

nr 14/06/16

# Regulamin pracy

## Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie

### I. Przepisy wstępne

#### § 1

1. Regulamin Pracy jest aktem prawa zakładowego ustalającym organizację i porządek w procesie pracy oraz określającym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, a także rodzaj umowy o pracę.

#### § 2

1. Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.
2. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.

#### § 3

1. Przyjmuje się, że jeśli w regulaminie jest mowa o:
  - pracodawcy - należy przez to rozumieć Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie (CKP) reprezentowane przez dyrektora placówki
  - pracownika - należy przez to rozumieć osoby pozostające z pracodawcą w stosunku pracy.
2. Czynności z zakresu prawa pracy wykonuje za pracodawcę dyrektor.

### II. Organizacja i porządek w procesie pracy

#### § 4

Siedziba pracodawcy mieści się w Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie przy ul. Hetmańskiej 45b.

#### § 5

1. Organizacja pracy polega na podziale zadań między organami i komórkami organizacyjnymi określonymi w regulaminie organizacyjnym oraz czynności między pracownikami pełniącymi funkcje w tych komórkach.
2. Kierownicy komórek (warsztatów) podlegają bezpośrednio dyrektorowi.

#### § 6

1. W razie nieobecności w pracy kierownika komórki organizacyjnej (kierownika warsztatów) zastępstwo pełni zastępca kierownika warsztatów.
2. W przypadku nieobecności pracownika, jeśli zachodzi taka potrzeba, jego bezpośredni przełożony wyznacza na ten okres zastępstwo lub rozdziela czynności nieobecnego pracownika pomiędzy innych pracowników danej komórki.
3. Pracownik wykonuje polecenia wydane przez bezpośredniego przełożonego. W razie wydania polecenia przez przełożonego wyższego stopnia pracownik ma obowiązek je wykonać po zawiadomieniu swojego bezpośredniego przełożonego.

#### § 7

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudnionego pracownika należy:
  - skierować go na wstępne badania lekarskie (z wyjątkiem sytuacji wskazanej w art. 229 § 1<sup>1</sup> K.p.),
  - doręczyć pracownikowi umowę o pracę spełniającą wymogi określone w art. 29 K.p.,
  - poinformować o ryzyku zawodowym związanym z powierzoną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniami
  - przeszkolić w zakresie bhp i ppoż.,



- zaopatrzyć w razie potrzeby w środki ochrony indywidualnej oraz w odzież i obuwie robocze.
2. Bezpośredni przełożony przydziela pracownikowi miejsce pracy i narzędzia oraz zapoznaje go z obowiązkami, udzielając wskazówek co do sposobu ich wykonywania.

#### § 8

1. Każdy pracownik po zakończeniu pracy ma obowiązek uporządkować swoje stanowisko pracy, wyłączyć komputer i urządzenia towarzyszące oraz zabezpieczyć powierzone mienie pracodawcy, w tym także dokumenty, pieczęcie, narzędzia i urządzenia.

### III. Podstawowe prawa i obowiązki stron stosunku pracy

#### § 9

1. Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:
  - zaznajamianie pracowników z zakresem ich obowiązków oraz podstawowymi uprawnieniami,
  - organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy,
  - terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
  - ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
  - prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,
  - organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
  - informowanie pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy,
  - równe traktowanie wszystkich pracowników w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> K.p.,
  - przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi.
  - zaspokajanie w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
2. Przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu stanowią załącznik nr 2 do regulaminu.

#### § 10

Pracodawca ma prawo:

- korzystania z efektów wykonywanej przez pracowników pracy,
- wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych dotyczących pracy, które nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- określania zakresu czynności pracowników oraz ich egzekwowania.

#### § 11

1. Do obowiązków pracownika należy sumienne i staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie dyscypliny pracy, dbałość o porządek i czystość stanowiska pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych.
2. Pracownik jest zobowiązany w szczególności:
  - przestrzegać ustalonego czasu pracy i wykorzystywać go w sposób efektywny,
  - przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w Centrum Kształcenie Praktycznego w Rzeszowie porządku,
  - przestrzegać przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - dbać o dobro CKP, chronić jego mienie i używać je zgodnie z przeznaczeniem,
  - przestrzegać tajemnicy służbowej oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić CKP na szkodę,
  - przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, przejawiać koleżeński stosunek do współpracowników,
  - podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
  - niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku przy pracy albo sytuacji stwarzającej zagrożenie życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
  - wykazywać lojalność w stosunku do pracodawcy i realizować jego politykę w rozwoju i utrzymaniu i właściwym funkcjonowaniu CKP,
  - informować o zmianie danych osobowych,



- w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracownik obowiązany jest rozliczyć się pracodawcą i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

