

REGULAMIN PRACY
Zespołu Szkół Specjalnych
im. W. Sherborne
W CZERWIONCE-LESZCZYNACH

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2

1. Postanowienia regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy oraz zajmowane stanowisko.
2. W sprawach nie uwzględnionych w regulaminie pracy obowiązują przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 3

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

§ 4

1. Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:
 - **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć Zespół Szkół Specjalnych w Czerwionce – Leszczynach, zwanego również Szkołą albo Placówką
 - **Pracownicy pedagogiczni** – należy przez to rozumieć nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w Szkole na podstawie ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 191);
 - **Pracownicy niepedagogiczni** – należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Szkole na podstawie ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2014r., poz. 1202) lub ustawy z 26 stycznia 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502);
 - **Pracownika (bez bliższego określenia)** – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.
2. Do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy upoważniony jest Dyrektor Placówki, wicedyrektor Placówki lub inna wyznaczona osoba.

Rozdział II
Podstawowe obowiązki pracownika

§ 5

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę.
2. Pracownik jest zobowiązany w szczególności do:
 - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę,
 - 2) stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub stosunkiem pracy,
 - 3) przestrzegać ustalonego czasu pracy,
 - 4) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku,
 - 5) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
 - 7) dbać o dobro zakładu pracy i jego mienie,
 - 8) zachować w tajemnicy informacje służbowe, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na

- szkodę,
- 9) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - 10) przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego,
 - 11) dbać o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy,
 - 12) należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy urządzenia i pomieszczenia pracy.

§ 6

Pracownikom zabrania się:

1. Wnoszenia i spożywania na terenie zakładu pracy napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem takich napojów lub środków.
2. Palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.
3. Opuszczania w czasie pracy miejsca pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego.
4. Wynoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika.
5. Wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą.

§ 7

1. Pracownik nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywoływać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność .
2. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest obowiązany rozliczyć się z zakładem pracy.

Rozdział III Podstawowe obowiązki pracodawcy

§ 8

Pracodawca jest zobowiązany w szczególności do:

1. Zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
2. Organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
3. Zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia.
5. Ułatwiania pracownikom nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
6. Stwarzania pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.
7. Zaspokajania, w miarę posiadanych środków socjalnych, potrzeb pracowników.
8. Wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
9. Niezwłocznego wydania pracownikowi, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, świadectwa pracy, bez uzależniania tego od wcześniejszego rozliczenia się pracownika.
10. Stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny wykonywanej przez poszczególnych pracowników pracy.
11. Prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej i akt osobowych.
12. Niestosowania i niedopuszczania do stosowania jakichkolwiek form dyskryminacji.
13. Przeciwdziałania mobbingowi.
14. Wyposażenia pracowników w odpowiednie narzędzia i materiały.

§ 9

Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

Rozdział IV Czas pracy

§ 10

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy,
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych,

w porze nocnej, niedziele i święta - w rozliczeniu dobowym, tygodniowym w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 11

1. W Zespole Szkół Specjalnych w Czerwionce-Leszczynach obowiązuje podstawowy system czasu pracy.
2. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
3. Okres rozliczeniowy wynosi 3 miesiące.
4. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach: sekretarz, referent, intendent, kucharka, pomoc w kuchni, woźny, konserwator ustala się godziny pracy jak w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.
5. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach: księgowa, pomoc nauczyciela, sprzątaczką wprowadza się ruchomy rozkład czasu pracy (art. 140(1) § 1 K.p.), przewidujący różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Rozkład czasu pracy tych pracowników ustala się w harmonogramie czasu pracy. Ruchomy rozkład czasu pracy wprowadza się w trybie określonym w art. 150 § 3 Kodeksu pracy.
6. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w ust. 5 nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku.
7. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5 dniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społeczne zadania lub jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole – dyrektor szkoły może ustalić 4 dniowy tydzień pracy.

