

RP-0211-83/2019

Zarządzenie nr 83/2019  
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu  
z dnia 9 sierpnia 2019 roku  
w sprawie wprowadzenia „Regulaminu pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu”.

Na podstawie art. 104 i n. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy z późn. zm. i art.126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) oraz § 42 ust.4 i ust. 5 Statutu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania „Regulamin pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu” stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc „Regulamin pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu” z dnia 13 października 2011 roku.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, poprzez zamieszczenie go na stronie internetowej Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu.

Rektor

  
Prof. dr hab. Jan Pikul

Załącznik do zarządzenia nr 83/2019 Rektora UPP  
z dnia 9 sierpnia 2019 roku

# **REGULAMIN PRACY UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W POZNANIU**

## SPIS TREŚCI

<b>ROZDZIAŁ I</b>	Postanowienia wstępne.....	str. 4
<b>ROZDZIAŁ II</b>	Obowiązki pracodawcy.....	str. 5
<b>ROZDZIAŁ III</b>	Podstawowe obowiązki pracownika.....	str. 7
	Szczegółowe obowiązki nauczyciela akademickiego.....	str. 8
<b>ROZDZIAŁ IV</b>	Wymiar, systemy i rozkład czasu pracy.....	str. 14
<b>ROZDZIAŁ V</b>	Porządek i organizacja pracy.....	str. 18
<b>ROZDZIAŁ VI</b>	Sposób usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy.....	str. 20
<b>ROZDZIAŁ VII</b>	Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia.....	str. 23
<b>ROZDZIAŁ VIII</b>	Obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.....	str. 23
<b>ROZDZIAŁ IX</b>	Zasady i tryb postępowania w zakresie obowiązku przestrzegania trzeźwości i przeciwdziałania środkom odurzającym.....	str. 27
<b>ROZDZIAŁ X</b>	Nagrody i wyróżnienia.....	str. 27
<b>ROZDZIAŁ XI</b>	Monitoring.....	str. 28
<b>ROZDZIAŁ XII</b>	Kary za naruszenie porządku i dyscypliny.....	str. 30

## ZAŁĄCZNIKI

<b>nr 1</b>	Karta zgłoszenia pracy w godzinach nadliczbowych.....	str. 33
<b>nr 2</b>	Karta urlopowa.....	str. 34
<b>nr 3</b>	Karta urlopowa dla kadry kierowniczej i pełnomocnictwo .....	str. 35
<b>nr 4</b>	Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.....	str. 37
<b>nr 5</b>	Wykaz prac wzbronionych młodocianym.....	str. 43
<b>nr 6</b>	Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.....	str. 54

Na podstawie art. 104, 104<sup>1</sup>, 104<sup>2</sup>, 104<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 917, ze zmianami), ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 30 sierpnia 2018 r. poz. 1668, ze zmianami), ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz Dz. U. z 2018 r. poz. 1608), rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), ustala się co następuje:

## Rozdział I

### POSTANOWIENIA WSTĘPNE

#### § 1

1. Regulamin pracy, zwany dalej Regulaminem, ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, zwanego dalej Pracodawcą.
2. W zakresie wskazanym w ust. 1 Regulamin w szczególności określa:
  - 1) obowiązki pracodawcy;
  - 2) obowiązki pracownika;
  - 3) wymiar, system i rozkład czasu pracy;
  - 4) zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk;
  - 5) zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, urlopów naukowych oraz dla poratowania zdrowia;
  - 6) sposób usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy,
  - 7) termin, miejsce i czas wypłaty *wynagrodzenia za pracę*;
  - 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej;
  - 9) zasady prowadzenia monitoringu wizyjnego oraz monitoringu poczty elektronicznej;
- 10) nagrody i wyróżnienia;
- 11) kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

#### § 2

1. Postanowienia Regulaminu obowiązują:
  - 1) nauczycieli akademickich zgodnie z uregulowaniami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*.
  - 2) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych przez pracodawcę, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę oraz rodzaj pracy i wymiar czasu pracy,
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o pracodawcy należy rozumieć Rektora, Kanclerza lub upoważnionego przez nich pracownika.

## Rozdział II

### OBOWIĄZKI PRACODAWCY

#### § 3

1. Pracodawca ma obowiązek:
  - 1) zapewnić bezpieczeństwo na terenie zakładu pracy poprzez zapewnienie ochrony mienia pracodawcy, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
  - 2) zapewnić przestrzeganie czasu pracy poprzez:
    - a) kontrolę czasu pracy (również w formie elektronicznej – rejestrator monitorujący pobieranie kluczy);
    - b) stosowanie legitymacji służbowych ze zdjęciem oraz identyfikatorów osobistych (np. w przypadku pobierania kluczy lub wjazdu na parking)
  - 3) zapewnić legalne oprogramowanie niezbędnego na danym stanowisku.
2. Do obowiązków Pracodawcy należy w szczególności:
  - 1) szanować godność i inne dobra osobiste pracownika;
  - 2) przestrzegać równego traktowania pracowników w zatrudnieniu;
  - 3) przeciwdziałać jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, 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 albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - 4) przeciwdziałać mobbingowi, tj. działaniom i zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu pracowników;
  - 5) zapobiegać naruszeniu zasad bhp;
  - 6) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodnie z treścią łączącego go z Pracodawcą stosunku pracy i na tej podstawie ustalić zakres obowiązków pracownika;
  - 7) zaznajomić pracownika z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na danym stanowisku, zależnością służbową oraz jego podstawowymi uprawnieniami;
  - 8) wskazać pracownikowi miejsce pracy oraz zapewnić mu konieczne instrukcje, materiały i narzędzia;
  - 9) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiągnięcie przez pracownika wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji;
  - 10) informować pracownika o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną przez niego pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
  - 11) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracownika z zakresu bhp;
  - 12) organizować wymagane badania lekarskie pracownika;
  - 13) dostarczyć nieodpłatnie pracownikowi przysługujące mu środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie ochronne;
  - 14) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia;
  - 15) ułatwić pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

- 16) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracownika oraz wyników jego pracy;
- 17) zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników;
- 18) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
- 19) przestrzegać regulacji związanych z ochroną danych osobowych, na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego (rady UE) 2016/2017 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 4.5.2016), ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000) oraz wewnątrzzakładowej polityki bezpieczeństwa.

#### **§ 4**

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) zapewniać wykonywanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami;
- 7) zapewnić równomierne obciążenie pracą w okresie zastępstw nieobecnych w pracy podwładnych z uwzględnieniem indywidualnego zakresu czynności pracownika;
- 8) wyznaczyć w formie pisemnej zastępstwo w okresie własnej nieobecności w pracy, udzielając pisemnego pełnomocnictwa i powiadamiając bezpośredniego przełożonego i podległych pracowników;
- 9) przekazać funkcje kierownicze w jednostce organizacyjnej na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego. Protokół zdawczo-odbiorczy winien zawierać: wykaz spraw będących w załatwieniu, wykaz spraw niezłatwionych oraz wykaz pieczęci znajdujących się w jednostce organizacyjnej.

## Rozdział III

### PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

#### § 5

1. Obowiązkiem pracownika jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest bez względu na zajmowane stanowisko:
  - 1) przestrzegać Regulaminu pracy i ustalonego porządku;
  - 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
  - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy a także przepisów przeciwpożarowych;
  - 4) dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę;
  - 5) zachować trzeźwość w pracy i na terenie zakładu pracy;
  - 6) przestrzegać tajemnicy państwowej i służbowej określonej w odrębnych przepisach;
  - 7) przestrzegać zasad zakazu konkurencji w zakresie określonym odrębną umową;
  - 8) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
  - 9) znać i przestrzegać postanowienia niniejszego Regulaminu;
  - 10) korzystać z oprogramowania komputerowego zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wyłącznie w celu wykonywania obowiązków służbowych.

#### § 6

Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien:

- 1) przyjąć do wiadomości obowiązki przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem w umowie o pracę;
- 2) zapoznać się z Regulaminem Pracy oraz zakresem obowiązków i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem;
- 3) zapoznać się z informacją w zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu w Uniwersytecie i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem;
- 4) odbyć przeszkolenie BHP i p. poż., zapoznać się z kartą oceny ryzyka zawodowego na zajmowanym stanowisku i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem.

#### § 7

W związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownik jest obowiązany:

- 1) rozliczyć się z Pracodawcą z pobranych urządzeń, narzędzi i materiałów;
- 2) rozliczyć się z Pracodawcą z pobranych zaliczek i pożyczek;
- 3) załatwić formalności związane z kartą obiegową zwolnienia;
- 4) przedłożyć kartę obiegową w Dziale Osobowym i Spraw Socjalnych.