#### § 12

1. Zabrania się pracownikom:
  - spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy oraz przychodzenia do pracy po spożyciu alkoholu i powyższych środków,
  - palenia tytoniu poza miejscami specjalnie w tym celu wydzielonymi,
  - wykonywania pracy prywatnej z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi będących własnością pracodawcy,
  - wynoszenia z terenu zakładu pracy bez zgody pracodawcy jakichkolwiek przedmiotów niebędących własnością pracownika,
  - opuszczania stanowiska pracy, bez zgody przełożonego,
  - operowania maszynami i urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności,
  - samowolnego demontowania części maszyn i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,
  - samowolnego usuwania osłon i zabezpieczeń maszyn i urządzeń, czyszczenia, naprawiania maszyn i aparatury będącej w ruchu lub pod napięciem elektrycznym,
  - korzystania z telefonów pracodawcy do celów prywatnych
2. W razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości, bezpośredni przełożony pracownika jest obowiązany nie dopuścić go do pracy.
3. Bezpośredni przełożony ma obowiązek odsunięcia od pracy pracownika, który spożywał alkohol w czasie pracy lub w miejscu pracy.
4. Pracownik, który kwestionuje decyzję przełożonego w tej sprawie, może żądać przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości przez pobranie krwi. W razie potwierdzenia się tego stanu w wyniku badania pracownik ponosi koszty badań.

### IV. Organizacja czasu pracy i okresy rozliczeniowe

#### § 13

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez bezpośredniego przełożonego do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien w pełni być wykorzystany na pracę zawodową.
3. Pracownik powinien stawić się do pracy z takim wyprzedzeniem, aby o godzinie określonej w niniejszym regulaminie jako godzina rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

#### § 14

1. Czas pracy pracowników administracji i obsługi wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
2. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy dla pracowników administracji i obsługi określa załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
3. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy określają indywidualne umowy o pracę.
4. Dniami wolnymi od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy dla pracowników administracyjno-obługowych są soboty.
5. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.
6. W zależności od potrzeb CKP czas rozpoczęcia i zakończenia pracy dla pracowników może ulec zmianie, jednak z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy. Poinformowanie pracownika o zmianie jego czasu pracy winno być dokonane na 1 dzień wcześniej.
7. Okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi 1 miesiąc.

#### § 15

1. Czas pracy dla nauczycieli, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie może przekroczyć zgodnie z art. 42 ustawy - Karta Nauczyciela 40 godzin tygodniowo. W ramach tego czasu i ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:



- a) zajęcia dydaktyczne, prowadzone bezpośrednio z uczniami, w wymiarze 22 godzin tygodniowo – nauczyciele praktycznej nauki zawodu, 18 godzin tygodniowo – nauczyciele teoretycznych przedmiotów,
  - b) inne czynności wynikające ze statutu CKP,
  - c) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym,
2. Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć określony w § 15 pkt. 1a w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy.
  3. Nauczyciel do pracy przychodzi zgodnie z tygodniowym planem zajęć i organizacją zajęć dodatkowych w CKP.
  4. Zadania dodatkowe i czas, w jakim mają być realizowane, określone są w szczególności: arkuszem organizacyjnym, tygodniowym planem zajęć, planem pracy CKP, terminarzem pracy dydaktycznej CKP, terminarzem przeprowadzania egzaminów, harmonogramem dyżurów.

#### § 16

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin od 21<sup>00</sup> do 7<sup>00</sup>.

#### § 17

1. Pracownikom, których czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje prawo do 20-minutowej przerwy w pracy. Czas przerwy ustala kierownik komórki organizacyjnej (kierownik warsztatów)
2. Pracownicy niepełnosprawni w stopniu znacznym i umiarkowanym mają prawo dodatkowo do 15-minutowej przerwy przewidzianej na gimnastykę lub wypoczynek.
3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą monitorów ekranowych mają prawo do 5-minutowych przerw po każdej pełnej godzinie pracy przy monitorze.
4. Powyższe okresy przerw są wliczane do czasu pracy pracowników.

#### § 18

5. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.
6. W umowie z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy strony określają dopuszczalną liczbę godzin pracy, której przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku jak za pracę nadliczbową.
7. Praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona tylko na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego pracownika w razie:
  - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo w celu ochrony mienia lub usunięcia awarii,
  - szczególnych potrzeb pracodawcy.
8. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownik nabywa prawo do dodatku na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania.
9. Nie stanowi pracy w nadgodzinach czas odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego na pisemny wniosek pracownika, w celu załatwienia spraw osobistych.

#### § 19

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
2. Uprawnienie to nie dotyczy pracownika w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
3. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Odpoczynek co do zasady powinien przypadać w niedzielę.

### V. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy i zwolnienia od pracy



## § 20

1. Pracownicy administracji i obsługi mają obowiązek potwierdzić swoje przybycie do pracy przez podpisanie listy obecności.
2. Dokumentowanie obecności w pracy nauczycieli polega na wpisaniu tematu zajęć i podpisaniu się w stosownych rubrykach dzienników lekcyjnych i dzienników zajęć.
3. Pracownik ma obowiązek uprzedzić pracodawcę o niemożności przybycia do pracy, jeśli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, jak również o przewidywanym czasie nieobecności.
4. W razie gdy zaistniała przyczyna uniemożliwiająca stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności, przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu tej nieobecności, osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, elektronicznie lub listownie.
5. Niedotrzymanie powyższego terminu usprawiedliwia jedynie obłożna choroba pracownika połączona z brakiem domowników albo innym zdarzeniem losowym.
6. Pracownik powinien usprawiedliwić swoją nieobecność przedkładając odpowiednie dowody w tym zakresie, w szczególności takie jak:
  - zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy,
  - decyzja inspektora sanitarnego,
  - imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez odpowiedni właściwy organ w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia.
7. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy pracownik jest obowiązany doręczyć pracodawcy najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy po okresie nieobecności.