§ 12

1. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, określa Karta Nauczyciela oraz uchwalony przez Radę Powiatu w Rybniku Regulamin określający wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków za: wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy, szczegółowe zasady obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, wysokość i warunki wypłacania innych składników wynagrodzenia w tym nagród, wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dla nauczycieli szkół i placówek prowadzonych przez Starostwo Powiatowe w Rybniku, zatrudnionych w pełnym wymiarze, realizujących w ramach jednego stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin ustala się wg Uchwały Nr XXXII/172/05 Rady Powiatu w Rybniku z dnia 25 sierpnia 2005r.
2. Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji tych zajęć. Dotyczy to również nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze.

§ 13

1. Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub – za jego zgodą – na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć. W przypadku nie wyrażenia zgody przez nauczyciela, nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.
2. Zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być – za zgodą nauczyciela stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia stosuje się przepisy art. 20 Karty Nauczyciela

§ 14

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może stosować rozkład ruchomego czasu pracy opisany w art. 140(1) § 1 lub § 2 Kodeksu pracy. Decyzję o wyrażeniu zgody na wniosek pracownika podejmuje się po przeanalizowaniu sytuacji osobistej pracownika oraz możliwości organizacyjnych szkoły.

§ 15

1. Pracownicy pedagogiczni, którzy odbywają dyżur przed rozpoczęciem zajęć szkolnych w danym

- dniu – rozpoczynają pracę – zgodnie z grafikiem dyżurów międzylekcyjnych.
2. Pracownicy pedagogiczni, którzy zgodnie z grafikiem dyżurów międzylekcyjnych odbywają dyżur po zakończeniu ostatnich zajęć edukacyjnych w danym dniu – kończą pracę po zakończeniu przerwy międzylekcyjnej po ostatnich zajęciach edukacyjnych.
 3. Ustala się godziny pracy: wychowawców świetlicy, pedagoga szkolnego, nauczyciela bibliotekarza, psychologa szkolnego – według rozkładu czasu pracy ustalanego na początku każdego roku szkolnego. Rozkład czasu pracy może ulec zmianie w trakcie roku szkolnego.

§ 16

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin mogą korzystać z 15 – minutowej przerwy w pracy wliczonej do czasu pracy. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy śniadaniowej ustala dyrektor.

§ 17

Pora nocna obejmuje 8 godzin od godziny 22.00 do godziny 6.00 następnego dnia.

§ 18

Soboty, niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w sobotę, niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 następnego dnia. Za pracę w tym dniu przysługuje, według wyboru pracownika, wynagrodzenie albo czas wolny w tym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 19

1. Harmonogramy czasu pracy sporządza się w formie pisemnej na okres równy okresowi rozliczeniowemu.
2. Harmonogramy czasu pracy sporządzane w wersji pisemnej są podawane pracownikom do wiadomości na tydzień przed rozpoczęciem obowiązywania rozkładu czasu pracy.

§ 20

1. Osoba prowadząca sprawy kadrowe prowadzi na bieżąco ewidencję i kontrolę czasu pracy poszczególnych pracowników. Ewidencję prowadzi się w formie indywidualnej karty czasu pracy, która obejmuje:
 - dobowy czas pracy pracownika,
 - ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej,
 - nieobecności pracownika w pracy, jak np. choroba, urlopy,
 - inne (szkolenia, delegacje)
2. W stosunku do nauczycieli oraz dyrektora, wicedyrektora, głównego księgowego nie prowadzi się ewidencji dobowego czasu pracy.

§ 21

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 22

Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu ustnej bądź pisemnej zgody Dyrektora.

§ 23

1. Pracownicy niepedagogiczni wchodzący na teren Szkoły, obowiązani są potwierdzić przybycie do pracy, podpisując się na liście obecności wyłożonej sekretariacie szkoły.
2. Sekretarz szkoły lub osoba upoważniona przez Dyrektora dokonuje kontroli obecności pracowników przez sprawdzenie listy obecności.
3. Dowodem przybycia i obecności w pracy pracowników pedagogicznych, jest wpisanie tematu lekcji lub zajęć i złożenie podpisu w dzienniku lekcyjnym lub dzienniku zajęć.
4. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę – za zgodą dyrektora szkoły (wicedyrektora) – rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego. Koszty wyjazdu służbowego powinny być rozliczone w terminie 7 dni od daty powrotu pracownika z podróży.

§ 24

Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona

Rozdział V

Wynagrodzenia za pracę

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonych prac.
2. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. W pierwszym roku pracy dopuszcza się 80% tej kwoty.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika stawi tajemnicę służbową, która wiąże zarówno pracownika jak i pracodawcę.

