

REGULAMIN PRACY AKADEMICKIEGO ZESPOŁU SZKÓŁ

W PIEKARACH ŚLĄSKICH

1. *Regulamin niniejszy wprowadza się w oparciu o przepisy:*
 - *art. 104 § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1974r. Nr 24, póź. 141 z późniejszymi zmianami),*
 - *§1 i 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974r w sprawie regulaminu pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 49, póź. 299 z późn. zmianami, art. 39 ust. 1 pkt. 4 i 6, art. 41 ust. 1 pkt. 1, art. 50 ust. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty Dz. U. Nr 95, póź. 425 z późniejszymi zmianami).*
2. *Regulamin niniejszy uwzględnia podstawowe zasady zawarte w:*
 - *Kodeksie Pracy, ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. (Dz. U. Nr 24, póź. 141 z późniejszymi zmianami),*
 - *Ustawie z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, póź. 234),*
 - *Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 49, póź. 299 z późn. zmianami),*
 - *Ustawie z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3 póź. 19 z późniejszymi zmianami),*

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin jest aktem normatywnym, określającym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy a w szczególności:

- 1) organizację pracy,
- 2) warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu,
- 3) wyposażenie pracowników w narzędzia i materiał, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 4) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- 5) porę nocną,
- 6) sposoby i terminy usprawiedliwiania nieobecności,
- 7) sposoby potwierdzania przybycia i obecności w pracy,
- 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- 9) kary stosowane zgodnie z art. 108 KP z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników, termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia,

10) sposób prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy.

§ 2

Postanowienia regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§ 3

Pracodawca jest obowiązany zapoznać każdego pracownika, w tym również nowo przyjętego do pracy, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, z treścią tego regulaminu, na dowód czego pracownik składa odpowiednie oświadczenie na piśmie wobec pracodawcy, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ II

PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

§ 4

Pracodawca jest obowiązany w szczególności do:

1. zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
2. zorganizowania pracy w sposób umożliwiający pełne wykorzystanie kwalifikacji pracowników oraz czasu pracy,
3. zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń w zakresie bhp,
4. terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, a także prowadzenia niezbędnej dokumentacji wynagrodzeń i udostępniania jej na życzenie pracowników,
5. stwarzania pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
6. stworzenia pracownikom warunków umożliwiających przestrzeganie przez nich porządku i dyscypliny pracy,
7. stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników,
8. zaspokajania, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników,
9. prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
10. stwarzania klimatu współpracy i wspierania prawidłowych relacji między pracownikami,

11. współpracy z zespołem pracowników i organizacjami związkowymi,
12. kierowania pracowników na badania lekarskie.
13. przeciwdziałania mobbingowi:
 - a) 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.
 - b) Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.
 - c) Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
 - d) Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w pkt. b), uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 5

1. Pracownik jest obowiązany w szczególności do:
 - a) rzetelnego, starannego i efektywnego wykonywania pracy oraz dokładnego i sumiennego wykonywania poleceń przełożonych,
 - b) przestrzegania obowiązującego w szkole regulaminu pracy i ustalonego porządku,
 - c) przestrzegania ustalonego czasu pracy, w tym punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy,
 - d) przestrzegania przepisów oraz zasad bhp i ppoż.
 - e) przestrzegania zasad współżycia społecznego w szkole,
 - f) dbania o dobro szkoły, ochronę jej mienia,
 - g) przestrzegania tajemnicy służbowej, a w przypadku nauczycieli także tajemnicy posiedzeń rady pedagogicznej,
 - h) podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz niezbędnych kompetencji wynikających z zajmowanego stanowiska w szkole,
 - i) w przypadku rozwiązania stosunku pracy rozliczenia się z zobowiązań wobec szkoły.

2. Pracownicy będący nauczycielami, wykonując swoje obowiązki zawodowe, obowiązani są ponadto do:
- a) zapewnienia poprawności merytorycznej i metodycznej prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz prawidłowej realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony,
 - b) dbałości o kulturę i poprawność języka, pobudzania inicjatywy uczniów oraz zachowania odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach,
 - c) aktywnego udziału w życiu szkoły, między innymi, poprzez uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, a także podejmowanie efektywnej współpracy z rodzicami,
 - d) dążenia do pełni własnego rozwoju osobowego i zawodowego, głównie poprzez aktywne uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym,
 - e) konsekwentnego podejmowania działań w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb,
 - f) kształcenia i wychowania młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka,
 - g) dbałość o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

ROZDZIAŁ III

POSTANOWIENIA PORZĄDKOWE

§ 6

1. Przed rozpoczęciem pracy, ale nie później niż w ciągu 7 dni od nawiązania stosunku pracy, pracownik powinien:
- a) otrzymać i podpisać umowę o pracę oraz zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień (jeżeli ustalenie takiego zakresu jest niezbędne) a także inne konieczne dokumenty,
 - b) zapoznać się regulaminem pracy i innymi regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,

- c) odbyć wstępne przeszkolenie w zakresie bhp i ochrony ppoż.,
 - d) przejść wstępne badania lekarskie wykonane przez lekarza medycyny pracy,
 - e) zostać zapoznany z podstawowymi obowiązkami i uprawnieniami,
 - f) poznać metody rejestracji czasu pracy i udzielania zwolnień od pracy.
2. Kontrolę dyscypliny pracy prowadzi dyrektor szkoły, jego zastępca lub upoważniony przez dyrektora członek rady pedagogicznej, a w przypadku pracowników nie będących nauczycielami, także bezpośredni przełożony pracownika.

§ 7

1. Prace przydziela bezpośredni przełożony pracownika.
2. Jeżeli przed końcem ustalonego czasu pracy pracownik wykonał przydzieloną mu pracę lub z jakiś przyczyn nie może jej wykonać, obowiązany jest niezwłocznie zgłosić fakt braku pracy lub niemożliwość jej wykonania bezpośredniemu przełożonemu, który podejmuje odpowiednią decyzję co do wykorzystania pozostałego czasu pracy; zasada ta nie dotyczy zadaniowych form organizacji pracy.
3. Bezpośredni przełożony pracownika odpowiada za dostarczenie pracownikowi lub właściwe używanie przez niego niezbędnych do wykonania pracy materiałów i środków pracy oraz za ich rzetelne rozliczanie.