## § 21

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.

## § 22

1. Każdorazowe opuszczenie miejsca pracy wymaga zgody przełożonego pracownika.
2. Samowolne opuszczenie miejsca pracy stanowi rażące naruszenie dyscypliny pracy i skutkuje odpowiedzialnością porządkową pracownika.
3. Przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy oraz w dniu wolnym od pracy jest dopuszczalne tylko za zgodą przełożonego wyrażoną w formie pisemnej.
4. W razie spóźnienia się do pracy pracownik obowiązany jest zgłosić się do bezpośredniego przełożonego albo do działu kadr. Za czas spóźnienia pracownik ma prawo do wynagrodzenia, jeśli odpracował czas spóźnienia.
5. Przełożony może udzielić pracownikowi krótkotrwałego zwolnienia od pracy na załatwienie spraw prywatnych na wniosek złożony przez pracownika. Za czas takiego zwolnienia wynagrodzenie nie przysługuje, chyba że pracownik odpracował czas tego zwolnienia.
6. Czas związany z zwolnieniem od pracy na załatwienie spraw prywatnych jest ewidencjonowany w księdze ewidencji nieobecności w godzinach służbowych.

## VI. Urlopy pracownicze

### § 23

Pracownikom przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a także w innych przepisach szczególnych.

### § 24

1. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.
2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników.



3. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, ale co najmniej jedną część powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
4. Wymiar urlopu wynosi:
  - a) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat
5. Urlopu na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi w terminie przez niego wskazanym nie więcej jak 4 dni w ciągu każdego roku kalendarzowego. Urlop na żądanie określony jest jako część urlopu wypoczynkowego, ale nie ujmuje się go w planie urlopów.
6. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńsk.m.
7. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na karcie urlopowej.
8. Na wniosek pracownika, w wyjątkowych sytuacjach, urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.
9. Część urlopu nie wykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego - pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.
10. Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego.
11. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
12. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. Pracodawca pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.
13. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop dla dalszego kształcenia się zgodnie z art.68 Karty Nauczyciela.
14. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia.

## **Rozdział VII. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem**

### **§ 25**

1. Kobiety w ciąży nie można zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
2. Pracownica będąca w ciąży nie może być zatrudniona przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.
3. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia lub sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki, nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy przerywanego, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W przypadku wyrażenia zgody przez pracownika na rezygnację z wyżej wymienionych uprawnień, pracownik jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o rezygnacji z przysługującego mu prawa. Oświadczenie to pracownik składa si e w dziale kadr.
4. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (tj. albo na godziny, albo na dni) decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku. kalendarzowym.
5. Pracownik obowiązany jest złożyć w dziale kadr oświadczenie o zamiarze korzystania z tego uprawnienia.

## **VIII. Odpowiedzialność porządkowa**

### **§ 26**

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp i przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.
2. Naruszeniami ustalonego porządku i dyscypliny pracy są w szczególności:



- a. złe lub niedbałe wykonywanie pracy,
  - b. brak należytej dbałości o mienia CKP prowadzące do jego utraty lub uszkodzenia,
  - c. wykorzystywanie mienia CKP do celów nie związanych z pracą,
  - d. niestawienie się do pracy bez usprawiedliwienia.
  - e. spóźnianie się do pracy bez ważnej przyczyny,
  - f. samowolne opuszczenie terenu placówki w czasie godzin pracy,
  - g. fałszowanie dokumentów związanych z wykonywaną pracą,
  - h. zagubienie lub zniszczenie dokumentów szkoły podlegających archiwizacji niezależnie od stopnia ich tajności,
  - i. nieprzestrzeganie obowiązku trzeźwości w czasie lub miejscu pracy,
  - j. używanie w czasie lub miejscu pracy środków odurzających lub stawianie się do pracy w stanie odurzenia spowodowanego zażywaniem takich środków,
  - k. nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub ochrony przeciwpożarowej lub niezapoznanie się z nimi,
  - l. przebywanie w pomieszczeniach dydaktycznych poza godzinami pracy bez uzyskanej zgody Dyrektora, Wicedyrektora lub Kierownika.
  - m. kopiowanie lub używanie samowolnie skopiowanych kluczy do budynków i pomieszczeń CKP bez zgody Dyrektora
  - n. wnoszenie poza teren placówki lub przekazywanie osobom nieuprawnionym nie podawanych do publicznej wiadomości dokumentów lub ich kopii w szczególności: dokumentacji przebiegu nauczania (dzienniki, arkusze ocen itp), dokumentów finansowo księgowych, kadrowych, protokołów, statystyk, zestawień i innych związanych z tajemnicą służbową i ochroną danych osobowych,
  - o. niewykonanie poleceń Dyrektora, Wicedyrektora lub Kierownika wydawanych w ramach stosunku pracy,
  - p. używanie w pracy uszkodzonych lub wadliwie działających maszyn i urządzeń,
  - q. używanie w pracy maszyn i urządzeń nie będących własnością CKP bez zgody Dyrektora, Wicedyrektora lub Kierownika,
  - r. kradzież, bezprawne użycie, umyślne zniszczenie, uszkodzenie lub pozbawienie funkcjonalności mienia CKP,
  - s. załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy lub wykorzystywanie w tym celu służbowych środków łączności lub innego mienia CKP,
  - t. nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności,
  - u. odbywanie prywatnych spotkań z osobami niebędącymi pracownikami CKP w miejscu i czasie pracy.
  - v. prowadzenie prywatnych rozmów telefonicznych w czasie pracy,
  - w. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy lub naruszanie zasad współzycia,
  - x. prowadzenie zajęć z uczniami w pomieszczeniach z uszkodzonymi lub wadliwie działającymi elementami wyposażenia,
  - y. przedwczesne kończenie zajęć lekcyjnych w szczególności przed sygnałem dzwonka oznaczającego przerwę,
  - z. pozostawiania uczniów bez opieki w czasie zajęć,
  - aa. niepełnienie dyżurów nauczycielskich w wyznaczonym czasie,
  - bb. nieterminowe uzupełnianie dokumentacji przebiegu nauczania,
  - cc. zezwalanie na nieuzasadnione wychodzenie uczniów z sali lekcyjnej podczas zajęć,
  - dd. nieobecność na zebraniu Rady Pedagogicznej bez usprawiedliwienia,
3. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp i przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również stosować karę pieniężną.
  4. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu ustawowych potrąceń.
  5. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
  6. Nie można zastosować kary po upływie 2 tygodni od powzięcia przez przełożonego pracownika informacji o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dnia kiedy pracownik dopuścił się tego naruszenia.
  7. Karę stosuje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.



8. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika z uwzględnieniem stopnia jego winy i jego dotychczasowego stosunku do wykonywania obowiązków.
9. Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela – art. 75 Karta Nauczyciela
10. Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli zgodnie z art. 76, ust.1 Karty Nauczyciela, mogą być:
  - a. nagana z ostrzeżeniem
  - b. zwolnienie z pracy
  - c. zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania
  - d. wydalenie z zawodu nauczycielskiego
11. Za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art.108 Kodeksu pracy, wymierza się pracownikom i nauczycielom kary zgodnie z Kodeksem Pracy.

#### § 27

1. Pracodawca zawiadamia pracownika o zastosowanej karze na piśmie. Odpis pisma o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.
2. W terminie 7 dni od zawiadomienia o ukaraniu pracownik może wnieść sprzeciw. Decyzję w sprawie uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej. Brak odpowiedzi na sprzeciw w ciągu 14 dni oznacza jego uwzględnienie.
3. Karę uważa się za niebyłą po roku nienagannej pracy. W uznaniu osiągnięć w pracy i nienaganego zachowania lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej pracodawca może anulować karę wcześniej.

### IX. Wyróżnienia i nagrody

#### § 28

1. Za wzorowe wypełnianie obowiązków zawodowych, wysoką jakość i wydajność pracy pracodawca przyznaje pracownikom nagrody i wyróżnienia w formie nagród pieniężnych.
2. Za wzorową pracę, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy mogą być przyznane następujące wyróżnienia:
  - a. nagroda dyrektora szkoły
  - b. nagroda Prezydenta Miasta Rzeszowa,
  - c. nagroda Kuratora Oświaty,
  - d. nagroda Ministra Edukacji Narodowej,
  - e. odznaczenia resortowe i państwowe
3. Decyzję o przyznaniu wyróżnienia podaje się do wiadomości pracowników.
4. Wręczenie nagród odbywa się w sposób uroczysty.

### IX. Termin i sposób wypłaty wynagrodzenia

#### § 29

Za wykonywanie powierzonych obowiązków pracownicy otrzymują wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowie o pracę lub akcie mianowania.

#### § 30

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę dla pracowników administracji i obsługi następuje z dołu 26 dnia każdego miesiąca a jeśli jest to dzień wolny od pracy, w poprzedzający dzień roboczy. W miesiącu grudniu wypłata może nastąpić wcześniej tj. po 20 grudnia.
2. Wypłatę wynagrodzenia dla pracowników pedagogicznych określają przepisy ustawy – Karta Nauczyciela art. 38, 39, 40 (z góry tj. 1 każdego miesiąca, a jeżeli ten dzień jest wolny od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym). Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jest wypłacane z dołu, 28 dnia każdego miesiąca, a jeśli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie jest wypłacane w poprzedzającym dniu roboczym.



## § 31

Wynagrodzenia przekazywane są na rachunki bankowe wskazane przez pracowników.

## X. Bezpieczeństwo i higiena pracy

### § 33

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy.
2. Organizacje związkowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
  - a) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
  - b) zapewniać przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
  - c) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
  - d) zapewniać wykonanie zaleceń inspektora ds. bhp.
4. Pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami są obowiązani znać w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy i zasady bhp. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:
  - a) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
  - b) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
  - c) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
  - d) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
  - e) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp,
  - f) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

### § 34

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:
  - a) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
  - b) wykonywać prace w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
  - c) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
  - d) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie.