§ 26

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę dla pracowników niepedagogicznych następuje najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, za który jest wypłacane wynagrodzenie.
2. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wynagrodzenie może zostać przelane na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.

§ 27

1. Wynagrodzenie pracowników pedagogicznych wypłacane jest jeden raz w miesiącu w pierwszym dniu miesiąca.
2. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
3. Składniki wynagrodzenia, których wysokość ustalona jest na podstawie faktycznie wykonanych prac, wypłacane są z dołu najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, za który jest wypłacane wynagrodzenie.
4. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż w ciągu miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
5. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 28

Szczegółowe zasady wynagradzania oraz przyznawania dodatków i premii określają:

- 1) Dla nauczycieli:
 - ustawa z dnia 26 stycznia 1981 roku – Karta Nauczyciela,
 - rozporządzenie MEN w sprawie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
 - uchwalony przez Radę Powiatu w Rybniku aktualny Regulamin określający wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, doraźnych zastępstw, wysokość i warunki wypłacania innych składników wynagrodzenia w tym nagród, wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego.
- 2) Dla pracowników niepedagogicznych:
 - rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398 z póź. zm.) zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego,
 - b) Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w Zespole Szkół Specjalnych w Czerwionce - Leszczynach

§ 29

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu należności wskazane w art. 87 § 1 Kodeksu Pracy oraz inne należności, na potrącenia których pracownik wyraził pisemną zgodę.

Rozdział VI Wyróżnienia i nagrody.

§ 30

Pracownikom, którym w szczególności wzorowo i sumiennie wypełniają swoje obowiązki służbowe, wykazują inicjatywę w pracy oraz podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, mogą być przyznawane nagrody:

- pracownikom niepedagogicznym zgodnie z postanowieniami Regulaminu wynagradzania,
- pracownikom pedagogicznym zgodnie z uchwałą Rady Powiatu w Rybniku w sprawie regulaminu ustalającego kryteria i tryb przyznawania nagród starosty i nagród dyrektora szkoły dla nauczycieli powiatowych szkół i placówek oświatowych w ramach specjalnego funduszu nagród.

Rozdział VII Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 31

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego. Wymiar i zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych określa Kodeks pracy (dla pracowników niepedagogicznych) oraz Karta Nauczyciela (dla pracowników pedagogicznych).
2. Na wniosek pracownika niepedagogicznego urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. Urlopów dla pracowników niepedagogicznych udziela się w dni będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
4. Niedopuszczane jest udzielanie urlopu na część dnia, za wyjątkiem gdy dopuszcza to Kodeks pracy.

§ 32

1. Pracownik niepedagogiczny powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów w danym roku kalendarzowym.
2. Plan urlopów sporządza pracodawca do dnia 31 stycznia danego roku, uwzględniając wnioski pracowników i potrzeby Szkoły.
3. Plan urlopów nie obejmuje części urlopu udzielonego pracownikowi na żądanie
4. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu zgody pracodawcy.
5. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy.
6. W wyjątkowych okolicznościach, które nie były znane w chwili rozpoczynania urlopu, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Pracodawca ponosi koszty związane z odwołaniem pracownika z urlopu.

§ 33

1. Na wniosek pracownika niepedagogicznego urlop wypoczynkowy może być udzielony w częściach. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych licząc od pierwszego dnia korzystania z urlopu.
2. Dyrektor może odmówić udzielenia urlopu wypoczynkowego, o ile uwzględnienie wniosku pracownika uniemożliwiłoby wykorzystanie urlopu w sposób wskazany w ust. 1.

§ 34

1. W przypadku nie wykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego za dany rok, musi on być wykorzystany najpóźniej do 30 września następnego roku.
2. W przypadku o którym mowa w ust.1 pracodawca może udzielić urlopu zaległego bez wniosku pracownika, w terminie dla niego dogodnym z uwagi na uwarunkowania organizacyjne pracodawcy.