§ 8

1. Każdy pracownik obowiązany jest do zabezpieczenia po zakończeniu pracy powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia, narzędzi, urządzeń, sprzętu, dokumentów, pieczęci, walorów pieniężnych oraz do uporządkowania miejsca pracy, a w szczególności do:
 - a) właściwego zabezpieczenia pieniędzy i papierów wartościowych,
 - b) właściwego zabezpieczenia dokumentów zawierających tajemnicę państwową, służbową lub gospodarczą oraz druków ścisłego zachowania i pieczęci,
 - c) zamknięcia pomieszczeń, w których pracuje, w tym zabezpieczenia przed otwarciem okien i otworów wentylacyjnych,
 - d) sprawdzenia, czy wyłączone zostały wszystkie urządzenia, w tym grzejniki i grzałki, które wyłączone być powinny oraz czy zostały one odłączone od sieci,
 - e) utrzymania czystości i porządku w miejscu pracy.
2. Za wykonanie określonych w ust. 1 obowiązków odpowiedzialni są:
 - a) pracownicy - na swoich stanowiskach pracy i w stosunku do powierzonego mienia,

- b) bezpośredni przełożony - w miejscu swojej pracy i w miejscach pracy podległych pracowników,
 - c) nauczyciele - w salach lekcyjnych i innych miejscach zajęć z uczniami,
 - d) pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu - w pomieszczeniach nie zamkniętych,
 - e) osoba sprzątająca - w pomieszczeniach wyznaczonych do sprzątania.
3. Nadzór nad realizacją obowiązków wymienionych w ust. 1 i 2 sprawuje dyrektor szkoły lub jego zastępca.

§ 9

1. Pracowników obowiązuje zakaz wykorzystywania w celach prywatnych telefonów, faksów oraz poczty elektronicznej a także wyposażenia pomieszczeń służbowych oraz innego mienia szkoły.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą dyrektora szkoły, możliwe jest odstępianie od tego zakazu.

ROZDZIAŁ IV

WYMIAR, SYSTEM I ROZKŁAD CZASU PRACY

§ 10

1. Czas pracy - to czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym mu do wykonania pracy.
2. Czas pracy należy wykorzystywać w pełni na pracę zawodową.

§ 11

1. Pracowników niebędących nauczycielami obowiązują następujące systemy czasu pracy:
 - 1) podstawowy;
 - 2) równoważny;
 - 3) zadaniowy.
2. Dyrektor ustala system czasu pracy dla każdego pracownika.
3. W ramach systemu pracy określonego w ust 1 możliwa jest realizacja pracy w trybie zdalnym.
4. Warunki realizacji pracy w trybie zdalnym określa informacja dodatkowa do umowy o pracę.

§ 12

1. Czas pracy w pełnym wymiarze wynosi:
 - a) dla nauczycieli nie więcej niż 40 godzin tygodniowo, łącznie z ustaloną zgodnie z art. 42 Karty Nauczyciela liczbą godzin dydaktycznych,
 - b) dla pracowników nie będących nauczycielami 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy.
2. W ramach czasu pracy nauczyciel zobowiązany jest realizować:
 - a) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami
 - b) inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły
 - c) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym,
 - d) inne czynności polecane przez dyrektora szkoły lub jego zastępcę.
3. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych prowadzonych z uczniami dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć wynosi 18 godzin dla nauczycieli
4. W szczególnych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z art. 35 KN.
5. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy. Za zajęcia dydaktyczne, opiekuńcze i wychowawcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, zgodnie z przepisami o wynagrodzeniu nauczycieli.
6. Nauczycielom dokształcającym się, wykonującym inne ważne społeczne zadanie lub jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole dyrektor może ustalić 4-dniowy tydzień pracy.
7. Tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy nauczycieli:
 - a) nauczyciel bibliotekarz - 30 godzin,
 - b) nauczyciel -pedagog - 22 godzin.

§ 13

1. W odniesieniu do pracowników samorządowych stosuje się podstawowy system czasu pracy, w którym czas pracy poszczególnych pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym, począwszy od stycznia.
2. Praca wykonywana jest w następujących systemach:
 - a. wg normalnego systemu czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest w robocze dni tygodnia przy zachowaniu wolnej soboty, niedzieli i świąt,
 - b. gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją wg zadaniowego systemu czasu pracy. Przełożony, po porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania określonych zadań uwzględniając wymiar czasu pracy wynikających z norm określonych w § 12 i 13.
 - c. w równoważnym systemie czasu pracy, tj. gdy praca wykonywana jest wg ustalonego harmonogramu we wszystkie dni tygodnia łącznie z sobotami, niedzielami i świątami (w zamian za dni wolne w tygodniu) w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach 3 miesiące.
 - d. w każdym z powyższych systemów praca może się odbywać na zmiany (maksymalnie 3).
3. Przy ustalaniu harmonogramu pracy (grafików) przestrzega się następujących zasad:
 - a. w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przypadających w tym okresie.
 - b. dopuszcza się indywidualny czas pracy obejmujący pracę w sobotę. W zamian za pracę w sobotę przysługuje pracownikowi inny dzień wolny w tygodniu.
 - c. raz na cztery tygodnie pracownik powinien skorzystać z wolnej od pracy niedzieli,
 - d. z obowiązującym rozkładem czasu pracy zapoznaje pracownika jego bezpośredni przełożony,
 - e. tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- f. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
 - g. harmonogramy czasu pracy, sporządzone na okres rozliczeniowy, podaje się do wiadomości pracowników, co najmniej na 10 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego; harmonogram zawiera również wykaz pracowników przewidzianych na zastępstwo w wypadkach choroby lub innych zdarzeń losowych.
- 4. Czasem dyżuru jest czas gotowości do pracy po normalnych godzinach pracy.
 - 5. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeśli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku.
 - 6. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego, wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

§ 14

- 1. Pracownicy potwierdza swoją obecność własnoręcznym podpisem na liście obecności bezpośrednio po przyjsciu do szkoły.
- 2. W sytuacji wystąpienia ewentualnej korekty listy obecności pracownik, który dokonał zmiany zobowiązany jest do sporządzenia pisemnego wyjaśnienia tego faktu, pod którym kierownik gospodarczy składa własnoręczny podpis i imienną pieczętkę.
- 3. Potwierdzeniem obecności nauczyciela jest dodatkowo wpis w elektronicznym dzienniku lekcyjnym lub elektronicznym dzienniku zajęć dodatkowych.
- 4. W razie nie zarejestrowania faktu przybycia do pracy przyjmuje się, że pracownik nie wykonuje pracy.
- 5. Wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy powinny być zgłaszane dyrektorowi, wicedyrektorowi lub kierownikowi gospodarczemu i rejestrowane w odpowiedniej ewidencji.

