, a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.

Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

1) 12 kg - przy pracy stałej;

2) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

Ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:

1) 8 kg - przy pracy stałej;

2) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych.

Wyżej podana dopuszczalna masa ciężarów obejmuje również masę urządzenia transportowego i dotyczy przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nieprzekraczającym 2%. W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony wyżej, masa ciężarów nie może przekraczać 60% podanej wielkości.

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia praca fizyczna, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą;
2. prace wymienione w ust. 2, 3 i 4, jeżeli występuje przekroczenie ¼ określonych w nich wartości;
3. prace w pozycji wymuszonej;
4. prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.
5. **Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych**
6. Dla kobiet w ciąży:
7. prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego;
8. prace przy obsłudze monitorów ekranowych CRT (kineskopowych) – powyżej 4 godzin na dobę.
9. Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.
10. **Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.**

Dla kobiet w ciąży – praca na wysokości poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem) oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.

**IV. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą.

**V. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1. prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach;
2. prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
3. - chloropren,
4. - 2-etoksyetanol,
5. - dwubromek etylenu,
6. - mangan,
7. - 2-metoksyetanol,
8. - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
9. - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
10. - styren,
11. - dwusiarczek węgla,
12. - preparaty od ochrony roślin;
13. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

*Załącznik nr 2*

*do Regulaminu Pracy KPSW w Jeleniej Górze*

**Wykaz prac wzbronionych młodocianym**

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

1. Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
2. Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
   1. dla dziewcząt – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 2.300 kJ, w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę;
   2. dla chłopców – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 3.030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
3. Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kloców itp.
4. Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
   1. przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):

- dla dziewcząt – 70 N,

- dla chłopców – 100 N;

* 1. przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 40 N,

- dla chłopców – 60 N.

1. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
   1. przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt – 100 N,

- dla chłopców – 170 N;

* 1. przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 70 N,

- dla chłopców – 130 N.

1. Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
   1. przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt – 14 kg,

- dla chłopców – 20 kg;

* 1. przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 8 kg,

- dla chłopców – 12 kg.

1. Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
   1. przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt – 10 kg,

- dla chłopców – 15 kg;

* 1. przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt – 5 kg,

- dla chłopców – 8 kg.

1. Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.
2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała
   1. Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
   2. Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
   3. Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1. Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
   1. prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługą konsumentów w zakładach gastronomicznych;
   2. prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych;
   3. prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt;
   4. obsługa zakładów kąpielowych i łaźni;
   5. prace rakarzy;
   6. prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt;
   7. prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.
2. Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
   1. 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 związane z obsługą urządzeń sterowniczych;
   2. wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiąganych rezultatów.
3. Prace pokojowe w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.
4. Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.
   1. **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych**

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1. 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).
2. 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 zagrożen:
   1. zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39);
   2. może powodować uczulenie w następstwie zarażenia drogą oddechową (R42);
   3. może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43);
   4. może powodować raka (R45);
   5. może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46);
   6. stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48);
   7. może upośledzać płodność (R60);
   8. może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61);
   9. możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).
3. 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 drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
   1. produkt skrajnie łatwo palny (R12);
   2. może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42);
   3. może powodować uczulenie w kontakcie ze skóra (R43).
4. Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
5. Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.
6. Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

1. 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;
2. pyłów o działaniu uczulającym;
3. pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1. Prace 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.
2. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określonych w przepisach prawa atomowego.
3. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
4. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
5. Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
6. Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
7. poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB;
8. szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB;
9. maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
10. Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
11. równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
12. szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
    1. Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
13. 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;
14. 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 |

* 1. Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:

1. wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s2;
2. wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s2.
   1. Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
3. wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,19 m/s2;
4. wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,76 m/s2.
   1. Prace 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: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórniach szkła – obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.
   2. Prace w temperaturze powietrza niższej ni< 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z woda, solanka i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
   3. Prace w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
   4. Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
5. w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych;
6. w urządzeniach komunikacji lotniczej;
7. prace nurków i płetwonurków;
8. prace w kesonach.
   1. Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1. 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.
2. Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:
   1. drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami;
   2. alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydalinami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.
3. Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
   1. drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj.: bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych;
   2. pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

**III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe**

1. Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
2. obsługa młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny;
3. uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie;
4. połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych;
5. rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa;
6. obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosa;
7. prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługa dźwignic, kafarów i kołowrotów;
8. obsługa kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługa generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu;
9. obróbka drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługa pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna;
10. kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługa buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
11. Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
12. Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
13. 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.
14. 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, sprzątaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
15. Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
16. prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników;
17. prace konduktorów w autobusach i trolejbusach;
18. przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep;
19. przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych;
20. prace konwojentów.
21. 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.
22. Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
23. Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
24. prace pod ziemia;
25. prace w zagłębieniach o głębokości większej ni< 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość;
26. prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
27. Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
28. przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów;
29. związane z przymusowa pozycja ciała, w przestrzeni ograniczonej;
30. narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
31. Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
32. 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 zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat**

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

* 1. 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.
  2. 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%.
  3. 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%.
  4. 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%.
  5. 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, je<eli pochylenie toru nie przekracza 1%.

Uwaga:

1. Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
2. Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy.

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i

naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3

godziny na dobę.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

Prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany

jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych,

wykonywane pomiędzy godziną 700 i 1700.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

* 1. Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
  2. 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.
  3. Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania

specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi

pyłami.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1. Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:
2. przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod woda, 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;
3. przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej ni< 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 Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047, z pózn. zm.).
   1. 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 Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047, z pózn. zm.) oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:
      1. 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 realizacje 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 nauka 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 na dobę,
         * 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;
      2. przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat;
      3. przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych;
      4. przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych;
      5. przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
   2. Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
4. wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy;
5. zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów;
6. przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047, z pózn. zm.) oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperatura niższa ni< 10°C.
7. 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 kcal x m-2 x h-1.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1. Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
2. wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydalinami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych;
3. prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych;
4. pobieranie i przenoszenie materiałów do badan laboratoryjnych, takich jak: kał, mocz, krew, plwocina;
5. wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.
6. Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór – w wymiarze do 3 godzin na dobę.
7. 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.
8. Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

**III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe**

* 1. Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
  2. Prace przy filetowaniu ryb.
  3. 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.
  4. Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
  5. Prace marynarzy i rybaków.
  6. Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
  7. Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
  8. Niektóre rodzaje prac pod ziemia 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:

1. 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;
2. czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę;
3. 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 ziemia, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy;
4. 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;
5. 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;
6. zatrudnienie 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.

9. Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

1. 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 niebezpieczna odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotkniecie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych;
2. 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;
3. związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych;
4. na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń;
5. wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
   * przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
   * przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10. Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

* + 1. w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę;
    2. młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
* 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.