§ 35

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika niepedagogicznego i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym („urlop na żądanie”). Pracownik jest obowiązany zgłosić żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu jednakże przed rozpoczęciem dniówki roboczej.
2. Wniosek o udzielenie urlopu na żądanie pracownik składa do Dyrektora.
3. Wniosek o urlop na żądanie składa się osobiście, telefonicznie, mailowo. Druk wniosku o urlop jest wypisywany niezwłocznie i podpisywany przez Sekretarza szkoły.
4. Pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca mu go nie udzieli.
5. W nadzwyczajnych wyjątkowych sytuacjach pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie – w takiej sytuacji pracownik jest zobowiązany stawić się w zakładzie pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 36

1. Pracownikowi na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny na zasadach określonych przepisami prawa pracy, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.
2. Zasady udzielania urlopu bezpłatnego nauczycieli określa art. 69 ustawy – Karta Nauczyciela.

§ 37

3. Ewidencje i bieżącą kontrolę wykorzystania urlopów wypoczynkowych prowadzi Sekretarz szkoły.

§ 38

Na zasadach określonych przepisami szczególnymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:

- 1) w celu sprawowania osobistej opieki nad swoim dzieckiem (urlop wychowawczy),
- 2) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora,
- 3) podejmującemu naukę w szkole lub w formach pozaszkolnych, bez skierowania pracodawcy,
- 4) skierowanemu do pracy za granicą, na okres skierowania,
- 5) na czas wykonywania służby w przedstawicielstwie dyplomatycznym lub urzędzie konsularnym za granicą,
- 6) z powodu ważnych przyczyn osobistych, po wyczerpaniu urlopu wypoczynkowego,
- 7) na czas pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.

§ 39

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

- 1) w celu wykonywania zadań lub czynności:
 - a. ławnika w sądzie,
 - b. członka komisji pojednawczej,
 - c. obowiązku świadczeń osobistych,
- 2) w celu:
 - a. wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
 - b. stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, kolegium do spraw wykroczeń, komisji pojednawczej, sądu pracy, Najwyższej Izby Kontroli w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym,
 - c. przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy albo badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
 - d. oddania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
 - e. uczestniczenia w akcji ratowniczej Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego lub w akcji p.poż., jeżeli pracownik jest członkiem GOPR lub p.poż. jako członek OSP,
- 3) w celu występowania w charakterze:
 - a. biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń - łącznie do 6 dni w roku kalendarzowym,
 - b. strony lub świadka w postępowaniu przed komisją pojednawczą.

§ 40

1. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
2. Załatwianie spraw prywatnych, społecznych itp. powinno odbywać się poza godzinami pracy.
3. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela przełożony bezpośrednio, gdy zachodzi nieunikniona potrzeba takiego zwolnienia.
4. Przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia Dyrektor ustala przewidywaną datę odpracowania wyjścia prywatnego.
5. Fakt udzielenia Pracownikowi zgody na wyjście prywatne jest odnotowywany w „Zeszycie wyjść prywatnych”, gdzie wskazuje się: imię i nazwisko pracownika, czas i datę zwolnienia od pracy, czas odpracowania. Fakt wyjścia pracownika celem załatwienia spraw prywatnych oraz odpracowania tego wyjścia powinien być potwierdzony w „Zeszycie wyjść prywatnych” podpisem odpowiednio: pracownika i Dyrektora.
6. Zeszyt wyjść prywatnych jest przechowywany w sekretariacie szkoły.
7. Za czas zwolnienia od pracy wynagrodzenie nie przysługuje, chyba że Pracownik odpracował czas

zwolnienia. Odpracowanie zwolnienia musi nastąpić do końca okresu rozliczeniowego. Czas odpracowania nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

8. Zwolnienie jest udzielane na godzinę lub jej wielokrotność. Zwolnienie musi być odpracowane w tym samym wymiarze w jakim zostało udzielone.
9. Pracownik może opuścić stanowisko pracy i teren zakładu, po uprzednim uzyskaniu zgody przełożonego.

§ 41

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

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

§ 42

1. Pracownicy (również pracownikowi) wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pracownik chcąc uzyskać to zwolnienie musi złożyć oświadczenie, że małżonka/ek nie pracuje, bądź nie wykorzystał/a w pracy tego zwolnienia.
2. Za okres zwolnień, o których mowa wyżej w § 39 pkt 1 lit. a ; pkt 2 lit. c, d, e (ale tylko dla GOPR); pkt 3 lit. b; § 41 przysługuje wynagrodzenie. W pozostałych przypadkach zwolnień wynagrodzenie nie przysługuje.