§ 15

- 1. Pracownicy samorządowi, na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych rozpoczynają pracę o godzinie 7⁰⁰ i kończą o godzinie 15⁰⁰.

2. Szkoła może dla niektórych stanowisk pracy lub pracowników ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy, zależnie od potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań, jednak z zachowaniem obowiązującego czasu pracy.
3. Harmonogramy czasu pracy, w tym godziny rozpoczynania i kończenia pracy, pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala bezpośredni przełożony.
4. Czas pracy pracowników obsługi reguluje harmonogram pracy z zachowaniem obowiązującego czasu pracy.
5. Wprowadza się 6 dniowy tydzień pracy w dni, kiedy odbywają się zajęcia Szkoły Policealnej nr 2, która wchodzi w skład Akademickiego Zespołu Szkół.
6. Wprowadza się miesięczny tryb rozliczeniowy zgodnie z opracowywanym harmonogramem czasu pracy. Czas pracy pracownika nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
7. Jeżeli pracownik wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego.
8. Pora nocna trwa od godziny 22⁰⁰ do godziny 6⁰⁰ dnia następnego.

§ 16

1. Nauczyciel rozpoczyna i kończy zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze zgodnie z tygodniowym rozkładem zajęć opracowywanym corocznie, zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły.

§ 17

1. Praca przy dozorze placówki(ORLIK) wykonywana jest przez dozorców w godzinach i dniach według harmonogramu pracy pracowników obsługi opracowywanego na dany miesiąc.
2. Dozór Orlika odbywa się również w soboty i niedziele zgodnie z miesięcznym harmonogramem pracy pracowników obsługi.
3. Czas pracy pracownika nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu, a godziną 6⁰⁰ dnia następnego.

§ 18

Terminy dodatkowych dni wolnych od zajęć ustalane są rokrocznie w postaci zarządzenia dyrektora szkoły.

§ 19

Do czasu pracy wlicza się 15 – minutową przerwę na spożycie posiłku.

§ 20

1. Pracownik przez cały czas pracy obowiązany jest przebywać w zakładzie pracy. Opuszczenie zakładu pracy wymaga uzyskania uprzedniej zgody przełożonego.
2. Samowolne opuszczenie zakładu pracy w czasie godzin pracy lub przed ich zakończeniem jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowolna, bez zgody przełożonego, zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy.
3. Wyjście poza teren szkoły może nastąpić za zgodą dyrektora lub osoby przez niego upoważnionej. Pracownik obowiązany jest odnotować godzinę wyjścia, przyczynę wyjścia oraz przewidywaną godzinę powrotu w zeszycie wyjść. Po powrocie pracownik obowiązany jest wpisać rzeczywistą godzinę powrotu.
4. Przebywanie na terenie szkoły poza godzinami pracy pracowników samorządowych jest dopuszczalne jedynie za zgodą przełożonego wyrażoną na piśmie.

§ 21

1. Każdy pracownik po zakończeniu pracy jest zobowiązany uporządkować swoje stanowisko pracy oraz zabezpieczyć powierzone mu narzędzia, maszyny, sprzęt, pomoce dydaktyczne, dokumenty, pieczęcie itp.
2. Pracownik (lub opiekun pracowni dydaktycznej) opuszczający pomieszczenie jako ostatni obowiązany jest:
 - 1) sprawdzić i zabezpieczyć wszelkie urządzenia elektroniczne i elektryczne,
 - 2) zabezpieczyć swoje i uczniowskie stanowiska pracy,
 - 3) zamknąć wszystkie drzwi, okna, krany wodne itp.
 - 4) odwiesić klucze do pomieszczenia, w którym pracuje ,w pokoju nauczycielskim

ROZDZIAŁ V

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 22

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

§ 23

1. Wypłaty wynagrodzeń dla pracowników nie będących nauczycielami za pracę dokonuje się raz w miesiącu, z dołu – w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego za ten miesiąc, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy - w dniu poprzedzającym, zaś nauczycielom jeden raz w miesiącu według przepisów odrębnych.
2. Wypłata wynagrodzenia zostaje przelana na wskazane przez pracownika konto bankowe po złożeniu odpowiedniego pisemnego oświadczenia.

§ 24

Szczegółowe zasady wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą określają: regulamin wynagrodzenia administracji i obsługi, a dla nauczycieli odrębne przepisy.

§ 25

1. Pracodawca lub księgowy ZEFO na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.
2. Pracownik w dniu wypłaty otrzymuje odcinek listy płac zawierający składniki jego wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ VI

NIEOBECNOŚCI W PRACY

§ 26

1. Niniejszy rozdział normuje tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy, udzielania zwolnień od pracy i urlopów oraz sposób ewidencji nieobecności w pracy i zasady zastępowania pracowników nieobecnych.

2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym rozdziale zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 27

1. O niemożności stawienia się do pracy z wcześniej znanej przyczyny pracownik winien ustnie uprzedzić szkołę.
2. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić przełożonego o przyczynie spóźnienia.
3. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie (chyba że zaistniały szczególne okoliczności) zawiadomić przełożonego telefonicznie, przez osobę trzecią lub w inny sposób o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania.
4. Na żądanie przełożonego pracownik, o którym mowa w ust. 1 i 2 obowiązany jest przedstawić niezbędne dowody potwierdzające przyczynę nieobecności lub pisemnie wyjaśnić przyczyny nieobecności, a także wykaz spraw, których załatwienie jest niezbędne w okresie nieobecności.

§ 28

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy wystawione zgodnie z przepisami.
2. Decyzja właściwego inspektora sanitarnego, w wypadku odosobnienia pracownika zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych.
3. Imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy, zawierający adnotację potwierdzającą stawienie się na wezwanie.