### § 35

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

### § 36

1. Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy, a także studenci odbywający praktyki, uczniowie szkół zawodowych, odbywający praktyczną naukę zawodu – przed dopuszczeniem do wykonywania pracy podlegają szkoleniu wstępnemu ogólnemu w zakresie bhp, zwanemu dalej „instruktażem ogólnym”.
2. Instruktaż ogólny przeprowadza pracownik zatrudniony na stanowisku pracy ds. bhp.
3. Fakt odbycia instruktażu ogólnego pracownik, studenci odbywający praktyki, uczniowie szkół zawodowych potwierdzają na piśmie, a zaświadczenie o ukończeniu szkolenia przechowywane jest w aktach osobowych uczestnika szkolenia i dzienniku zajęć.
4. Pracownicy podlegają również szkoleniu okresowemu. Pierwsze szkolenie okresowe pracownik odbywa w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na określonym stanowisku natomiast pracodawca oraz osoby kierujące pracownikami w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia rozpoczęcia pracy.
5. Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat, natomiast szkolenie okresowe pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami nie rzadziej niż raz na 5 lat.
6. Ukończenie przez pracownika szkolenia okresowego w zakresie bhp potwierdza się zaświadczeniem. Odpis zaświadczenia przechowywany jest w aktach osobowych pracownika.
7. W trakcie wstępnych i okresowych szkoleń z zakresu bhp pracownik jest informowany ustnie o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez niego pracą.

### § 37

1. Pracownicy podlegają okresowym badaniom lekarskim oraz badaniom kontrolnym.
2. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
3. Okresowe badania lekarskie oraz badania kontrolne są przeprowadzone na koszt pracodawcy.

### § 38

1. Pracodawca ma obowiązek dostarczenia pracownikom środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania na określonych stanowiskach pracy. Rodzaje tych środków na poszczególnych stanowiskach pracy zawarte w tabeli norm przydziału i zużycia odzieży roboczej i ochronnej- załącznik nr 4.
2. Odzież i obuwie robocze przysługujące pracownikom na określonych stanowiskach pracy i okresy ich użytkowania określone w tabeli norm przydziału odzieży i obuwia roboczego-załącznik nr 4.
3. Środki ochrony oraz odzież roboczą powierza się pracownikom tak jak inne mienie pracodawcy, z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się.
4. Środki ochrony są używane do czasu utraty ich cech ochronnych zgodnie z zaleceniami producenta, a odzież i obuwie zgodnie z tabelą norm przydziału lub do czasu utraty ich cech użytkowania w stopniu uniemożliwiającym dokonanie naprawy.
5. W szczególnych przypadkach uzasadnionych warunkami pracy, oraz przyczynami niezależnymi od pracownika, powodujących wcześniejsze zniszczenie lub zużycie środków ochrony, odzieży lub obuwia niż przewidziane w tabeli, pracownik występuje z wnioskiem o wydanie nowych środków ochrony lub nowej odzieży roboczej i obuwia. Wzór wniosku zawiera załącznik nr 5.
6. Pracodawca wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży wydanej do stałego indywidualnego użytkowania, z wyjątkiem odzieży przeznaczonej do prania wykonywanego przez pracodawcę i na jego koszt. Wysokość ekwiwalentu dla poszczególnych stanowisk pracy określone w załączniku nr 6.



7. Ekwiwalent nalicza się na cały rok i wypłacany jest w okresach raz w roku.
8. Pracodawca prowadzi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
9. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
10. Pracodawca przydziela pracownikom środki higieny osobistej w ilości niezbędnej do zachowania czystości. Wykaz środków określa tabela norm przydziału środków czystości -załącznik nr 7 do regulaminu.

## XI. Ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych

### § 39

1. W zakresie ochrony pracowników młodocianych oraz kobiet stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzeń wykonawczych z uwzględnieniem specyfiki występującej u pracodawcy.
2. Wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 8 do niniejszego regulaminu.

## XII. Przepisy końcowe

### § 36

1. Niniejszy regulamin wprowadza się na czas nieokreślony.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, które nastąpi przez potwierdzenie własnoręcznym podpisem stosownego oświadczenia.
3. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został ustanowiony lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
4. W sprawach, które wynikają ze stosunku pracy a nie zostały uregulowane niniejszym regulaminem, mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

Przewodniczącą organizacji związkowej

**ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO**  
**ZARZĄD GŁÓWNY**  
**ZARZĄD ODDZIAŁU RZESZÓW**  
 ul. Kopernika 16, 35-002 Rzeszów  
 tel. 17 85 33 664

**P R E Z E S**  
 Oddziału ZNP w Rzeszowie  
*Anna Szczęśko*  
**mgr Anna Szczęśko**

Dyrektor

**DYREKTOR**  
  
**mgr inż. Piotr Pukała**

**CENTRUM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO**  
 35-078 Rzeszów, ul. Hetmańska 45 b  
 tel. 17 85-435-45  
 NIP 813-36-27-999, Regon 180587959