Rozdział VIII

Dyscyplina Pracy i zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy

§ 43

1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.
2. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
3. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik niepedagogiczny jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.
4. W razie niestawienia się do pracy, pracownik pedagogiczny niezwłocznie, nie później jednak niż pół godziny przed zaplanowanym rozpoczęciem zajęć szkolnych w pierwszym dniu nieobecności, zawiadamia Dyrektora o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania.
5. O przyczynie nieobecności pracownik zawiadamia osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
6. Decyzja o usprawiedliwieniu nieobecności zostaje podjęta przez Dyrektora.

§ 44

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są :

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o

- wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny,
 - 6) zaświadczenie stacji krwiodawstwa o oddaniu krwi.

§ 45

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.

§ 46

1. Rozpoczęcie pracy w czasie późniejszym niż to przewidziano w Regulaminie lub harmonogramie czasu pracy traktowane jest jako spóźnienie.
2. Pracownik, który z uwagi na okoliczności, w szczególności z powodu utrudnień komunikacyjnych, przewiduje że może spóźnić się do pracy jest obowiązany, w miarę możliwości, powiadomić o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
3. W przypadku spóźnienia pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić przełożonego o przyczynie spóźnienia.

§ 47

Zwolnienia od pracy związane z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych, udzielane są na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach.

Rozdział IX Odpowiedzialność porządkowa pracowników

§ 48

1. W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, zakresu czynności, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności:
 - spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
 - stawia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu,
 - spożywa alkohol w czasie pracy,
 - wykonuje polecenia w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami,
 - wykazuje obraźliwy lub lekceważący stosunek do przełożonych i współpracowników,
 - nie przestrzega tajemnicy służbowej,

mogą być stosowane kary:

- kara upomnienia,
- kara nagany,

§ 49

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
2. 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 potrąceń zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych.

§ 50

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

§ 51

1. Kary stosuje Dyrektor Placówki i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
2. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.
3. W sprawach odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, przepisy wykonawcze oraz Kodeks Pracy.
4. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
5. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą i zawiadomienie o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika.

§52

1. W stosunku do pracowników pedagogicznych, którzy dopuszczają się uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela, mogą być zastosowane kary dyscyplinarne, o których mowa w art. 76 Karty Nauczyciela.
2. Kary, o których mowa w ust. 1, wymierza Komisja Dyscyplinarna dla Nauczycieli przy Wojewodzie Śląskim.

Rozdział X

Przepisy BHP i ochrona przeciwpożarowa

§ 53

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 54

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- 2) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.

§ 55

Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej; podlegają także szkoleniom okresowym

§ 56

W szczególności każdy pracownik jest zobowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady BHP oraz przeciwpożarowe,
- 2) uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i ćwiczeniach z zakresu BHP i ochrony przeciwpożarowej
- 3) dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego otoczeniu,
- 4) poddawać się wyznaczonym przez pracodawcę badaniom lekarskim oraz stosować się do zaleceń i wskazań lekarskich,
- 5) niezwłocznie informować przełożonych o zauważonych wypadkach w miejscu pracy lub o stwierdzonych zagrożeniach życia lub zdrowia,

§ 57

Zabrania się pracownikom:

- 1) Wykorzystywania wyposażenia technicznego niezgodnie z przeznaczeniem,
- 2) Samowolnego przerabiania lub demontowania elementów wyposażenia technicznego, bez upoważnienia ze strony pracodawcy.

§ 58

1. Jeśli wykonywanie danej pracy wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży i ubrania roboczego, dopuszczenie do pracy może nastąpić wyłącznie po odpowiednim wyposażeniu w nie danego pracownika.

2. Pracownikom którzy wykorzystują własną odzież i obuwie robocze przysługuje ekwiwalent pieniężny na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu.
3. Pracodawca zapewnia pranie, konserwację i naprawę środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.
4. Pracodawca zapewnia pracownikowi środki higieny osobistej, które są ogólnodostępne na Tereni Zespołu Szkół Specjalnych.