§ 29

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadku:
 - a) ślubu pracownika - 2 dni,
 - b) urodzenia dziecka pracownika - 2 dni,
 - c) ślubu dziecka pracownika - 1 dzień,
 - d) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy - 2 dni,

e) zgonu i pogrzebu siostry lub brata, teściowej lub teścia, babki i dziadka, osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika - 1 dzień,

f) pracownicy (również pracownikowi) wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. Pracownik za zgodą pracodawcy może być zwolniony z pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.
3. Każdorazowe wyjście w sprawach prywatnych wymaga zgody bezpośredniego przełożonego.
4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli pracownik odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Nieobecność pracownika z powodu zwolnienia, o którym mowa w ust. 2, nie może powodować zakłóceń toku pracy, za co odpowiedzialny jest przełożony pracownika, który udzielił zwolnienia.
6. Pracownik powinien ustnie uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
7. W razie zaistnienia nieprzewidzianych przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić dyrektora o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wówczas datę stempla pocztowego.
8. Niedotrzymanie terminu powiadomienia dyrektora o przyczynie nieobecności w pracy może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym

ROZDZIAŁ VII

URLOPY WYPOCZYNKOWE

§ 30

1. Pracownicy nie będący nauczycielami nabywają prawo do urlopu zgodnie z zasadami określonymi w art. 154 § 1 Kodeksu pracy:
 - a) 20 dni roboczych -jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) 26 dni roboczych -jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. Nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w okresie ferii zimowych i letnich.

§ 31

1. Urlopy są udzielane zgodnie z planem urlopów.
2. Plan urlopów ustala dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.
3. Plan urlopów wypoczynkowych pracodawca ustala do dnia 31 grudnia na każdy rok kalendarzowy i podaje do wiadomości pracowników.
4. Urlop wypoczynkowy udziela się pracownikowi zgodnie z rocznym planem urlopów na jego pisemny wniosek o udzielenie urlopu.
5. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w sekretariacie szkoły.

§ 32

1. Zgodnie z art. 167 kp pracownicy niebędący nauczycielami - w ramach przysługującego im wymiaru urlopu - mają prawo do skorzystania w dowolnym terminie z czterech pojedynczych dni urlopu w ciągu roku tzw. urlop na żądanie
2. Pracownik ma obowiązek wystąpić o urlop w tym zakresie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
3. Urlop wykorzystany zgodnie z art. 167 kp nie musi być uwzględniany w planie urlopów.
4. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jest to uzasadnione szczególnie ważnymi okolicznościami, których nie można było przewidzieć przed

rozpoczęciem urlopu, w takim przypadku zakład pracy pokrywa wszystkie związane z tym koszty.

5. Niewykorzystany urlop w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany najdalej do 30 września następnego roku kalendarzowego .

§ 33

1. Dyrektor szkoły, na pisemny i umotywowany wniosek pracownika, może mu udzielić urlopu bezpłatnego.
2. Urlopy bezpłatne pracowników pedagogicznych udzielane są im zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie szczegółowymi przepisami prawa.
3. Przyznanie pracownikowi urlopu bezpłatnego nie może spowodować zakłóceń w pracy szkoły.
4. Przed pójściem na urlop bezpłatny pracownik jest zobowiązany do przekazania swoich obowiązków osobie wskazanej przez przełożonego.
5. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 34

1. Nauczycielowi, zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu 5 lat przysługuje urlop na poratowanie zdrowia w wysokości jednego roku.
2. Podstawę udzielenia urlopu stanowi orzeczenie lekarza właściwego dla miejsca zamieszkania nauczyciela.
3. Urlop dla poratowania zdrowia regulują odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ VIII

POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

§ 35

Niniejszy rozdział normuje tryb zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami bhp, przepisami ppoż, przepisami dotyczącymi przeciwdziałania alkoholizmowi, zasady ograniczenia palenia tytoniu w miejscu pracy, zasady wydawania środków bhp i gospodarowania nimi.

§ 36

1. Wszyscy pracownicy szkoły zobowiązani są do uczestnictwa w szkoleniach bhp organizowanych zgodnie ze szczegółowymi zapisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, póź. 285).
2. Szkolenia ogólne - wstępne i okresowe w zakresie bhp., ppoż. i innych spraw - prowadzą wyznaczone przez dyrektora osoby i jednostki szkolące.
3. Instruktaże na stanowisku pracy -jeśli takie są niezbędne - prowadzą wyznaczeni przez dyrektora pracownicy obsługujący sprzęt lub urządzenia albo wykonujący pracę na danym stanowisku lub podobnym do tego, na którym ma pracować nowoprzyjęty pracownik.
4. W trakcie wymienionych w ust. 2 i 3 szkoleń, pracownicy powinni być zapoznani z zagrożeniami występującymi na stanowiskach pracy i z czynnikami szkodliwymi występującymi w procesie pracy oraz sposobami ochrony przed tymi zagrożeniami.
5. Przeszkolony pracownik obowiązany jest złożyć odpowiednie oświadczenie o zaznajomieniu się z przepisami i zasadami przekazanymi mu w trakcie szkoleń oraz o nabyciu umiejętności obsługi sprzętu, urządzeń i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy na stanowisku pracy i stosowanych do ochrony ppoż.
6. Oświadczenia te powinny być podpisane także przez osoby szkolące i złożone wraz z zaświadczeniem ukończenia kursu do właściwych akt.

§ 37

1. Dyrektor szkoły oraz bezpośredni przełożeni pracowników administracji i obsługi:
 - a) organizują pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - b) kierują pracowników na odpowiednie badania lekarskie,
 - c) wydają pracownikom odzież i obuwie robocze.
2. Pracownicy są obowiązani przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż. a w szczególności:
 - a) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu,
 - b) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się w tym zakresie do wydawanych przez przełożonego poleceń,
 - c) dbać o należyty stan urządzeń i sprzętu oraz o porządek w miejscu pracy,
 - d) poddawać się terminowo badaniom lekarskim,
 - e) współdziałać z dyrektorem i jego zastępcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp .

§ 38

1. O ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą informuje pracowników pracownik ds. bhp.
2. Każdy pracownik po zapoznaniu się z kartą ryzyka zawodowego dla swojego stanowiska pracy, potwierdza ten fakt swoim podpisem.

§ 39

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach wymienionych w wykazie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545), a w szczególności:
 - 1) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) 12 kg – o ile praca odbywa się stale,
 - b) 20 kg – o ile praca ma charakter dorywczy,.
 - 2) w razie ręcznego przenoszenia ciężarów w górę (pochylnie, schody) najwyższa dopuszczalna norma wynosi:
 - a) 8 kg – o ile praca odbywa się stale,
 - b) 15 kg – o ile praca ma charakter dorywczy,
 - 3) kobietom w ciąży do 6 miesiąca włącznie nie wolno dźwigać ciężarów powyżej 5 kg, zaś po 6 miesiącu ciąży zabronione jest wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów,
 - 4) kobiety w ciąży i w okresie karmienia nie wolno zatrudniać przy pracach w narażeniu na działania szkodliwych substancji chemicznych.
2. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w wykazie prac wzbronionych młodocianym, stanowiącym załącznik *Nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. Nr 200, poz. 2047, ze zmianami).*

ROZDZIAŁ IX

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH

§ 40

1. Każdy pracownik powinien rzetelnie wykonywać obowiązki pracownicze i przestrzegać obowiązujących u pracodawcy regulaminów, instrukcji i zarządzeń, ich nieprzestrzeganie może spowodować konsekwencje dopuszczone prawem.
2. Za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uznaje się:
 - a) złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów i narzędzi, a także wykonywanie w godzinach pracy prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - b) dokonanie rażącego nadużycia wobec pracodawcy, w szczególności w zakresie obowiązku ochrony jego interesów i mienia, posiadanych uprawnień oraz wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia, świadczeń z ubezpieczenia społecznego i świadczeń socjalnych,
 - c) wykonywanie pracy lub świadczenie usług bez zezwolenia szkoły na rzecz podmiotów wobec niej konkurencyjnych,
 - d) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie bez usprawiedliwienia,
 - e) niesubordynację, a w szczególności nieuzasadnioną odmowę wykonania poleceń służbowych,
 - f) fałszowanie dokumentów związanych z wykonywaną pracą,
 - g) kradzież, bezprawne użycie bądź umyślne uszkodzenie lub zniszczenie mienia szkoły,
 - h) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz ppoż., i) rażące naruszenie regulaminu pracy albo innego regulaminu, instrukcji lub zarządzenia obowiązującego pracowników,
 - j) stawianie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających albo spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie pracy lub na terenie szkoły,
 - k) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników oraz uczniów,
 - l) zakłócanie spokoju pracy,
 - ł) naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy służbowej,
 - m) załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy lub wykorzystywanie w tym celu służbowych środków łączności albo innego mienia szkoły.
3. Za naruszenie porządku i dyscypliny pracy przewidywane są kary:
 - kara upomnienia,
 - kara nagany,

- dodatkowo kara pieniężna za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub ppoż. opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
- 4. Kara pieniężna za jedno wykroczenie, a także za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, nie może być wyższa niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika.
- 5. Pracownika pedagogicznego można ukarać także karą dyscyplinarną za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub jego obowiązkom; katalog kar, sposób przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz kompetentne organy określają właściwe przepisy prawa.
- 6. Karę nakłada pracodawca, zawiadamiając o tym pracownika na piśmie.
- 7. Wymienione wyżej szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy stanowią wystarczającą podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art.52 §1, pkt 1 kp).
- 8. Pracownik od udzielonej kary, której zastosowanie nastąpiło z naruszeniem prawa może nieść sprzeciw do dyrektora szkoły w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu. Trybem odwoławczym jest prawo pracownika do wystąpienia do Sądu Pracy w przypadku odrzucenia tego sprzeciwu przez pracodawcę.
- 9. Sprzeciw uwzględni lub odrzuca dyrektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
- 10. Udzielone pracownikowi kary porządkowe podlegają zatarciu po upływie jednego roku nienagannej pracy w Akademickim Zespole Szkół.

§ 41

1. Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy wg przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników.
2. Przekazania pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się dokonuje na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego dyrektor, jego zastępca lub inna osoba pisemnie do tego upoważniona.
3. Okresowych kontroli stanu powierzonego i innego mienia dokonują osoby pisemnie do tego upoważnione przez dyrektora lub jego zastępcę, sporządzając ze swych czynności odpowiedni protokół.
4. Postępowanie w sprawie ustalenia odpowiedzialności za szkodę i jej wysokości wszczyna niezwłocznie dyrektor lub jego zastępca, sporządzając z przeprowadzonych czynności odpowiedni protokół zawierający:

- a) dane dotyczące osoby prowadzącej postępowanie, osoby podejrzanej o wyrządzenie szkody, osoby zobowiązanej do pieczy nad mieniem lub która przyjęła za to mienie odpowiedzialność materialną oraz dane osoby zgłaszającej szkodę,
- b) czas trwania postępowania,
- c) opis szkody i miejsca jej zaistnienia,
- d) określenie podejmowanych czynności,
- e) ustalenia co do winy oraz wnioski lub decyzje personalne i profilaktyczne,
- f) wskazanie dowodów,
- g) załączenie wskazanych dowodów i protokołów przesłuchań.

ROZDZIAŁ X

ZASADY I TRYB POSTĘPOWANIA W ZAKRESIE OBOWIĄZKU PRZESTRZEGANIA TRZEŻWOŚCI

§ 42

1. Naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości zachodzi w przypadkach:
 - 1) stawienia się w pracy w stanie po użyciu alkoholu,
 - 2) doprowadzenia się w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy (również po godzinach pracy) do stanu po użyciu alkoholu,
 - 3) spożywanie alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy.
2. Pracownik w stanie po użyciu alkoholu powinien być odsunięty od wykonywania pracy względnie nie dopuszczony do niej. Za dopełnienie tego obowiązku odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony.
- 2¹. Pracodawca oraz pracownik obowiązani są przestrzegać w zakresie ich dotyczących przepisy Ustawy z dnia 26.10.1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi. (*Dz.U. z 2007 r. Nr 70 z poz. 47.*), Ustawy z dnia 09.11.1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (*Dz. U. z 1996 r. Nr 10 poz. 55 z późn. zmianami*) oraz Ustawy z dnia 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (*Dz. U. Nr 179, poz. 1485 z późn. zmianami*)
3. Po stwierdzeniu okoliczności, o których mowa w ust. 1 bezpośredni przełożony ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia Inspektoratu BHP oraz Działu Osobowego i Spraw Socjalnych, a następnie przystąpienia do czynności zmierzających do stwierdzenia naruszenia obowiązku trzeźwości.