## SZCZEGÓŁOWE OBOWIĄZKI NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

### § 8

1. Nauczyciela akademickiego obowiązuje zadaniowy system pracy.
2. Okresem rozliczeniowym czasu pracy nauczyciela akademickiego jest rok akademicki.

### § 9

1. Do szczegółowych obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników dydaktycznych, należy kształcenie i wychowanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów a w szczególności:
  - 1) przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, w tym w języku obcym, zaliczanych do pensum dydaktycznego, o którym mowa w § 12, określonych w programach studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich i programach kształcenia studiów doktoranckich oraz szkoły doktorskiej;
  - 2) inne prace związane z procesem dydaktycznym, w tym:
    - a) przeprowadzanie egzaminów, zaliczeń, kolokwium bądź innych form weryfikacji efektów uczenia się, a także udział w egzaminach komisyjnych,
    - b) udział w przeprowadzeniu oceny śródkresowej realizacji indywidualnego planu badawczego doktoranta,
    - c) gromadzenie i przechowywanie dokumentacji potwierdzającej uzyskanie efektów uczenia się,
    - d) sprawowanie opieki promotorskiej nad przygotowaniem przez studentów prac dyplomowych, w tym sprawdzenie prac dyplomowych przed egzaminem dyplomowym z wykorzystaniem systemu antyplagiatowego,
    - e) recenzowanie prac dyplomowych oraz udział w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe,
    - f) przeprowadzanie konsultacji,
    - g) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad takimi praktykami,
    - h) opieka nad studentem studiującym według indywidualnej organizacji studiów z opieką naukową,
    - i) opieka nad kołami naukowymi,
    - j) udział w hospitacji zajęć dydaktycznych,
    - k) przygotowanie studentów do udziału w konkursach, imprezach kulturalnych i sportowych,
    - l) przygotowanie wzorów opisów przedmiotów (sylabusów),
    - m) opieka nad studentem w ramach wymiany międzynarodowej.
  - 3) opracowanie lub wdrażanie innowacyjnych metod kształcenia;
  - 4) upowszechnianie wyników działalności dydaktycznej w postaci podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktycznych;
  - 5) prace służące zapewnieniu jakości uczenia się, w tym pozyskiwanie na rzecz Uniwersytetu akredytacji międzynarodowych;
  - 6) pozyskiwanie lub realizację projektów dydaktycznych oraz popularyzację nauki.
2. Do szczegółowych obowiązków nauczyciela akademickiego, zatrudnionego w grupie pracowników badawczych, należą:
  - 1) prowadzenie działalności naukowej obejmującej:
    - a) badania naukowe: badania podstawowe rozumiane jako prace empiryczne lub teoretyczne mające przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy o podstawach zjawisk i obserwowanych faktów bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne; badania aplikacyjne rozumiane jako prace mające na celu zdobycie nowej wiedzy oraz umiejętności,



- nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów i usług lub wprowadzenie do nich znaczących ulepszeń,
- b) prace rozwojowe, będące działalnością obejmującą nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym: w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzone do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń.
- 2) upowszechnianie wyników działalności naukowej w szczególności w postaci:
    - a) artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych i w recenzowanych materiałach z międzynarodowych konferencji naukowych, zamieszczonych w wykazie tych czasopism i materiałów sporządzonych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki,
    - b) monografii naukowych wydanych przez wydawnictwa zamieszczone w wykazie tych wydawnictw sporządzonym przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki oraz redakcji naukowych takich monografii i rozdziałów w takich monografiach,
    - c) przyznanych patentów na wynalazki, praw ochronnych na wzory użytkowe i wyłącznych praw hodowców do odmian roślin i zwierząt;
  - 3) pozyskiwanie lub realizacja projektów badawczych i badawczo-rozwojowych, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym z budżetu Unii Europejskiej, Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju lub Fundacji Nauki Polskiej;
  - 4) współpraca z Uniwersytetem w zakresie komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych lub know-how związanego z tymi wynikami;
  - 5) wykonywanie za pośrednictwem Uniwersytetu usług badawczych na zlecenie podmiotów nienależących do systemu szkolnictwa wyższego i nauki;
  - 6) uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w szczególności udział w przeprowadzaniu w Uniwersytecie oceny śródkresowej realizacji indywidualnego planu badawczego przez doktoranta, przeprowadzanie egzaminów bądź innych form weryfikacji efektów uczenia się oraz opieka nad kołami naukowymi;
3. Do szczegółowych obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, należą obowiązki, o których mowa w ust. 1 pkt 1-2 i ust. 2 pkt 1-5.

## § 10

- 1. Do szczegółowych obowiązków nauczyciela akademickiego należą ponadto:
  - a) udział w pracach komisji przeprowadzających rekrutację na studia;
  - b) udział w pracach komisji przeprowadzających rekrutację do szkoły doktorskiej;
  - c) udział w pracach związanych z potwierdzeniem efektów uczenia się;
  - d) udział w postępowaniach w sprawie nadania stopnia naukowego doktora, stopnia naukowego doktora habilitowanego i tytułu profesora, w tym pełnienie funkcji promotora, promotora pomocniczego lub recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz udział w pracach komisji przeprowadzającej egzaminy doktorskie i pracach komisji habilitacyjnej;
  - e) udział w innych pracach i wdrażanych programach związanych z rozwojem poziomu badawczo-dydaktycznego Uniwersytetu, zleczanych przez rektora, prorektora lub dziekana;
  - f) uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uniwersytetu związanych z procesem dydaktycznym oraz działalnością naukową;
  - g) stałe podnoszenie kompetencji zawodowych.

2. Obowiązki, o których mowa w ust. 1 pkt b) i d), nie dotyczą nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł zawodowy magistra lub równoważny.

## **§ 11**

Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, w oparciu o zapisy § 9 i § 10 niniejszego regulaminu oraz z uwzględnieniem poszczególnych grup i rodzajów stanowisk nauczycieli akademickich, ustala Rektor.

## **§ 12**

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych (pensum dydaktyczne), wynosi:

- 1) 180 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora,
- 2) 200 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
- 3) 210 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego;
- 4) 230 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku adiunkta,
- 5) 230 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku asystenta,
- 6) 280 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora;
- 7) 320 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
- 8) 340 godzin dydaktycznych – dla pracownika zatrudnionego na stanowisku adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego,
- 9) 360 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku adiunkta i asystenta,,
- 10) 540 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku lektora lub instruktora  
przy czym 1 godzina dydaktyczna wynosi 45 minut (godzina obliczeniowa).

## **§ 13**

1. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.
2. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego ustala się ponownie w trakcie roku akademickiego w przypadku:
  - 1) zmiany stanowiska – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na danych stanowiskach;
  - 2) zmiany grupy zatrudniania – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na danych stanowiskach;
  - 3) zmiany wymiaru czasu pracy – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w poszczególnych wymiarach czasu pracy;
  - 4) zmiany stanowiska, grupy zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na danych stanowiskach, w danych grupach lub poszczególnych wymiarach czasu pracy;
  - 5) zmiany stopnia naukowego bez zmiany stanowiska – proporcjonalnie do okresów posiadania poszczególnych stopni naukowych.

## § 14

1. Do pensum zalicza się prowadzenie następujących rodzajów zajęć dydaktycznych, zgodnie z obowiązującymi programami studiów i programem kształcenia szkoły doktorskiej:
  - 1) wykłady,
  - 2) ćwiczenia konwersatoryjne, praktyczne i terenowe,
  - 3) zajęcia laboratoryjne, projektowe i warsztatowe,
  - 4) seminaria,
  - 5) lektoraty i zajęcia z wychowania fizycznego,
  - 6) zajęcia w grupach dodatkowych utworzonych na zasadach określonych przez Rektora.
2. Dla uzupełnienia pensum może być zaliczone:
  - 1) sprawowanie opieki naukowej nad realizacją prac dyplomowych,
  - 2) opieka nad działalnością kół naukowych,
  - 3) prowadzenie zajęć:
    - a) trenerskich w sekcjach sportowych AZS,
    - b) na studiach podyplomowych, kursach dokształcających lub szkoleniach.
3. Decyzją Prorektora ds. Studiów, dla uzupełnienia pensum, może być zaliczona opieka nad dyplomantem lub praktykantem innej uczelni lub ośrodka naukowego, np. w ramach programu Erasmus+, studiów interdyscyplinarnych lub innej współpracy.
4. Zaliczenie do pensum zajęć lub opieki, o których mowa w ust. 2 i 3, następuje, gdy prowadzący nie otrzymuje wynagrodzenia za te czynności z innego źródła.
5. Przeliczniki dla zadań, o których mowa w § 15 ust 2 ustala Rektor po zaopiniowaniu przez Radę Dydaktyczną Uniwersytetu.
6. Za zajęcia prowadzone w języku obcym z wyłączeniem lektoratów, stosuje się współczynnik przeliczeniowy 1,5.