§ 59

1. Jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób, pracownik ma prawo i obowiązek powstrzymać się od wykonywania pracy i niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia określonego w ust. 1, pracownik powinien niezwłocznie oddalić się z miejsca zagrożenia, niezwłocznie informując o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
3. Za okres powstrzymania się od pracy w sytuacjach określonych w ust. 1 i 2 powyżej, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział XI

Ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych.

§ 60

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 8 lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 61

Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej, stan ciąży powinien być stwierdzony przedłożonym zaświadczeniem lekarskim.

§ 62

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczonych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
3. Na wniosek pracownika, pracodawca może wyrazić zgodę na połączenie dwóch przysługujących przerw półgodzinnych w jedną i udzielić jej łącznie przed pracą lub na jej koniec.

§ 63

1. Wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom określa załącznik nr 2 do Regulaminu pracy.
2. Rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego jak również wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe określa załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy.

Rozdział XII

Przepisy końcowe

§ 64

W sprawach nieunormowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednie przepisy kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisy wykonawcze do tych ustaw.

§ 65

Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy.

§ 66

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, które każdy pracownik potwierdzi odrębnym pismem.

§ 67

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczas obowiązujący regulamin.

§ 68

Pracownik nowo zatrudniony zobowiązany jest do zapoznania się z regulaminem przed rozpoczęciem pracy.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej do składania oświadczeń
w jego imieniu)

I.Od dnia2014 roku.

**GODZINY PRACY PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH
w Zespole Szkół Specjalnych w Czerwionce – Leszczynach**

L.p.	Imię i nazwisko pracownika	Stanowisko i wymiar etatu	Godziny pracy
1.	Krzyżowska Aleksandra	referent w księgowości 4/8 etatu	pn.- pt.:7.00-11.00
		Intendentka 4/8 etatu	pn.-pt.:11.00-15.00
2.	Kluczniok Joanna	sekretarz szkoły 8/8	pn.-pt.: 7.00-15.00
3.	Szydło Stefania	kucharka 8/8	pn.-pt.: 6.00-14.00
4.	Czaja Tomasz	woźny 6/8	pn.-pt.:7.00-13.00
		sprzątaczn 2/8	pn.-pt.:13.00-15.00
5.	Stylska Agnieszka	pomoc w kuchni 4/8	pn.-pt.:10.00-14.00
		sprzątacznka 4/8	pn.-pt.:14.00-18.00
6.	Szymura Jerzy	konserwator 4/8	pn.-pt.:15.00-19.00
		woźny 2/8	pn.-pt.:13.00-15.00
7.	Kawalec Stanisława	Pomoc w kuchni 2/8	pn.-pt.:8.00-10.00
		Intendentka 2/8	pn.-pt.:10.00-12.00

Wykaz prac wzbronionych kobietom

§1

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§2

Praca, która wiąże się z wysiłkiem fizycznym mierzona wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczającej 1200 Kcal na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej 4,8 Kcal/ min jest zabroniona.

§3

Zabronione jest ręczne podnoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 12 kg, jeżeli praca wykonywana jest stale
- 20 kg, jeżeli praca wykonywana jest dorywczo

§4

Jeżeli praca wiąże się z przenoszeniem ciężarów pod górę / pochylenie, schody / których kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m zabronione jest przenoszenie ciężarów o masie:

- 8 kg przy pracy stałej
- 15 kg przy pracy dorywczej

§5

Zabronione jest przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 50 kg przy przewożeniu na taczkach jednośladowych
- 80 kg przy przewożeniu na wózkach dwu, trzy i cztero kołowych

Wyżej wymienione ciężary obejmują również masę urządzeń transportowych. Transport musi się odbywać po powierzchni równej, twardej, gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym 2%

§6

Kobietom w ciąży i okresie karmienia zabronione są prace przy których wartość obciążenia pracą fizyczną mierzone wydatkiem energetycznym netto przekraczającą 696 Kcal na jedną zmianę roboczą.