4. Tryb postępowania w zakresie naruszenia przestrzegania trzeźwości reguluje zał. 4 do niniejszego Regulaminu.

ROZDZIAŁ XI

MONITORING

§ 43

1. Na podstawie przepisów prawa pracy prowadzi się wskazany w poniższych punktach rodzaj monitoringu.
2. Na podstawie art. 222 Kodeksu prowadzi się monitoring wizyjny, który jest niezbędny w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Monitoring wizyjny wprowadza się:
 - 1) na terenie budynku;
 - 2) wokół budynku.
3. Monitoring wizyjny zapewnia rejestrację obrazu.
4. Monitoring wizyjny nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego pkt. 2 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych uczniów i pracowników.
5. Monitoring jest prowadzony w sposób ciągły (podgląd obrazu z monitorowanych pomieszczeń i terenu) oraz utrwalany za pomocą urządzeń rejestrujących.
6. Urządzenia rejestrujące obraz znajdują się w wyłącznej dyspozycji Szkoły. Informacje o umiejscowieniu rejestratorów (na których są przechowywane nagrania) stanowią informację poufną.
7. Do przeglądania zarejestrowanego obrazu oraz do kontroli urządzeń rejestrujących obraz mogą zostać upoważnieni tylko wybrani pracownicy, którym jest to niezbędne do wykonywania ich zadań wyznaczonych przez pracodawcę.
8. Rejestratory są zabezpieczone środkami ochrony technicznej i informatycznej przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich.
9. Nadzór nad monitoringiem wizyjnym i przeglądanie zarejestrowanych obrazów następuje wyłącznie w godzinach pracy, na polecenie kierownika jednostki lub osoby działającej w jego imieniu odpowiedzialnej za sprawy administracji i bezpieczeństwa.
10. Dostęp pozostałych pracowników oraz osób postronnych do urządzeń rejestrujących obraz jest zabroniony, za wyjątkiem: upoważnionych pracowników serwisu urządzeń rejestrujących obraz

w celu dokonania niezbędnych napraw i czynności serwisowych, oraz kierownictwa jednostki. Nagrania z monitoringu mogą być wydawane także upoważnionym do tego służbom takim jak policja.

11. Nagrania obrazu z monitoringu wizyjnego przetwarzane są wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowywane przez okres nieprzekraczający 90 dni od dnia nagrania.
12. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin 90 dni, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
13. Po upływie okresów, o których mowa w pkt. 12 lub 13, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.
14. Każdy nowy pracownik przed dopuszczeniem do pracy otrzymuje pisemną informację o monitoringu na terenie siedziby pracodawcy ze wskazaniem celu, zakresu i sposobu monitoringu. Odpowiedzialni za przekazanie tych informacji są bezpośredni przełożeni pracownika.
15. Wejścia do budynków oraz pomieszczenia objęte monitoringiem są oznakowane tablicami z rysunkiem kamery i napisem „Teren monitorowany” lub „Pomieszczenie monitorowane”, wraz z obowiązkiem informacyjnym.

ROZDZIAŁ XII

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 44

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się do wykonywania zadań szkoły mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia:
 - a) nagroda pieniężna,
 - b) pochwała pisemna,
 - c) pochwała publiczna,
 - d) dyplom uznania.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor, zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz Regulaminem wynagradzania pracowników niebędących

nauczycielami oraz Uchwałą Rady Miasta Piekary Śląskie w sprawie kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli.

ROZDZIAŁ XIII

OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

§ 45

1. W zakresie ochrony kobiet stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzeń wykonawczych z uwzględnieniem specyfiki pracy w Szkole.
2. Kobiety w ciąży oraz kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do czterech lat nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych. Nie wolno również bez jej zgody delegować ją poza stałe miejsce pracy.
3. Pracownica administracji i obsługi zatrudniona przez 8 godzin dziennie, karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie, także przed rozpoczęciem lub zakończeniem pracy.
4. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują.
5. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
6. W razie gdy czas pracy kobiety karmiącej dziecko wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie, przysługuje jej prawo korzystania z jednej godziny przerwy wliczanej do czasu pracy.
7. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią zawarty jest w **Załączniku Nr 3**.

§ 46

1. Wykaz prac ręcznych transportowych zawarty jest w **Załączniku nr 4**.
2. Wykaz prac wzbroniony młodocianym zawarty jest w **Załączniku nr 5**.
3. Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat zawarty jest w **Załączniku nr 6**.
4. Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe zawarty jest w **Załączniku nr 7**.

ROZDZIAŁ XVI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 47

1. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pracy sprawują Dyrektor, Wicedyrektor oraz kierownik gospodarczy.
2. Każdy pracownik ma prawo złożyć przełożonemu zawiadomienie o naruszeniu regulaminu pracy; treść zawiadomienia jest wyjaśniana niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.
3. Każda osoba, która ma interes prawny lub faktyczny, ma prawo wglądu w regulamin pracy oraz prawo dokonywania odpisów i kserokopii.

§ 48

- 1) Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i obuwia roboczego dla nauczycieli i pracowników administracji i obsługi stanowi **Załącznik nr 1**.
- 2) Tabela norm środków higieny osobistej na cele BHP dla pracowników stanowi **Załącznik nr 2**.
- 3) Środków higieny osobistej nie wydaje się bezpośrednio w naturze, natomiast zapewnia się w przedsiwzięciach kabin WC możliwość korzystania z dozowników z mydłem w płynie oraz papieru ręcznikowego.

§ 49

Do dokonywania zmian w treści niniejszego regulaminu uprawniony jest Dyrektor szkoły po uzyskaniu akceptacji związków zawodowych.