#### Załączniki do regulaminu:

- Załącznik nr 1 - Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy
- Załącznik nr 2 - Przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu
- Załącznik nr 3- Czasy rozpoczęcia i zakończenia pracy
- Załącznik nr 4- Tabela norm przydziału i zużycia odzieży roboczej i
- Załącznik nr 5- Wzór wniosku o wydanie nowych środków ochrony, odzieży i obuwia roboczego
- Załącznik nr 6- Wysokość ekwiwalenty za pranie
- Załącznik nr 7 –Tabela przydziału środków higieny osobistej
- Załącznik nr 8 - Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym i kobietom

*Pukała*



.....  
(dane pracownika)

.....  
(miejsowość i data)

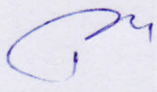
### Oświadczenie

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że w związku z podjęciem zatrudnienia w .....  
(nazwa pracodawcy)  
na stanowisku ..... zostałem zapoznany z:

1. regulaminem pracy
2. regulaminem wynagradzania\*.
3. przepisami bhp i ppoż.
4. zakresem informacji objętych tajemnicą służbową\*.
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....
9. ....
10. ....

\* niewłaściwe skreślić

.....  
(podpis pracownika)





Informacja dla pracowników .....  
(nazwa pracodawcy)  
 zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu.

Artykuł Kodeksu pracy	Treść normy
Art. 9 § 4	Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.
Art. 11 <sup>2</sup>	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.
Art. 11 <sup>3</sup>	Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.
Art. 18 § 3	Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.
Art. 18 <sup>3a</sup>	<p>§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.</p> <p>§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.</p> <p>§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.</p> <p>§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.</p> <p>§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,</li> <li>2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).</li> </ol> <p>§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).</p> <p>§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p>



Art. 18 <sup>3b</sup>	<p>§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,</li> <li>2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,</li> <li>3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe</li> </ol> <p>- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,</li> <li>2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1,</li> <li>3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,</li> <li>4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.</li> </ol> <p>§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.</p> <p>§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.</p>
Art. 18 <sup>3c</sup>	<p>§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.</p> <p>§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.</p> <p>§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.</p>
Art. 18 <sup>3d</sup>	<p>Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.</p>
Art. 18 <sup>3e</sup>	<p>§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.</p>
Art. 29 <sup>2</sup>	<p>§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.</p> <p>§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.</p>
Art. 94 pkt 2b	<p>Pracodawca jest obowiązany w szczególności:</p> <p>przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.</p>
Art. 94 <sup>3</sup>	<p>§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.</p>





§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.



**Godzina ( czas) rozpoczęcia pracy i godzina zakończenia pracy  
pracowników administracji i obsługi w Centrum Kształcenia Praktycznego  
w Rzeszowie**

L.p.	stanowisko	Godzina rozpoczęcia pracy	Godzina zakończenia pracy	uwaga
1	Magazynier (Hetmańska)	06:00	14:00	
2	Magazynier (Sawas)	07:00	15:00	
3	Specjalista do spr. osobowych	07:00	15:00	
4	Specjalista do spr. księgowości	07:00	15:00	
5	Główny księgowy	07:00	15:00	
6	Samodzielny referent	07:00	15:00	
7	Samodzielny referent	07:00	15:00	
8	Specjalista ds. samochodowych	07:00	15:00	
9	Informatyk	13:00	15:00	
10	Spawacz	07:00	15:00	
11	Kierowca	07:00	15:00	
12	Kierowca -zaopatrzeniowiec	06:30	14:30	
13	Konserwator	07:00	15:00	
14	Instruktor nauki jazdy	07:00	15:00	
15	Sprzątaczką (Hetmańska)	09:00	17:00	w czasie ferii i wakacji praca od godz. 7:00 do 15:00
16	Sprzątaczką (Sawas)	09:00	17:00	w czasie ferii i wakacji praca od godz. 7:00 do 15:00
17	Majster	07:00	14:00	pracownik posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, pracę kończy 1 godz. wcześniej.



**Tabela norm przydziału i zużycia odzieży roboczej i ochronnej dla pracowników  
Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie**

Lp.	Stanowisko pracy	Asortyment odzieży R – odzież robocza O – odzież ochronna S – sprzęt ochrony osobistej	Okres używalności w miesiącach lub d.z.-do zużycia	uwagi
1	2	3	4	5
1.	<b>Nauczyciel praktycznej nauki zawodu</b> (z wyjątkiem nauczycieli wymienionych w pkt.2 i pkt.3)	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza *)	36 d.z. d.z.	*) wg potrzeb
2.	<b>Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia w zakresie robót budowlanych w tym zajęcia praktyczne na otwartej przestrzeni-budowie</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza R – ubranie drelichowe robocze O – ubranie ocieplane *) O – rękawice drelichowe lub rękawice drelichowe ocieplane *) O – czapka ocieplana*) O – kurtka p/deszczowa *) O – buty gumowe*) S – ochrony oczu (okulary lub zasłona) *) S – ochrony słuchu (nauszniki) *) S – szelki bezpieczeństwa *) S – hełm przeciwuderzeniowy *)	12 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb
3.	<b>Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: spawanie gazowe i elektryczne, kuźnia</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza R – koszula flanelowa O – rękawice spawalnicze *) S – fartuch spawalniczy skórzany S – ochrony oczu (okulary lub zasłona) *) S – ochrony słuchu (nauszniki) *) S – okulary spawalnicze, tarcza spawalnicza, przyłbica spawalnicza	12 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb i wg instr. obsługi
4.	<b>Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: naprawy pojazdów samochodowych</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza R – koszula flanelowa O – rękawice ochronne drelichowe *) S – ochrony oczu (okulary lub zasłona) *) S – ochrony słuchu (nauszniki) *)	12 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb i wg instr. obsługi
5.	<b>Inspektor BHP</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne S – ochrony oczu (okulary lub zasłona) *)	d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb i wg instr. obsługi