## § 15

1. Nauczyciel akademicki może wykonywać zajęcia dydaktyczne poza Uniwersytetem, w szczególności dla uzupełnienia niedoboru jego pensum dydaktycznego.
2. Zajęcia dydaktyczne, o których mowa w ust. 1, są realizowane w:
  - b) szkole ponadpodstawowej, w tym w szkole prowadzonej przez Uniwersytet, na podstawie umowy dwustronnej;
  - c) w klasach akademickich szkół ponadpodstawowych, na podstawie umowy z Uniwersytetem;
  - d) w innych jednostkach, w koordynacji z Centrum Kształcenia Ustawicznego Uniwersytetu.
3. Zaliczenie do pensum nauczyciela akademickiego zajęć dydaktycznych, o których mowa w ust. 2, ma miejsce, gdy prowadzący nie otrzymuje wynagrodzenia za te zajęcia od podmiotu, w którym są one realizowane, a wynagrodzenie to otrzymuje Uniwersytet.
4. Ustala się, że jedna godzina zajęć dydaktycznych w jednostkach wyszczególnionych w ust. 2 odpowiada jednej godzinie zajęć dydaktycznych w Uniwersytecie.

## § 16

1. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych, zwany dalej pensum, dla nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję organu jednoosobowego wynosi:
  - 1) 60 godzin dla rektora,
  - 2) 90 godzin dla prorektora,
  - 3) 120 godzin dla dziekana,
  - 4) 150 godzin dla prodziekana

## § 17

1. Rektor na wniosek nauczyciela akademickiego, złożony do końca semestru zimowego, w Dziale Studiów i Spraw Studenckich może obniżyć pensum dydaktyczne ustalone w § 12, w przypadku gdy:
  - 1) nauczyciel akademicki jest członkiem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (RGNiSW), Polskiej Komisji Akredytacyjnej (PKA), Rady Narodowego Centrum Nauki, Rady Narodowego Centrum Badań i Rozwoju lub Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów albo pełni funkcję kierowniczą w krajowych lub międzynarodowych organach, instytucjach i organizacjach do wysokości 140 godzin ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska;
  - 2) nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, pełni obowiązki:
    - a) pełnomocnika Rektora oraz koordynatora uczelnianego ds. programu Erasmus+ do wysokości 160 godzin ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska;
    - b) koordynatora wydziałowego ds. programu Erasmus+, do wysokości 180 godzin, ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska, w przypadku gdy z programu skorzysta co najmniej 3 studentów wydziału;
  - 3) nauczyciel akademicki zatrudniony w grupie pracowników dydaktycznych, pełni obowiązki:
    - a) pełnomocnika Rektora do wysokości 280 godzin ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska,
    - b) koordynatora wydziałowego ds. programu Erasmus+ do wysokości 300 godzin ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska, z uwzględnieniem, warunku z pkt 2 lit. b);
  - 4) nauczycielowi zostało powierzone przez Rektora wykonywanie zadań ważnych dla Uniwersytetu, nauki lub otoczenia społeczno-gospodarczego oraz dla nauczycieli akademickich ze stopniem niepełnosprawności do wysokości 50% ustalonego pensum dla zajmowanego stanowiska.
2. Rektor na wniosek nauczyciela akademickiego, może również obniżyć pensum dydaktyczne ustalone w § 12 nauczycielowi realizującemu projekt badawczy, badawczo-rozwojowy lub dydaktyczny, finansowany ze źródeł zewnętrznych o wartości rocznej przekraczającej 150 000 zł, liczonej średnio w dwóch latach obejmujących rok akademicki do wysokości 50% pensum ustalonego dla zajmowanego stanowiska.
3. W uzasadnionych przypadkach, uwzględniając inne okoliczności i przesłanki, Rektor może obniżyć pensum z pominięciem zapisów § 16 i § 17, w szczególności, członek RGNSW lub PKA, może być całkowicie zwolniony z obowiązków dydaktycznych.

## § 18

1. Pensum rozlicza się w ramach instytutu, katedry lub ogólnouczelnianej jednostki dydaktycznej.
2. Kierownik/dyrektor jednostki organizacyjnej przydzielając zajęcia dydaktyczne zapewnia równomierne rozłożenie obciążenia nauczycieli akademickich jednostki tymi zadaniami.
3. Przydzielający zajęcia dydaktyczne jest odpowiedzialny za takie ich zrównoważone rozłożenie, aby wśród nauczycieli akademickich danej jednostki organizacyjnej nie występowały niedobory pensum dydaktycznego lub przekroczenia górnego dopuszczalnego wymiaru pensum.
4. W przypadku wystąpienia niedoboru pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego kierownik/dyrektor danej jednostki jest obowiązany powiadomić o tym pisemnie swojego przełożonego, wyjaśniając przyczyny zaistniałego niedoboru, oraz określić środki zaradcze zastosowane na rzecz przeciwdziałania takiemu niedoborowi.
5. W szczególności, w przypadku niedoboru godzin w jednostce, zajęcia dydaktyczne wykonane przez doktoranta, którego opiekunem jest osoba nie posiadająca tytułu profesora, umniejszają ten niedobór.

## **§ 19**

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
  - 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
  - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim,
  - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,  
- zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uniwersytecie są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
2. W razie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny dydaktyczne wynikające z jego pensum dydaktycznego, które według planu przypadają w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia wykonanych godzin dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

## **§ 20**

1. Wymiar pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego, który został zatrudniony tylko na część roku akademickiego lub któremu stosunek pracy ustał w trakcie roku akademickiego, albo który w czasie roku akademickiego był nieobecny z powodu długotrwałej choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego czy urlopu bezpłatnego – oblicza się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, przyjmując za podstawę 30-tygodniowy wymiar roku akademickiego.
2. Godziny ponadwymiarowe to godziny faktycznie zrealizowane ponad roczny wymiar godzin dydaktycznych ustalony dla danego stanowiska zgodnie z § 12 i 13, z zastosowaniem zasad określonych w ust. 1.
3. W przypadku nauczycieli akademickich korzystających z obniżenia wymiaru pensum, godziny ponadwymiarowe to godziny faktycznie zrealizowane ponad roczny wymiar godzin dydaktycznych ustalony dla danego stanowiska zgodnie z § 12 i 13.

## **§ 21**

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego i dokonaniu rozliczenia samodzielnej jednostki organizacyjnej z wykonanych godzin zajęć dydaktycznych oraz wywiązania się z obowiązków wynikających z elektronicznego prowadzenia dokumentacji przebiegu studiów.
2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum.
3. Szczegółowe zasady rozliczania godzin zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich, w tym godzin ponadwymiarowych oraz wysokość stawek należnego wynagrodzenia z tego tytułu określa regulamin wynagradzania ustalony przez Rektora w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

## **§ 22**

1. Nauczycielowi akademickiemu nie powinno powierzać się prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, z zastrzeżeniem ust. 2–4.

2. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
  - 1) 0,25 pensum dydaktycznego – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
  - 2) 0,5 pensum dydaktycznego – dla pracownika dydaktycznego.
3. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą wyrażoną w formie pisemnego oświadczenia, może być powierzona prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności pensum dydaktycznego.
4. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez niego czwartego roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

## **Rozdział IV**

### **WYMIAR, SYSTEMY I ROZKŁAD CZASU PRACY**

#### **§ 23**

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Pracodawcy na terenie Uczelni, lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące.
3. Obowiązujący pracownika czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się, mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego.
4. Praca wykonywana jest w następujących systemach:
  - 1) wg normalnego systemu czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest w robocze dni tygodnia przy zachowaniu wolnej niedzieli i świąta,
  - 2) w jednostkach organizacyjnych w których jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją wg zadaniowego systemu czasu pracy. Przełożony, po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania określonych zadań uwzględniając wymiar czasu pracy wynikających z norm określonych w § 24.
  - 3) w równoważnym systemie czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest wg ustalonego harmonogramu we wszystkie dni tygodnia łącznie z niedzielami i świątami (w zamian za dni wolne w tygodniu) w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach 4 miesiące.
  - 4) w każdym z powyższych systemów praca może się odbywać na zmiany (maksymalnie 3).
5. Przy ustalaniu harmonogramu pracy (grafików) przestrzega się następujących zasad:
  - 1) w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i świąta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przypadających w tym okresie.