§ 50

1. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników przez umieszczenie go w sekretariacie szkoły oraz umieszczenie treści regulaminu na stronie Internetowej szkoły oraz w plikach szkoły w dzienniku elektronicznym
2. O zmianach treści regulaminu informuje się poprzez wydanie Zarządzenia Dyrektora Szkoły.

§ 51

Zmienione postanowienia regulaminu nabierają mocy obowiązującej w terminie 14 dni od daty podania ich do wiadomości.

§ 52

Regulamin został przyjęty w uzgodnieniu z działającymi w szkole organizacjami związkowymi.

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

Załącznik nr 1
do Regulaminu pracy

Tabela
norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i
obuwia roboczego dla nauczycieli i pracowników administracji i obsługi

L.p.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia	Przewidywany okres używalności w miesiącach
1.	Nauczyciel wych-fiz.	Dres Podkoszulka Spodenki gimnastyczne Obuwie sportowe Kurtka ocieplana	36 12 12 24 48
2.	Nauczyciel chemii	Fartuch	36
3.	Bibliotekarz	Fartuch	36
4.	Sprzątaczk	Fartuch Trzewiki profilaktyczne Rękawice gumowe wg potrzeb	12 12 do zużycia
5.	Woźny	Spodnie Trzewiki skórzane/gumowe Kamizelka ciepłochronna Rękawice ochronne drelichowe Kurtka ocieplana Czapka ciepła	12 24 36 do zużycia 48 24
6.	Konserwator	Spodnie, koszula flanelowa Beret	12 24

		Trzewiki skórzane/gumowe Kamizelka ciepłochronna Rękawice ochronne drelichowe	24 3 okresy zimowe do zużycia
7.	Intendent	fartuch roboczy/kolorowy obuwie profilaktyczne rękawice chroniące przed skutkami	12 12 do zużycia
8.	Dyrektor	okulary profilaktyczne do pracy przy komputerze	18 zgodnie z zaleceniem lekarza
9.	Kierownik gospodarczy	fartuch roboczy kamizelka ocieplana okulary profilaktyczne do pracy przy komputerze	24 36 zgodnie z zaleceniem lekarza
10.	Sekretarz	okulary profilaktyczne do pracy przy komputerze	zgodnie z zaleceniem lekarza
11.	Pracownicy obiektu sportowego ORLIK	Koszula flanelowa Spodnie Obuwie skórzane Rękawice ochronne Buty gumowe Kurtka przeciwdeszczowa Czapka ocieplana Kurtka ocieplana	12 12 24 do zużycia do zużycia do zużycia do zużycia 3 okresy zimowe

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

Załącznik nr 2
do Regulaminu pracy

Tabela
norm środków higieny osobistej na cele BHP dla pracowników

L.p.	Rodzaj zatrudnienia	Podstawowa norma śr. do mycia	Dodatkowa norma śr.	Ręcznik papierowy
1.	Pracownicy administracji	1,4 litr mydła w płynie rocznie	-	22 rolki na rok
2.	Pracownicy obsługi	1,4 litr mydła w płynie rocznie	proszek-1kg raz na kwartał krem do rąk-1 raz na kwartał	22 rolek na rok
3.	Nauczyciele	1 litr mydła w płynie rocznie	-	18 rolek na Rok
4.	Pracownicy obiektu sportowego	1,4 litr mydła w płynie rocznie		22 rolek na rok

W/w świadczenia przysługują pracownikom, zgodnie z zatrudnieniem w przeliczeniu na etaty, w okresie wykonywania pracy (nie przysługują za okres urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego powyżej 1 miesiąca).

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

**WYKAZ PRAC UCIAŻLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA
ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ**

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej – 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej – 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:

- a) 30 N – przy pchaniu,
- b) 25 N – przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 – 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg – przy pracy stałej,
 - b) 10 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,

- b) przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pracy stałej,
 - b) 100 N – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg – przy pracy stałej,
 - b) 6 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pchaniu,
 - b) 50 N – przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:

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

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

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

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

III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,

- b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
- a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz
- przekraczają następujące wartości:

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

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

- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 ;
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

V. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

2. Dla kobiet w ciąży – prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2–4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki – jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VI. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i

mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- d) działanie toksyczne na narządy docelowe – narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)

– niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
- b) leki cytostatyczne,
- c) mangan,
- d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
- e) tlenek węgla,
- f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów

technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
pracy.

w środowisku

VII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii.

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

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

RĘCZNE PRACE TRANSPORTOWE

Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej,
- 2) dla mężczyzn – 30 kg przy pracy stałej oraz 50 kg przy pracy dorywczej.

2. Masa przedmiotów podnoszonych przez jednego pracownika na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 8 kg przy pracy stałej oraz 14 kg przy pracy dorywczej,
- 2) dla mężczyzn – 21 kg przy pracy stałej oraz 35 kg przy pracy dorywczej.

3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 12 kg,
- 2) dla mężczyzn – 30 kg.

4. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 12 kg,
- 2) dla mężczyzn – 30 kg.

5. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 8 kg przy pracy stałej oraz 12 kg przy pracy dorywczej,

2) dla mężczyzn – 20 kg przy pracy stałej oraz 30 kg przy pracy dorywczej.

§ 14. Podczas oburęcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, mierzona równolegle do podłoża, nie może przekraczać wartości:

- 1) przy pchaniu – 300 N dla mężczyzn i 120 N dla kobiet,
- 2) przy ciągnięciu – 250 N dla mężczyzn i 100 N dla kobiet.

§ 15. Wartości sił używanych przez pracownika do poruszania elementów urządzeń (w szczególności dźwigni, korb, kół, przycisków, pedałów) nie mogą przekraczać następujących wartości:

Lp.	Sposób obsługi	Mężczyźni		Kobiety	
		praca stała	praca dorywcza	praca stała	praca dorywcza
1	2	3	4	5	6
1	Obsługa oburęczna	120 N	250 N	50 N	100 N
2	Obsługa jednoręczna	50 N	120 N	20 N	50 N
3	Obsługa nożna	300 N	500 N	120 N	200 N

§ 16. Dopuszczalne jest ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), pod warunkiem zachowania wartości sił określonych w § 14, a ponadto przy spełnieniu następujących wymagań:

- 1) masa ręcznie przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, nie może przekraczać 200 kg na jednego mężczyznę i 80 kg na jedną kobietę,
- 2) masa ręcznie wtaczanych przedmiotów na pochylnie nie może przekraczać 50 kg na jednego mężczyznę i 20 kg na jedną kobietę.”;

6) tytuł rozdziału 4 otrzymuje brzmienie:

„Zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów”;

„§ 17. 1. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 30 kg dla mężczyzn i 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadała masa nieprzekraczająca:

- 1) przy pracy stałej – 25 kg dla mężczyzn i 10 kg dla kobiet,
- 2) przy pracy dorywczej – 42 kg dla mężczyzn i 17 kg dla kobiet.