6.	<b>Specjalista ds. samochodowych</b>	R – fartuch roboczy	d.z.	
7.	<b>Magazynier</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza O – rękawice ochronne drelichowe *)	d.z. d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb i wg instr. obsługi
8.	<b>Kierowca samochodu dostawczego (osobowego)</b> realizujący zadania z zakresu zaopatrzenia	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne O – kurtka p/deszczowa *) O – kurtka ocieplana *) O – rękawice ochronne drelichowe *)	d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.	*) wg potrzeb i wg instr. obsługi
9.	<b>Konserwator</b>	R – ubranie drelichowe robocze R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza O – kamizelka ciepłochłonna O – czapka ocieplana	12 d.z. d.z. d.z. d.z.	
10.	<b>Spawacz- pracownik</b>	R – ubranie drelichowe robocze R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza R – koszula flanelowa O – kamizelka ciepłochłonna O – czapka ocieplana O – rękawice spawalnicze *) O – nakolanniki lub getry z nastopnikami *) S – fartuch spawalniczy skórzany S – okulary spawalnicze, tarcza spawalnicza, przyłbica spawalnicza	12 d.z. d.z. 12 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.	
11.	<b>Sprzątaczką</b>	R – fartuch roboczy R – trzewiki robocze profilaktyczne R – chustka na głowę O – rękawice gumowe O – kamizelka ciepłochłonna (bezrękawnik ocieplany)	12 24 36 d.z. d.z.	
12.	<b>Wydawacz narzędzi</b>	R – fartuch roboczy R – buty przemysłowe - trzewiki ochronne R – czapka robocza	24 d.z. d.z.	
13.	<b>Instruktor nauki jazdy</b>	R – fartuch roboczy R – rękawice ochronne drelichowe	24 d.z.	



.....  
(miejsowość, data)

**WNIOSEK O WYDANIE  
NOWYCH ŚRODKÓW OCHRONY, ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO  
W PRZYPADKU PRZEDWCZESNEGO ZUŻYCIA**

Pan(i) ..... zatrudniony(a) na stanowisku pracy  
..... w Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie zwraca się o wydanie  
nowych środków ochrony/odzieży/obuwia\*, tj. ....  
z powodu jej przedwczesnego zużycia/zniszczenia.\* Przedwczesne zużycie/zniszczenie nastąpiło z powodu:

.....  
.....  
.....

.....  
(podpis wnioskującego)

Potwierdzam/nie potwierdzam\* okoliczności zużycia/zniszczenia.\*

.....  
(podpis kierownika warsztatów)

Opinia inspektora BHP o konieczności wydania nowej odzieży roboczej lub środka ochrony indywidualnej

Przyznanie niekonieczne/konieczne\*

.....  
(podpis inspektora BHP)

Decyzja Dyrektora CKP

Przyznać nieodpłatnie/odpłatnie\*

.....  
podpis Dyrektora CKP)

\*) Niepotrzebne skreślić.





## 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:

a) dla dziewcząt – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) 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 cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

## **3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

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 rakarzy,

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:

a) 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,

b) 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) nadtlarki 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:
- a) 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,
- b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) 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 Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- b) 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,	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)





	wymiaru czasu pracy (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:

a) 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  $1 \text{ m/s}^2$ ,

b) 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:

a) 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 ( $1,4 a_{wx}$ ,  $1,4 a_{wy}$ ,  $a_{wz}$ ), przekracza  $0,19 \text{ m/s}^2$ ,

b) 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 ( $1,4 a_{wx}$ ,  $1,4 a_{wy}$ ,  $a_{wz}$ ), przekracza  $0,76 \text{ m/s}^2$ .

11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza  $30 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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 przetwórnicy 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  $14 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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  $15 \text{ }^\circ\text{C}$ , 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.

#### 4. 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, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
- f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów 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, sprzętaczy 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:
- prace pod ziemią,
  - prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
  - prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
- 10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
- przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
  - związane z przemysłową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
  - 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**

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

**Uwaga:**

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

**2. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy**

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podtóg 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**

- 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 każdych 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 wydzielonych stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,

– praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,

b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwanie 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 zamrażalniach, 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) wnoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydalinami, 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.

## W y k a z

### prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

1. Kobieta nie może ręcznie podnosić i przenosić ciężarów o masie przekraczającej:  
12 kg – przy pracy stałej,  
20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
2. Kobieta w ciąży i w okresie karmienia nie może ręcznie podnosić ciężarów o masie przekraczającej:  
3 kg – przy stałej pracy,  
5 kg – przy pracy dorywczej.
3. Kobieta nie może ręcznie przenosić pod górę – po schodach, pochylniach itp. których kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:  
8 kg – przy pracy stałej,



- 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
4. Kobieta w ciąży i w okresie karmienia nie może przenosić pod górę – po schodach, pochylniach itp. których kąt nachylenia przekracza  $30^\circ$  a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:
- 2 kg – przy pracy stałej,  
3 kg – przy pracy dorywczej (4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).