- 2) raz na cztery tygodnie pracownik powinien skorzystać z wolnej od pracy niedzieli,
  - 3) z obowiązującym rozkładem czasu pracy zapoznaje pracownika jego bezpośredni przełożony,
  - 4) tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym,
  - 5) pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
  - 6) harmonogramy czasu pracy, sporządzone na okres co najmniej 1 miesiąca, podaje się do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego; harmonogram zawiera również wykaz pracowników przewidzianych na zastępstwo w wypadkach choroby lub innych zdarzeń losowych.
6. W przypadkach szczególnie uzasadnionych, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku niezapowiedzianych nieobecności usprawiedliwionych pracownika lub w innych przypadkach obiektywnie uzasadniających konieczność zapewnienia zastępstwa, pracodawca może zmienić rozkład (harmonogram) czasu pracy.
  7. Pracodawca informuje pracownika o zmianie rozkładu czasu pracy 1 tydzień przed wprowadzeniem zmian.
  8. Czasem dyżuru jest czas gotowości do pracy po normalnych godzinach pracy.
  9. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeśli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku.
  10. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego, wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

## § 24

1. Wymiar czasu pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi dla:
  - 1) pracowników inżyniersko-technicznych i badawczo-technicznych, 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy,
  - 2) pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej z zastrzeżeniem ust. 1 pkt. 2 a – 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy,
    - a) pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach: kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 36 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy,
  - 3) pozostałych pracowników:
    - a) pracowników administracyjnych i poligrafii 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy, z wyłączeniem radców prawnych, których czas pracy reguluje ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (*tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2115, ze zmianami*),

- b) pracowników obsługi i robotników, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy,
  - c) pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu wg harmonogramu w systemie równoważnego czasu pracy zgodnie z § 23 ust. 4 pkt. 3,
  - d) pracowników transportu wymiar czasu pracy przedłużony w poszczególnych dniach jest równoważony skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
2. Praca w godzinach nie przekraczających norm określonych w ust. 1 nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
  3. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami kodeksu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:
    - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
    - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
  4. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 416 godzin w roku kalendarzowym w myśl art. 151 § 4 kodeksu pracy.
  5. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości określonej w kodeksie pracy.
  6. Praca w godzinach nadliczbowych z tytułu szczególnych potrzeb pracodawcy jest wykonywana na polecenie przełożonego, a w uzasadnionych przypadkach także bez takiego polecenia, gdy wystąpi konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik, który z powodu takiej konieczności wykona bez polecenia pracę w godzinach nadliczbowych, jest zobowiązany zawiadomić o tym niezwłocznie swego bezpośredniego przełożonego.
  7. Praca w godzinach nadliczbowych jest ewidencjonowana poprzez złożenie przez pracownika wypełnionej karty „zgłoszenie pracy w godzinach nadliczbowych” (wzór karty stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu), którą bezpośredni przełożony jest zobowiązany zaewidencjonować nadając jej kolejny numer i skierować do dalszego załatwiania przez właściwe komórki administracji. W odniesieniu do pracy w godzinach nadliczbowych, wykonywanej przez pracownika bez polecenia pracodawcy, bezpośredni przełożony może zgłosić zastrzeżenie dokonując w karcie „zgłoszenie pracy w godzinach nadliczbowych” adnotacji oceniającej konieczność oraz wymiar czasowy pracy wykonywanej ponad normę czasu pracy obowiązującą pracownika, podając uzasadnienie tej oceny
  8. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę, pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika udzielić mu czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba godzin nadliczbowych.
  9. Kierownik jednostki (komórki) organizacyjnej jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Ewidencja ta jest udostępniana pracownikowi na jego żądanie.



## § 25

Przewiduje się przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy. W granicach przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy pracownik może pracować w poszczególnych tygodniach okresu rozliczeniowego przez 6 dni, co z kolei powinno być wyrównane krótszym tygodniem pracy w inne tygodnie danego okresu rozliczeniowego, zgodnie z przyjętym harmonogramem czasu pracy.

## § 26

1. U pracodawcy obowiązują jednozmianowy i wielozmianowy system czasu pracy.
2. Początek i koniec pracy w poszczególnych dniach roboczych ustala się następująco:
  - 1) dla pracowników, których obowiązuje 40 godzinny czas pracy: od godziny 7 do godziny 15
    - kierownik samodzielnej jednostki naukowo-dydaktycznej i dydaktycznej oraz Biblioteki Głównej (dla pracowników zatrudnionych w tej jednostce) może ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy, zależnie od aktualnych potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań, z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy,
  - 2) dla pracowników obsługi i robotników:
    - a) portierów, strażników
      - od godziny 6 do godziny 14 – pierwsza zmiana
      - od godziny 14 do godziny 22 – druga zmiana
      - od godziny 22 do godziny 6 – trzecia zmianawedług ustalonego harmonogramu,
    - b) robotników i pracowników transportu:
      - od godziny 7 do godziny 15 z zastrzeżeniem, że
    - c) dla robotników – rzemieślników:
      - od godziny 7 do godziny 15
    - d) dla robotników-pracowników zieleni
      - od godziny 7 do godziny 15 z zastrzeżeniem, że
3. W sytuacjach wywołanych warunkami atmosferycznymi w okresie od 1 listopada do 31 marca, harmonogramy czasu pracy pracowników określonych w *ust. 2 pkt 2 lit. b* – zatrudnionych w Domach Studenckich i w *ust. 2 pkt 2 lit. d* - mogą przewidywać ruchomy czas pracy od godziny 6.00 do 18.00.
4. Pracownicy obsługi i rzemieślnicy pracują wg ustalonych harmonogramów. Harmonogramy czasu pracy sporządzone na okres rozliczeniowy podaje się do wiadomości pracowników co najmniej na 10 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego. Harmonogram zawiera również wykaz pracowników przewidzianych na zastępstwo w wypadkach choroby lub innych zdarzeń losowych

## § 27

Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach dokonać niezbędnych odstępstw od rozkładu czasu pracy określonego w § 26 wobec poszczególnych pracowników albo ustalić indywidualny dla nich rozkład czasu pracy.

## **§ 28**

1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin pracownikom przysługuje wliczana do czasu pracy 15-minutowa przerwa. Godzinę rozpoczęcia przerwy śniadaniowej ustalają kierownicy poszczególnych jednostek (komórek) organizacyjnych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pracy z monitorem ekranowym przysługuje co najmniej 5-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy, po każdej godzinie pracy z monitorem.
3. Pracownikowi będącemu osobą niepełnosprawną w stopniu znacznym i umiarkowanym, przysługuje prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy przeznaczonej na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

## **§ 29**

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22 a 6. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej  $\frac{1}{4}$  czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.
2. Za pracę w niedzielę oraz święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu, a godziną 6 następnego dnia.

## **Rozdział V**

### **PORZĄDEK I ORGANIZACJA PRACY**

## **§ 30**

1. Pracodawca prowadzi dla każdego pracownika listę obecności i inne dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy (z wyłączeniem nauczycieli akademickich).
2. Nie prowadzi się ewidencji czasu pracy:
  - 1) nauczycieli akademickich i pozostałych pracowników objętych zadaniowym czasem pracy;
  - 2) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy Uczelnią.
3. Pracownik potwierdza swoje przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności wyłożonej w miejscu wskazanym:
  - 1) dla jednostek organizacyjnych przez kierownika jednostki,
  - 2) dla komórek organizacyjnych przez kierownika komórki.
4. Pracownik może opuścić teren zakładu w czasie godzin pracy za wiedzą przełożonego, osoby go zastępującej, lub innego pracownika jednostki po wpisaniu się na liście obecności.
5. Lista obecności znajduje się w miejscu wskazanym:
  - 1) dla jednostki organizacyjnej przez kierownika jednostki,
  - 2) dla komórki organizacyjnej przez kierownika komórki.
6. Wyjście w czasie godzin pracy mogą mieć charakter służbowy lub pozasłużbowy. Rodzaj wyjścia powinien zostać odnotowany na liście obecności.

7. Powrót do pracy odnotowuje się na liście obecności bezzwłocznie. Nie wpisanie godziny powrotu stwarza domniemanie przebywania pracownika poza miejscem pracy do końca dnia roboczego.
8. Kontrolę dyscypliny pracy przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika oraz kierownik jednostki (komórki) organizacyjnej, a na polecenie Rektora lub Kanclerza, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych.

### **§ 31**

1. Przed rozpoczęciem pracy pracownicy lub inne osoby upoważnione przez kierownika jednostki (komórki) organizacyjnej pobierają z portierni klucze do zajmowanych przez siebie pomieszczeń, poza pracownikami Collegium Maximum (część niska i wysoka).
2. Po zakończeniu pracy pomieszczenia należy zamknąć na klucz, a klucz pozostawić w portierni, z zastrzeżeniem ust. 3, po uprzednim wyłączeniu urządzeń elektrycznych, zamknięciu okien i sprawdzeniu zabezpieczenia przeciwpożarowego. Powyższe dotyczy także przypadku czasowego opuszczenia pomieszczenia służbowego przez pracownika.
3. W uzasadnionych przypadkach klucze od pomieszczeń zakładowych posiada upoważniony przez kierownika jednostki (komórki) organizacyjnej pracownik. Ewidencja tych pracowników znajduje się w portierni.
4. Obowiązuje zakaz posiadania dodatkowych kluczy, pozostających poza ewidencją prowadzoną przez portiernię.
5. Klucze w budynku Collegium Maximum (część niska i wysoka) pobierane są z depozytora kluczy oraz zdawane są do depozytora kluczy.

### **§ 32**

1. Wydawanie pracownikom urządzeń, narzędzi i materiałów koniecznych do wykonywania pracy jest ewidencjonowane. Za ewidencję odpowiedzialni są bezpośredni przełożeni.
2. Pracownik zobowiązany jest rozliczyć się z pobranych urządzeń, narzędzi i materiałów.
3. Pracownik odpowiedzialny jest za należyte przechowywanie pobranych urządzeń, narzędzi i materiałów oraz ich zabezpieczenie przed kradzieżą, zniszczeniem czy uszkodzeniem. Utratę, zniszczenie lub uszkodzenie narzędzi pracownik niezwłocznie zgłasza przełożonemu.
4. Wynoszenie urządzeń, narzędzi i materiałów poza teren zakładu pracy bez pisemnego zezwolenia jest zabronione.

### **§ 33**

1. Na terenie zakładu pracy poza normalnymi godzinami pracy mogą przebywać:
  - 1) osoby zarządzające zakładem pracy,
  - 2) kierownicy jednostek (komórek) organizacyjnych,
  - 3) Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, Oddziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy,
  - 4) pracownicy odbywający dyżur i zatrudnieni w godzinach nadliczbowych lub w ramach prac zleconych,
  - 5) pozostali pracownicy za zgodą bezpośrednich przełożonych,
  - 6) inne osoby na mocy zarządzenia Rektora.

## Rozdział VI

### SPOSÓB USPRAWIEDLIWIANIA SPÓŹNIEŃ I NIEOBECNOŚCI W PRACY ORAZ UDZIELANIA ZWOLNIEŃ OD PRACY

#### § 34

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jeżeli jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednie informacje przełożonemu, który *następnie* zawiadamia Dział Osobowy i Spraw Socjalnych.
2. W razie niestawienia się do pracy z powodów nie dających się przewidzieć, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności.
3. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, pracownik dokonuje osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
4. Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2, może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami.

#### § 35

1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy, przedstawiając swemu bezpośredniemu przełożonemu dowody usprawiedliwiające nieobecność lub spóźnienie, które przełożony przekazuje do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych.
2. Dowody usprawiedliwiające spóźnienie się do pracy pracownik przedstawia niezwłocznie.
3. Decyzje o usprawiedliwieniu spóźnienia lub nieobecności podejmuje kierownik jednostki (komórki) organizacyjnej, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, a w stosunku do kierownika jednostki (komórki) organizacyjnej jego bezpośredni przełożony.
4. Spóźnienia i nieobecności w pracy podlegają ewidencji, prowadzonej odpowiednio przez kierownika jednostki (komórki) organizacyjnej lub Dział Osobowy i Spraw Socjalnych.

#### § 36

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela bezpośredni przełożony, gdy zachodzi nieunikniona potrzeba takiego zwolnienia.
2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku w zakresie uregulowanym w kodeksie pracy.

#### § 37

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

- 1) 2 dni w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,

- 2) dzień w razie ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką,
- 3) pracownicy (również pracownikowi) wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

### **§ 38**

1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje, na wniosek organizacji związkowej, prawo do urlopu bezpłatnego.
2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.
3. Pracodawca obowiązany jest, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o którym mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.
4. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności, wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.
5. Tryb udzielenia urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym funkcję w związkach zawodowych oraz zakres uprawnień regulują odrębne przepisy.

### **§ 39**

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.

### **§ 40**

1. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.
3. Pozostałym pracownikom przysługuje 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
5. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym,
6. Do urlopu nie wlicza się niedziel, świąt i dodatkowych dni wolnych od pracy.

7. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.
8. Urlopy wypoczynkowe udzielane są zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, z uwzględnieniem wniosków pracowniczych.
9. Plan urlopu nie obejmuje 4 dni urlopu, które pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika. Pracownik żądanie zgłasza pisemnie na karcie urlopowej, telefonicznie, faxem lub elektronicznie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w Dziale Osobowym i Spraw Socjalnych. W wypadku zgłoszenie telefonicznego, faxem lub elektronicznie po wykorzystaniu urlopu pracownik niezwłocznie składa kartę urlopową.
10. Projekt planów urlopów przygotowują kierownicy jednostek (komórek) organizacyjnych w uzgodnieniu z pracownikami, z uwzględnieniem wniosków pracowników i koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy do dnia 31 grudnia każdego roku.
11. Opracowany plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników, z obowiązkiem potwierdzenia podpisem przyjęcia do wiadomości terminu ustalonego urlopu i przekazuje się do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych.
12. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym, że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
13. Pracownik rozpoczyna urlop zgodnie z przyjętym planem urlopów po wystawieniu karty urlopowej, której wzór stanowi załącznik nr 2 i 3 do niniejszego Regulaminu.
14. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, z podaniem terminu wykorzystania urlopu.
15. Brak wniosku o przesunięcie urlopu z podaniem przyczyny uzasadniającej ten wniosek jest równoznaczny z rozpoczęciem urlopu zgodnie z planem, o czym kierownik jednostki jest obowiązany niezwłocznie poinformować pracownika.
16. Pracodawca może przesunąć termin urlopu z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie toku pracy.
17. W przypadku, o którym mowa w ust.16 pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w związku z przesunięciem urlopu na zasadach przewidzianych w przypadkach odwołania z urlopu. Warunkiem powstania zobowiązania jest poinformowanie pracodawcy przez pracownika, w chwili powiadomienia go o przesunięciu urlopu, o poczynionych wydatkach i stratach, które powstaną w związku z przesunięciem urlopu, a wynikłych ze stosunków cywilno-prawnych powstałych przed zawiadomieniem o przesunięciu urlopu.
18. Kierownicy jednostek (komórek) organizacyjnych ponoszą odpowiedzialność za przestrzeganie planu urlopów i wykorzystanie urlopu wypoczynkowego przez pracownika oraz przekazywanie kart urlopowych do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych.
19. Urlop nie wykorzystany zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielonego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> kodeksu pracy (tj. na żądanie pracownika)
20. Urlopu określonego w § 39 ust. 7, niewykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym powstało prawo, pracodawca udziela w terminie przyjętym w planie urlopów w roku następnym.
21. Nauczycielowi akademickiemu, Rektor na podstawie art. 130 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, może udzielić płatnego urlopu naukowego.
22. Na podstawie art. 131 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu na poratowanie zdrowia.

## **Rozdział VII**

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

#### **§ 41**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
3. Informacje dotyczące wypłaconego wynagrodzenia są do pobrania na indywidualnym koncie internetowym pracownika.
4. Kasa czynna jest w dni robocze od poniedziałku do piątku w godzinach podanych do wiadomości.
5. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się dla:
  - 1) nauczycieli akademickich – 1-go dnia każdego miesiąca, jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w następującym po nim pierwszym dniu roboczym.
  - 2) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych:
    - a) na stanowiskach administracyjnych, obsługi i robotniczych 27-go dnia każdego miesiąca,
    - b) na stanowiskach pracowników inżynieryjno-technicznych, badawczo-technicznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej 29-go dnia każdego miesiąca.
  - 3) Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
6. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

## **Rozdział VIII**

### **OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPOŻAROWEJ**

#### **§ 42**

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
2. Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie pracownika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
  - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
  - 2) zapewnić należyty stan budynków, pomieszczeń, terenów i urządzeń z nimi związanych oraz maszyn i innych urządzeń technicznych,

- 3) informować pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami, w trakcie szkolenia oraz na bieżąco przez bezpośredniego przełożonego,
  - 4) ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy oraz stosować odpowiednie środki profilaktyczne,
  - 5) prowadzić szkolenia pracownika w zakresie bhp,
  - 6) dostarczyć pracownikowi środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz posiłki profilaktyczne i napoje określone zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu,
  - 7) powołać komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
3. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a w szczególności dotyczące:
- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
  - 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
  - 3) tworzenia służby bhp lub powierzenia wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy.

#### **§ 43**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę uciążliwą lub wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac, których wykonywanie stanowi podstawę do przyznania dodatku, z oznaczeniem stopnia szkodliwości oraz wysokości dodatków i zasady ich wypłaty regulują przepisy właściwego ministra ds. szkolnictwa wyższego i nauki.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku za pracę uciążliwą lub wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia podejmuje Rektor po zasięgnięciu opinii Komisji ds. BHP.

#### **§ 44**

1. Każdy nowo przyjęty pracownik przechodzi przeszkolenie wstępne, obejmujące instruktaż stanowiskowy i szkolenie podstawowe, oraz przeszkolenie w zakresie ochrony przeciwpożarowej, według programów opracowanych dla poszczególnych stanowisk.
2. Przed rozpoczęciem pracy nowo zatrudniony pracownik przechodzi instruktaż ogólny.
3. Instruktaż ogólny prowadzą pracownicy Inspektoratu BHP.
4. Dalsze praktyczne przeszkolenie pracownika, zwane instruktażem stanowiskowym, przeprowadza bezpośredni przełożony.
5. Odbycie instruktażu ogólnego i stanowiskowego pracownika powinno być potwierdzone przez pracownika na piśmie i odnotowane w aktach osobowych.
6. Przystąpienie do pracy bez znajomości ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dotyczących zajmowanego stanowiska jest zabronione.
7. Pracownicy podlegający szkoleniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, których częstotliwość i czas trwania określa Rektor, po porozumieniu ze związkami zawodowymi w trybie zarządzenia.



## **§ 45**

1. Pracodawca nieodpłatnie dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.
2. Pracodawca nieodpłatnie dostarcza pracownikowi odzież i obuwie robocze, jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, bądź jest to konieczne ze względu na wymagania techniczne, sanitarne lub bhp.
3. Szczegółowe zasady i rodzaj niezbędnych środków higieny osobistej, środków ochrony osobistej, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego ustala Rektor, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, w trybie zarządzenia.
4. Pracodawca, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używania przez pracownika, za ich zgodą odzieży własnej i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Pracodawca nieodpłatnie dostarcza pracownikowi posiłki i napoje profilaktyczne.
6. Szczegółowe zasady i warunki wydawania posiłków i napojów profilaktycznych oraz stanowiska pracy przewidziane do ich otrzymywania ustala Rektor, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, w trybie zarządzenia.

## **§ 46**

Dokumenty uprawniające do pobierania środków higieny osobistej, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, jak również wydawania posiłków i napojów profilaktycznych, wystawia Dział Gospodarczy i Zaopatrzenia lub upoważnieni pracownicy.

## **§ 47**

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Pracownicy są w szczególności zobowiązani:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniach i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki higieny zbiorowej i używać środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonych w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **§ 48**

1. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.
2. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.
3. 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 bezzwłocznie przełożonego.
4. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o jakim mowa w ust. 1 pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
5. W przypadkach określonym w ust. 3 i 4 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
6. Pracownik ma prawo, po uprzednim powiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychiczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

## **§ 49**

1. Pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy zwaną dalej Komisją ds. BHP, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład Komisji ds. BHP wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.
2. Przewodniczącym Komisji ds. BHP jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników,
3. Zadaniem Komisji ds. BHP jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
4. Posiedzenia Komisji ds. BHP odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach Komisji ds. BHP pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
5. Komisja ds. BHP w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w ust. 3 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

## **§ 50**

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach wymienionych w wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, wskazanych w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac

uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią. Wykaz prac zabronionych kreślony jest w załączniku nr 4 do niniejszego Regulaminu.

2. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w wykazie prac wzbronionych młodocianym, stanowiącym załącznik nr 5 oraz wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe, stanowiącym załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu (Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2016 r. poz. 1509 ze zm.)

## **Rozdział IX**

### **ZASADY I TRYB POSTĘPOWANIA W ZAKRESIE OBOWIĄZKU PRZESTRZEGANIA TRZEŹWOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA ZAŻYWIANIU ŚRODKÓW ODURZAJĄCYCH**

#### **§ 51**

1. Naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości zachodzi w przypadkach:
  - 1) stawienia się w pracy w stanie po użyciu alkoholu,
  - 2) doprowadzenia się w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy (również po godzinach pracy) do stanu po użyciu alkoholu,
  - 3) spożywanie alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy.
2. Pracownik w stanie po użyciu alkoholu powinien być odsunięty od wykonywania pracy względnie nie dopuszczony do niej. Za dopełnienie tego obowiązku odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony.
3. W stosunku do pracowników będących pod wpływem środków odurzających mają odpowiednie zastosowanie postanowienia zawarte w ust. 2 i 3.

## **Rozdział X**

### **NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

#### **§ 52**

1. Pracownikowi, za wzorowe, wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej, przejawianie inicjatywy w pracy, przyczyniającej się do wykonywania zadań przyznaje się:
  - 1) pochwałę pisemną,
  - 2) pochwałę publiczną (na inauguracji roku akademickiego lub innej uroczystości).
2. Pracownikowi przyznaje się nagrodę pieniężną ze specjalnego funduszu nagród, tworzonego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika.
4. Informacja o przyznaniu pracownikowi nagrody, czy wyróżnienia jest wpisana do jego akt osobowych.

## **Rozdział XI**

### **MONITORING**

#### **§ 53**

1. Uniwersytet prowadzi monitoring wizyjny, wyłącznie w celu: zapewnienia bezpieczeństwa członkom wspólnoty akademickiej znanajdującej się na terenie Uniwersytetu; ochrony mienia Uniwersytetu oraz jego urządzeń użyteczności publicznej, zachowania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uniwersytet na szkodę.
2. Zakres monitoringu obejmuje następujące obszary na terenie Uniwersytetu oraz wokół tego terenu:
  - 1) miejsca wjazdu i wyjazdu na teren Uniwersytetu,
  - 2) place parkingowe,
  - 3) elewacje budynków,
  - 4) wejścia do budynków,
  - 5) korytarze i klatki schodowe w budynkach.
3. Monitoring jest realizowany z zastosowaniem kamer jako środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu oraz urządzeń nagrywających ten obraz. Uzyskane nagrania Uniwersytet przetwarza wyłącznie do celów, określonych w ust. 1.

#### **§ 54**

1. Monitoring wizyjny nie obejmuje pomieszczeń udostępnionych zakładowej organizacji związkowej.
2. Monitoring wizyjny nie obejmuje także pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że doraźne stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach będzie niezbędne dla realizacji celów określonych w § 53 ust. 1 i nie naruszy godności i innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności dzięki zastosowaniu technik uniemożliwiających rozpoznanie osób przebywających w tych pomieszczeniach. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uprzedniego uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej.
3. System monitoringu działa całodobowo, a nagrania zapisane w jego ramach są przechowywane przez okres 3 miesięcy od ich dokonania.
4. W przypadku, gdy nagranie z monitoringu stanowi dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Uniwersytet powziął wiadomość, że może ono stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w ust. 3 zostaje przedłużony do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
5. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 3 i 4, nagrania z monitoringu podlegają zniszczeniu w sposób uniemożliwiający ich odtworzenie.
6. Dostęp do nagrań z monitoringu mają wyłącznie osoby lub organy upoważnione przez Pracodawcę do przetwarzania zawartych w nich danych.
7. Za przechowywanie oraz zniszczenie nagrań zawierających dane osobowe odpowiedzialne są wyłącznie osoby upoważnione przez Pracodawcę.
8. Informacja dla członków wspólnoty akademickiej dotycząca przetwarzania danych z monitoringu znajduje się na stronie internetowej Uniwersytetu.

## **§ 55**

1. Pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą tablic informujących o użyciu urządzeń rejestrujących obraz. W każdym z pomieszczeń, w których prowadzonych jest monitoring, powinna być zamieszczona co najmniej jedna tablica informująca o rejestracji obrazu.
2. Dostęp do urządzeń rejestrujących obraz posiadają członkowie Zarządu Pracodawcy, zakładowy inspektor ochrony danych osobowych oraz osoby posiadające upoważnienie Pracodawcy do przetwarzania danych zawartych w monitoringu. Dostęp do urządzeń posiadają także upoważnieni pracownicy serwisu wyłącznie w celu wykonania czynności serwisowych lub dokonania naprawy urządzeń.

## **§ 56**

1. W razie uznania za niezbędne, Uniwersytet może wprowadzić monitoring poczty elektronicznej polegający na kontroli służbowej poczty elektronicznej pracowników, wyłącznie w celu:
  - 1) zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy;
  - 2) zapewnienia właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.
2. Monitoring poczty elektronicznej, o którym mowa w ust. 1, jest dopuszczalny pod warunkiem uprzedniego poinformowania pracownika przez Pracodawcę o takim zamierzonym monitoringu.
3. Monitoring poczty elektronicznej, o którym mowa w ust. 1, jest dopuszczalny, o ile nie jest sprzeczny z przepisami prawa, w szczególności z przepisami o ochronie danych osobowych, tajemnicy korespondencji oraz poszanowaniem dóbr osobistych pracownika.

## **§ 57**

1. Pracodawca ma obowiązek kontrolować legalność oprogramowania używanego przez pracownika na komputerze służbowym przez uprawnionych pracowników Ośrodka Informatyki lub Działu Aparatury Naukowo-Badawczej i Dydaktycznej.
2. W przypadku potrzeby skorzystania ze „zdalnego wsparcia informatycznego” istnieje możliwość „przejęcia pulpitu” na komputerze służbowym pracownika za uprzednią jego zgodą, przez uprawnionego pracownika Ośrodka Informatyki lub Działu Aparatury Naukowo-Badawczej i Dydaktycznej.

## **§ 58**

Monitoring poczty elektronicznej pracownika na jego komputerze służbowym oraz kontrola legalności oprogramowania znajdującego się na tym komputerze mogą być dokonywane wyłącznie w sposób gwarantujący nienaruszalność praw autorskich pracownika do tworzonych przez niego dzieł i utworów w toku.

## **Rozdział XII**

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

#### **§ 59**

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
  - 1) karę upomnienia,
  - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu i środków odurzających lub spożywanie alkoholu i środków odurzających w czasie pracy, bądź na terenie zakładu pracy pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przekraczać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń o których mowa w art. 87 Kodeksu pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **§ 60**

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

#### **§ 61**

O zastosowanej karze 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.

#### **§ 62**

Przy stosowaniu kary pieniężnej bierze się pod uwagę w szczególności: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

### **§ 63**

1. Pracownik, w stosunku, do którego zastosowano karę pieniężną może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do Rektora.
2. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Rektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
3. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
4. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

### **§ 64**

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.
2. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
3. Zapisy ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez sąd pracy i wydaniu orzeczenia o uchyleniu kary.

### **§ 65**

1. W sprawach skarg i wniosków pracowniczych przyjmują: Rektor, Kanclerz lub osoby przez nich upoważnione, w dniach i godzinach przez siebie ustalonych i podanych do wiadomości.
2. Kierownicy jednostek (komórek) organizacyjnych i ich zastępcy są obowiązani na bieżąco przyjmować pracowników w sprawach skarg i wniosków dotyczących funkcjonowania danej jednostki (komórki).
3. Osoby przyjmujące skargi i wnioski są obowiązane do wyjaśnienia przyczyn skarg i rozpatrzenia wniosków oraz udzielenia odpowiedzi w terminie 14 dni.
4. Pracownik nie ponosi ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku.

### **§ 66**

1. Informacji o zakładzie pracy, w imieniu Pracodawcy, udziela upoważniony pracownik.
2. Bez zgody Pracodawcy pracownik nie może udostępniać osobom trzecim informacji, dokumentów i kopii zawierających tajemnice gospodarcze, służbowe i inne określone w przepisach prawa, w tym związane z ochroną dóbr osobistych.

3. Osoby przyjmujące skargi i wnioski są obowiązane do wyjaśnienia przyczyn skarg i rozpatrzenia wniosków oraz udzielenia odpowiedzi w terminie 14 dni.
4. Pracownik nie ponosi ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku.

#### § 66

1. Informacji o zakładzie pracy, w imieniu Pracodawcy, udziela upoważniony pracownik.
2. Bez zgody Pracodawcy pracownik nie może udostępniać osobom trzecim informacji, dokumentów i kopii zawierających tajemnice gospodarcze, służbowe i inne określone w przepisach prawa, w tym związane z ochroną dóbr osobistych.
3. Osoby uprawnione, na mocy odrębnych przepisów prawnych, do kontroli działalności zakładu pracy, są dopuszczone do czynności kontrolnych po uprzednim sprawdzeniu dokumentów, uprawniających do kontroli i zawiadomieniu o kontroli pracodawcy. Udostępnieniu kontrolerom podlegają tylko dokumenty niezbędne do przeprowadzenia kontroli.

#### § 67

1. Każdy nowoprzyjęty pracownik jest zapoznawany z treścią Regulaminu przed przystąpieniem do pracy.
2. Przyjęcie do wiadomości i zobowiązanie się do stosowania postanowień Regulaminu pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.

#### § 68

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz i innych aktów prawa pracy.

#### § 69

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go pracownikom do wiadomości, poprzez zamieszczenie go na stronie internetowej Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu.

Uzgodniono z

Organizacja Zakładowa

NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**

w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu  
60-637 Poznań, ul. Wojska Polskiego 28  
tel. 61-8487050, 61-8487199, fax 61-8487146

PRZEWODNICZĄCY

  
dr inż. Marian Pietrzak

Rektor

  
prof. dr hab. Jan Pikul

RADA ZAKŁADOWA  
ZWIĄZKU NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
przy Uniwersytecie Przyrodniczym  
w Poznaniu  
ul. Wojska Polskiego 28, tel. 061-848-70-49  
60-637 POZNAŃ

PREZES

  
dr hab. Wojciech Kowalkowski



.....  
(data złożenia karty przez pracownika)

.....  
(numer ewidencyjny karty zgłoszenia,  
potwierdzony podpisem przełożonego)

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(stanowisko)

### KARTA ZGŁOSZENIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Czas pracy w godzinach nadliczbowych (data, godzina /od-do/)	Okoliczności powodujące wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (np. polecenie przełożonego, zdarzenia nadzwyczajne, inne przyczyny /jakie ?/	Sposób wykorzystania przez pracownika zobowiązań pracodawcy z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych: a) wynagrodzenie b) czas wolny od pracy*	Uwagi bezpośredniego przełożonego, dotyczące konieczności oraz wymiaru czasowego pracy, wykonywanej w godzinach nadliczbowych (zgodnie z § 15 ust. 7 Regulaminu Pracy UPP)

.....  
(podpis pracownika składającego kartę)

\* należy wpisać wnioskowany sposób



## KARTA URLOPOWA dla KADRY KIEROWNICZEJ

.....  
(imię i nazwisko)                      (stanowisko)                      (jednostka/komórka organizacyjna)

### 1. Urlop wypoczynkowy:

od ..... do .....  
(liczba dni/godzin)

### 2. Urlop na żądanie:

od ..... do .....  
(liczba dni/godzin)

### 3. Urlop inny: szkolny, okolicznościowy, dla matki z dzieckiem do lat 14

od ..... do .....  
(liczba dni/godzin)

### 4. Osoba wyznaczona na zastępstwo w czasie urlopu:

.....  
(imię i nazwisko)                      (stanowisko)                      (jednostka/komórka organizacyjna)

**Wyrażam zgodę na zastępstwo** .....  
(data i podpis osoby zastępującej)

.....  
(podpis przełożonego)                      (data zgłoszenia i podpis pracownika)

Poznań, .....roku

## PEŁNOMOCNICTWO

Ja, niżej podpisany, .....  
(imię i nazwisko osoby, która udziela pełnomocnictwa)

legitymujący się dowodem osobistym serii....., nr.....,

działając jako..... Uniwersytetu Przyrodniczego  
(stanowisko osoby, która udziela pełnomocnictwa)

w Poznaniu udzielam niniejszym, **Panu/i** .....  
(imię i nazwisko pełnomocnika)

....., legitymującemu/ej się dowodem osobistym serii .....  
(stanowisko pełnomocnika)

numer....., pełnomocnictwa do podejmowania wszelkich czynności wynikających

z zakresu działania ..... przez okres  
(stanowisko osoby, która udziela pełnomocnictwa)

od ..... do .....