2. Podczas zespołowego ręcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu, mierzona równoległe do podłoża, nie może przekraczać wartości:

1) przy pchaniu – 250 N dla mężczyzn i 100 N dla kobiet,

2) przy ciągnięciu – 210 N dla mężczyzn i 80 N dla kobiet.

3. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 500 kg dla mężczyzn i 200 kg dla kobiet.”;

8) w § 20 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jednego pracownika materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 25 kg dla mężczyzn i 10 kg dla kobiet.”;

9) w § 21 ust. 1–3 otrzymują brzmienie:

„1. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać następujących wartości:

Lp.	Warunki przemieszczania ładunków	Mężczyźni		Kobiety	
		wózki 2-kołowe	wózki 3- i więcej kołowe	wózki 2-kołowe	wózki 3- i więcej kołowe
1	2	3	4	5	6
2	Przemieszczanie po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%	350 kg	450 kg	140 kg	180 kg
3	Przemieszczanie po terenie o nachyleniu większym niż 5%	250 kg	350 kg	100 kg	140 kg

2. W przypadku przemieszczania ładunku na wózkach po nawierzchni nierównej lub nieutwardzonej – dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości określonych w ust. 1.

3. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na wózkach po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.”;

10) § 24 otrzymuje brzmienie:

„§ 24. 1. Masa ładunku przemieszczanego na wózku jednokołowym (taczce), łącznie z masą taczki, nie może przekraczać przy przemieszczaniu:

1) po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni o nachyleniu:

a) nieprzekraczającym 5% – 100 kg dla mężczyzn i 40 kg dla kobiet,

b) większym niż 5% – 75 kg dla mężczyzn i 30 kg dla kobiet,

2) po terenie o nierównej lub nieutwardzonej nawierzchni – 60% wartości określonych w pkt 1.

2. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na taczce po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.”;

13) § 33 otrzymuje brzmienie:

„§ 33. Przepisy rozporządzenia nie naruszają wymagań określonych w przepisach o dozorcze technicznym, a także wymagań dotyczących ręcznego przemieszczania ciężarów przez młodocianych oraz kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią, określonych w przepisach w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, wydanych na podstawie art. 204 § 1 i 3 Kodeksu pracy, oraz w przepisach w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, wydanych na podstawie art. 176 § 2 Kodeksu pracy.”.

§ 2.[Przepis przejściowy] Do dnia 31 stycznia 2018 r. masa ręcznie przetaczanych przedmiotów, o których mowa w § 16 pkt 1 rozporządzenia zmienianego w § 1, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem, nie może przekraczać 300 kg na jednego mężczyznę.

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

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.
- 3) Prace wykonywane na kolanach.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- 1) 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,
- 2) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
 - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
 - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
 - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
 - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),

- f) materiały wybuchowe, kategorie „niestabilny materiał wybuchowy” lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
 - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
 - h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
 - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
 - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
 - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
 - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
 - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.
 - 3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.
 - 4) Prace w narażeniu na azbest.
 - 5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1–4.
 - 6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

- 1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) pyłów o działaniu uczulającym;
- 3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na 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.
- 3) 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.
- 4) 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, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

- 5) 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_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 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_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .

- 6) 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 $0,76 \text{ m/s}^2$.

- 7) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich 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.
- 8) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 9) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C , przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

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) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - d) koszeniem kosą,
 - e) 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,
- 2) 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.

3) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

a) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,

b) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

4) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

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

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej – ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.
- 4) Przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

Uwaga:

- 1) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1–4 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- 2) Masa ładunków, o których mowa w pkt 2–4, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) 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,
- 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:
- 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 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.
- 2) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
 - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
 - 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 lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora – czasu pracy w ciągu 2 seansów.

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data

**WYKAZ LEKKICH PRAC DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM
ZATRUDNIONYM W INNYM CELU NIŻ PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE**

- 1. Zatrudnianie w innym celu niż przygotowanie zawodowe może dotyczyć osób powyżej 15 lat i obejmować niżej wymienione prace i czynności:**
- a) porządkowanie i segregowanie archiwum, dokumentacji, księgozbioru itp.,
 - b) przenoszenie dokumentacji, materiałów, urządzeń biurowych i sprzętu z zachowaniem norm wydatku energetycznego i dopuszczalnych ciężarów,
 - c) sprzątanie wewnątrz i pomieszczeń obiektów,
 - d) prace porządkowe wokół obiektów z użyciem prostych narzędzi i sprzętu,
 - e) prace polegające na obsłudze typowych urządzeń biurowych z zachowaniem przepisów o pracach wzbronionych młodocianym,
 - f) prace administracyjne i biurowe o charakterze pomocniczym wykonywane pod nadzorem,
 - g) prace związane z urządzaniem i porządkowaniem pomieszczeń biurowych, sal przyjęć itp. (czynności plastyczne, dekoracyjne),
 - h) inne prace o charakterze prac lekkich i sezonowych wykonywanych pod nadzorem doświadczonego pracownika.
- 2. Wszystkie prace wymienione w pkt. 1 powinny odbywać się pod nadzorem wyznaczonego pracownika sprawującego nadzór nad zatrudnionym dorywczo młodocianym.**
- 3. Zabrania się przydzielania młodocianym prac i czynności polegających na obsłudze urządzeń elektrycznych, transportowych, niebezpiecznych i ostrych narzędzi ręcznych z użyciem środków chemicznych, prac na wysokości i prac z gorącymi czynnikami.**

.....
(uzgodnienie ze związkami zawodowymi)
podpis i data

.....
(dyrektor szkoły)
podpis i data