## Wysokość ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży dla poszczególnych stanowisk pracy

Lp.	Stanowisko pracy	Asortyment odzieży	częstotliwość prania		koszt miesięczny [zł]	koszt roczny [zł]	koszt roczny-razem [zł]
			roczna	miesięczna			
1.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu	fartuch roboczy	10,0	0,8	5,8	58	60,80
		czapka robocza	10	0,8	0,28	2,8	
2.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia w zakresie robót budowlanych w tym zajęcia praktyczne na otwartej przestrzeni- budowie	fartuch roboczy	10	0,8	5,8	58	86,90
		czapka robocza	10	0,8	0,28	2,8	
		ubranie drelichowe robocze	3	0,3	8,7	26,1	
		ubranie ocieplane	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
		czapka ocieplana	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
		kurtka p/deszczowa	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
3.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: spawanie gazowe i elektryczne, kuźnia	fartuch roboczy	10	0,8	5,8	58	118,80
		czapka robocza	10	0,8	0,28	2,8	
		koszula flanelowa	10	0,8	5,8	58	
4.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: naprawy pojazdów samochodowych	fartuch roboczy	10	0,8	5,8	58	118,80
		czapka robocza	10	0,8	0,28	2,8	
		koszula flanelowa	10	0,8	5,8	58	
5.	Inspektor BHP	fartuch roboczy	3	0,3	5,8	17,4	17,40
6.	Specjalista ds. samochodowych	fartuch roboczy	4	0,3	5,8	23,2	23,20
7.	Magazynier	fartuch roboczy	11	0,9	5,8	63,8	66,88
		czapka robocza	11	0,9	0,28	3,08	
8.	Kierowca samochodu dostawczego (osobowego)	fartuch roboczy	11	0,9	5,8	63,8	63,80
		kurtka p/deszczowa	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
		kurtka ocieplana	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
9.	Konserwator	ubranie drelichowe robocze	11	0,9	8,7	95,7	127,70
		czapka robocza	11	0,9	2,8	30,8	
		kamizelka ciepłochłonna	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
		czapka ocieplana	1	0,1	1,2	1,2	
10.	Spawacz- pracownik	ubranie drelichowe robocze	11	0,9	8,7	95,7	163,78
		czapka robocza	11	0,9	0,28	3,08	
		koszula flanelowa	11	0,9	5,8	63,8	
		kamizelka ciepłochłonna	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
		czapka ocieplana	1	0,1	1,2	1,2	
11.	Sprzątaczk	fartuch roboczy	11	0,9	5,8	63,8	66,88
		chustka na głowę	11	0,9	0,28	3,08	
		kamizelka ciepłochłonna	1	0,1	pranie na koszt pracodawcy		
12.	Wydawacz narzędzi	fartuch roboczy	11	0,9	5,8	63,8	66,88
		czapka robocza	11	0,9	0,28	3,08	
13.	Instruktor nauki jazdy	fartuch roboczy	2	0,2	5,8	11,6	11,60

## Uwaga:

1. Roczny koszt ekwiwalentu skorygować do rzeczywiście wydanego pracownikowi asortymentu.
2. Dla pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy ekwiwalent wypłaca się proporcjonalnie do wymiaru etatu z uwzględnieniem okresu zatrudnienia.



## Tabela norm przydziału środków czystości

Lp.	Stanowisko pracy	Przydział	Jednostka miary	Ilość	Okres	Przydział roczny
1.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1000/10
		ręcznik	szt	1	rok	1
2.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia w zakresie robót budowlanych w tym zajęcia praktyczne	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1000/10
		ręcznik	szt	1	rok	1
3.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: spawanie gazowe i elektryczne, kuźnia	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1000/10
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
4.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu prowadzący zajęcia na działach kształcenia: naprawy pojazdów samochodowych	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1000/11
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
5.	Specjalista ds. samochodowych	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	500	rok	500
6.	Magazynier	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
7.	Kierowca samochodu dostawczego (osobowego)	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	1	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
9.	Konserwator	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	1	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
10.	Spawacz- pracownik	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	1	1	rok	1
		pasta	gram	1000	rok	1000
11.	Sprzątaczką	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	szt	997	rok	1
12.	Wydawacz narzędzi (majster)	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	500	rok	500
13.	Instruktor nauki jazdy	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	szt	1	rok	1
		pasta	gram	500	rok	500
14.	Pracownicy biurowi	mydło	gram/ kostka	100/1	miesiąc	1100/11
		ręcznik	szt	1	rok	1

## Uwaga:

- Określony w tabeli przydział środków czystości przysługuje za pełne miesiące trwania stosunku pracy.
- Przydział nie przysługuje za pełne miesiące nieobecności w pracy z tytułu: urlopu wychowawczego, bezpłatnego, zwolnień lekarskich, zasiłku macierzyńskiego.
- Przydział środków czystości przysługuje także pracownikom w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tym, że normy przydziału zmniejsza się odpowiednio do wymiaru zatrudnienia.