.....  
podpis osoby udzielającej pełnomocnictwa

**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 włączanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to

czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) 6 kg - przy pracy stałej,
  - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
  - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
  - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
  - a) 60 N - przy pracy stałej,
  - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) 4 kg - przy pracy stałej,
  - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
  - a) 60 N - przy pchaniu,
  - b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
  - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
  - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:

- a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;

13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:

- a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
- b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;

14) przewożenie ładunków:

- a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
- b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
- c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
- d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

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

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

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

## III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

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

- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
  - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,
  - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają następujące wartości:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	75	95
20	85	105
25	100	120
31,5; 40	105	125

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
  - a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hwx}$ ,  $a_{hwy}$ ,  $a_{hwz}$ ), przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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 klamrach.

### Wykaz prac wzbronionych młodocianym

I. 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:
  - e) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
  - f) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 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, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
  - a) 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,
  - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
    - dla dziewcząt - 40 N,
    - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
  - a) przy obsłudze dorywczej:
    - dla dziewcząt - 100 N,
    - dla chłopców - 170 N,
  - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
    - dla dziewcząt - 70 N,
    - dla chłopców - 130 N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
  - a) przy pracy dorywczej:
    - dla dziewcząt - 14 kg,
    - dla chłopców - 20 kg,
  - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
    - dla dziewcząt - 8 kg,
    - dla chłopców - 12 kg.
- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) przy pracy dorywczej:
    - dla dziewcząt - 10 kg,
    - dla chłopców - 15 kg,
  - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
    - dla dziewcząt - 5 kg,
    - dla chłopców - 8 kg.

- 8) 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 posadzgarskich.
3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
  - 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
    - a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
    - b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
    - c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
    - d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
    - e) prace rąkarzy,
    - f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
    - g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.
  - 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
    - g) 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,
    - h) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.
  - 3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.
  - 4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

## II. 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 lub 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) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
    - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
    - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
    - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
    - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
    - f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
    - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),

- h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
  - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
  - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
  - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
  - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
  - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
  - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
  - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.
  - 3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.
  - 4) Prace w narażeniu na azbest.
  - 5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.
  - 6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

## 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 przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.
- ### 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 określone 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:
    - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
    - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
    - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
- 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,
  - szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) Prace 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

- 9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:
- wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hw_x}$ ,  $a_{hw_y}$ ,  $a_{hw_z}$ ), przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ .
- 10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
- 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 ( $1,4 a_{w_x}$ ,  $1,4 a_{w_y}$ ,  $a_{w_z}$ ), przekracza  $0,19 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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 ( $1,4 a_{w_x}$ ,  $1,4 a_{w_y}$ ,  $a_{w_z}$ ), przekracza  $0,76 \text{ m/s}^2$ .
- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza  $30^\circ\text{C}$ , 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 przetwórnictwie 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.

- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 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 wodą, solanką 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.
- 13) Prace 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.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
  - a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
  - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
  - c) prace nurków i płetwonurków,
  - d) prace w kesonach.
- 15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

### 3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, 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 szczególności:
  - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
  - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
  - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
  - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym 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:
  - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
  - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
  - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
  - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
  - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, siewczarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
  - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, katarów i kołowrotów,
  - g) 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,
  - h) obróbką 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,
  - i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- 2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
- 3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
  - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
  - b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
  - c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
  - d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
  - e) prace konwojentów.
- 7) 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.
- 8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.



- 9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
  - a) prace pod ziemią,
  - b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
  - c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
- 10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
  - a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
  - b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
  - c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
- 12) 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**

- I. 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, jeżeli 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 7 i 17.

## II. 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:

- a) 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,
- b) 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.

#### 2) 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:

- a) 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 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 mieszalnicach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
  - b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
  - c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
  - d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
  - e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalnicach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
  - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
  - c) 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  $800 \text{ kcal} \cdot \text{m}^{-2} \cdot \text{h}^{-1}$ .

#### 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:
  - a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
  - b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
  - c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, płwocina,
  - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriami.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
- 3) 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.
- 4) 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, rozbiórce 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 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:
  - a) 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,
  - b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
  - c) 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,
  - d) 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,
  - e) 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,
  - f) 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.
- 9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
  - a) 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,

- b) 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,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
- d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,
- e) 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:

- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
- b) 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 lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe**

1. Zatrudnianie w innym celu niż przygotowanie zawodowe może dotyczyć osób powyżej 15 lat i obejmować niżej wymienione prace i czynności:
  - 1) porządkowanie i segregowanie archiwum, dokumentacji, księgozbioru itp.;
  - 2) przenoszenie dokumentacji, materiałów, urządzeń biurowych i sprzętu z zachowaniem norm wydatku energetycznego i dopuszczalnych ciężarów,
  - 3) sprzątanie wnętrz i pomieszczeń obiektów,
  - 4) prace porządkowe wokół obiektów z użyciem prostych narzędzi i sprzętu,
  - 5) prace polegające na obsłudze typowych urządzeń biurowych z zachowaniem przepisów o pracach wzbronionych młodocianym (załącznik nr 5 do Regulaminu Pracy),
  - 6) prace administracyjne i biurowe o charakterze pomocniczym wykonywane pod nadzorem,
  - 7) prace związane z urządzaniem i porządkowaniem pomieszczeń biurowych, lokali wyborczych, sal przyjęć itp. (czynności plastyczne, dekoracyjne),
  - 8) inne prace o charakterze prac lekkich i sezonowych wykonywanych pod nadzorem doświadczonego pracownika.
2. Wszystkie prace wymienione w pkt 1 powinny odbywać się pod nadzorem wyznaczonego pracownika sprawującego nadzór nad zatrudnionym dorywczo młodocianym.
3. Zabrania się przydzielania młodocianym prac i czynności polegających na obsłudze urządzeń elektrycznych, transportowych, niebezpiecznych i ostrych narzędzi ręcznych z użyciem środków chemicznych, prac na wysokości i prac z gorącymi czynnikami.
4. Dopuszcza się zatrudnienie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, przy wykonywaniu: prac pomocniczych polegających na segregowaniu dokumentów w teczkach i segregatorach (bez pracy na wysokości), przekazywaniu korespondencji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi uczelni, sprzątaniu powierzchni płaskich bez używania sprzętu mechanicznego, prac pomocniczych w ogrodnictwie i pracach polowych takich jak: pielenie, motyczenie, przy uprawach, zabiegach pielęgnacyjnych (odchwaszczanie, uszczykiwanie pędów, obrywanie liści, podwiązywanie pędów, ręczne spulchnianie gleby, przygotowanie podłoża pod rozsady), zbiory płodów ogrodniczych, prac porządkowych bez używania sprzętu mechanicznego i bez pracy na wysokości.
5. Prace lekkie dozwolone pracownikom młodocianym:
  - a) muszą spełniać wymagania (ograniczenia) związane z wysiłkiem fizycznym określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym;
  - b) nie mogą wymagać stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
  - c) nie mogą być związane z: produkcją wyrobów alkoholowych i tytoniowych, ubojem zwierząt, sztucznym unasienianiem zwierząt;
  - d) nie mogą powodować nadmiernego obciążenia psychicznego, wymuszonego przez rytm pracy maszyny i nie mogą być wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów;
  - e) nie mogą narażać na szkodliwe działanie pyłów i substancji niebezpiecznych;
  - f) nie mogą narażać pracowników młodocianych na działanie hałasu i/lub drgań mechanicznych o parametrach przekraczających wartości określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym (rozdział 3 w dziale II\*);
  - g) nie były wykonywane w pomieszczeniach, w których: temperatura powietrza przekracza +30°C, a wilgotność względna 65%;

- h) nie mogą być wykonywane w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania cieplnego (ognia);
- i) nie mogą być wykonywane w: temperaturze powietrza niższej niż +14°C, a także przy wilgotności wyższej niż 65%, stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami;
- j) nie mogą być wykonywane w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, które mogłyby prowadzić do naruszenia bilansu cieplnego organizmu młodocianego;
- k) nie mogą powodować zagrożenia czynnikami biologicznymi;
- l) nie mogą być wykonywane na wysokości 3 m, gdyż groziłyby upadkiem z wysokości;
- m) nie mogą być wykonywane przy niedostatecznym oświetleniu.