§7

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia, jeżeli ich praca wiąże się z przenoszeniem ciężarów zabronione jest dźwiganie, gdy wartość przekracza:

- 3 kg przy pracy stałej
- 5 kg przy pracy dorywczej

§8

Jeżeli praca wiąże się z przenoszeniem ciężarów pod górę, kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabronione jest przenoszenie ciężarów o masie:

- 2 kg przy pracy stałej
- 3,75 przy pracy dorywczej

§9

Kobietom w ciąży i okresie karmienia zabrania się pracy:

- a). w pozycji wymuszonej
- b). w pozycji stojącej łącznie ponad trzy godziny w czasie zmiany roboczej

§10

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się pracy w środowisku w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15° C

§11

Kobietom w ciąży zabrania się pracy w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas w odniesieniu do 8 godzinowego dnia pracy przekracza wartość 65 dB

§12

Kobietom w ciąży zabrania się pracy w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka

§13

Kobietom w ciąży zabrania się pracy przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę

§14

Kobietom w ciąży zabrania się pracy na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach

§15

Kobietom w ciąży zabrania się wykonywania prac w wykopach oraz zbiornikach otwartych

§16

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się pracy w warunkach stwarzających ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego np. gaszenie pożarów, udziałach w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwania skutków awarii

§17

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się pracy w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonym w odrębnych przepisach.

§18

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabrania się wykonywania prac w narażeniu na działanie rozpuszczalników, jeżeli ich stężenie w środowisku pracy przekracza wartość 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

Opracował:

zatwierdził:

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

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

Obciążenie pracą fizyczną:

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

	Dziewczęta	chłopcy
na 6 godz.	2300 kJ	3030 kJ
wysiłek krótkotrwały /min	10,5 kJ	12,6 kJ

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

Dźwiganie ciężarów i ich transport:

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

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

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

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

- d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na

odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

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

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

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

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

Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

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

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

Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

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

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

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

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

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

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

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

- może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- może powodować raka (R45),
- może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
- stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- może upośledzać płodność (R60),
- może działać szkodliwie na dziecko w tonie matki (R61),
- możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

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

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

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

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

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

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

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

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

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

- poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
- szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

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

- równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

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

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

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego godzinny	poziom odniesiony dobowego	ciśnienia do 8-lub do	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
--	---	----------------------------	-----------------------	---

	przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

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

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s²,

- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s².

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

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s²,

- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s².

k) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 °C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 %, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługi suszarni, spiekania i prażenia rud, walcowania, wytapiania, rozlewania i odlewania metali lub ich stopów, naprawy pieców hutniczych, obsługi pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła

i przetwórniciach szkła - obsługi pieców do wytapiania i odprężania, naprawy pieców szklarskich, formowania szkła oraz wszelkich prac na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prac przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowania asfaltu i pra

lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach z gorącym asfaltem, bezpośredniej obsługi pieców piekarniczych, prac przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

l) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalnicach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

ł) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

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

- w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
- w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- prac nurków i płetwonurków,
- prac w kesonach.

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których źródłem zakażenia (oddziałach) zakaźnych.

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

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

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

- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych, w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i ziół leczniczych.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

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

- obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosą, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
- prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów i kołowrotów,
- obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Załącznik 2

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

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

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

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

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

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

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

Uwaga:

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

Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

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

Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

a) dozwolone są prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.

b) dozwolone są prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

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

- przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
- przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.
- prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:
- przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:
 - młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
 - na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
 - w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
 - w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin 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,
- przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwanie ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
- przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
- przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

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

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

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

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

- wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
- prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
- pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, plwocina,
- wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.

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

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

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

3 Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- a)** dozwolone są prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- b)** dozwolone są prace przy filetowaniu ryb.
- c)** dozwolone są prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- d)** dozwolone są prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- e)** dozwolone są prace marynarzy i rybaków.
- f)** dozwolone są prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- g)** dozwolone są prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- h)** dozwolone są niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:
- czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
 - czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
 - w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
 - zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
 - praca młodocianych pod ziemią:
 - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
 - nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
 - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
 - zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.
- i)** dozwolone są prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
- związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,
 - związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
 - związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych, na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

- związane z obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny oraz obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie

i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu, wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

j) dozwolone są prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

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

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

- w konserwatoriach filmów,

- w ciemniach filmowych,

- przy montażu filmów,

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

Opracował:

Zatwierdził: