

# **REGULAMIN PRACY ZESPOŁU SZKÓŁ IM. JANA PAWŁA II W WYSZKACH**

WYSZKI, październik 2010r.

## SPIS TREŚCI

	Str.
<b>ROZDZIAŁ I</b>	
Postanowienia ogólne .....	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ II</b>	
Obowiązki pracodawcy.....	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ III</b>	
Obowiązki pracownika.....	<b>5</b>
<b>ROZDZIAŁ IV</b>	
Czas pracy.....	<b>6</b>
<b>ROZDZIAŁ V</b>	
Potwierdzenie przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy.....	<b>10</b>
<b>ROZDZIAŁ VI</b>	
Wynagrodzenie za pracę.....	<b>12</b>
<b>ROZDZIAŁ VII</b>	
Urlopy pracownicze.....	<b>12</b>
<b>ROZDZIAŁ VIII</b>	
Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	<b>13</b>
<b>ROZDZIAŁ IX</b>	
Ochrona przeciwpożarowa.....	<b>16</b>
<b>ROZDZIAŁ X</b>	
Kary stosowane z tytułu odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej pracowników.....	<b>17</b>
<b>ROZDZIAŁ XI</b>	
Nagrody i wyróżnienia .....	<b>18</b>
<b>ROZDZIAŁ XII</b>	
Postanowienia końcowe.....	<b>19</b>

## **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1.1** Regulamin pracy, zwany dalej „Regulaminem”, ustala organizację i porządek pracy w Zespole Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach oraz określa związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

**2.** Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, z uwzględnieniem odmiennych postanowień Karty Nauczyciela.

**3.** Pracownikami Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach są nauczyciele oraz pracownicy niebędący nauczycielami, świadczący pracę na podstawie mianowania, umowy o pracę i powołania, bez względu na wymiar zatrudnienia.

**4.** Osoby wykonujące prace w pomieszczeniach szkoły na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy na wykonanie usługi są zobowiązane do przestrzegania przepisów Regulaminu pracy o charakterze porządkowym.

## **ROZDZIAŁ II OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

**§ 2.** Pracodawca i pracownicy są obowiązani do stosowania i przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy.

**§ 3.1.** Nadzór i kontrole przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy

**2.** Nadzór i kontrole przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

**3.** Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Społeczna Inspekcja Pracy.

**§ 4.1.** Ilekroć w niniejszym Regulaminie użyto określenia:

- 1) Szkoła – oznacza to Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach jako pracodawcę w rozumieniu Kodeksu pracy,
- 2) Dyrektor – oznacza to Dyrektora Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach,
- 3) jednostka organizacyjna - oznacza to Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach,
- 4) kierownik jednostki organizacyjnej - oznacza to dyrektora i kierownika komórki administracyjnej,
- 5) ustawa - należy przez to rozumieć ustawę o systemie oświaty ( t.j. Dz.U. z 2004r Nr 256, poz. 2572 ze zm.)

**2.** Wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor Szkoły.

**§ 5.1.** Pracownicy, o których mowa w § 1 ust. 3, obowiązani są zapoznać się z treścią Regulaminu udostępnionego przez kierownika komórki organizacyjnej oraz złożyć potwierdzające ten fakt oświadczenie opatrzone datą i podpisem. Oświadczenie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi załącznik Nr 2.

**2.** Obowiązek zapoznania osób, o których mowa w § 1 ust. 4, z treścią przepisów porządkowych Regulaminu spoczywa na kierowniku jednostki organizacyjnej. Oświadczenia tych osób przechowywane są w dokumentacji umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy na wykonanie usługi.

**§ 6.1.** Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:

1. Skierowanie pracownika przed podjęciem pracy w Szkole na wstępne badania lekarskie, szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
2. Zapoznanie pracownika przed podjęciem pracy w Szkole z:
  - a) zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku, jego podstawowymi uprawnieniami oraz zakresem odpowiedzialności,
  - b) treścią „Regulaminu Pracy Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach”.

3. Potwierdzenie na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków;
4. Poinformowanie pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o podstawowych warunkach zatrudnienia, których nie zawiera umowa o pracę;
5. Organizowanie 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;
6. Organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
7. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
8. Zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego lub związanych z tym ekwiwalentów pieniężnych na zasadach określonych zarządzeniem Dyrektora Zespołu im. Jana Pawła II w Wyszkach w sprawie zasad przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dostarczania odzieży roboczej;
9. Umożliwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
10. Stwarzanie pracownikom podejmującym pracę po raz pierwszy po ukończeniu szkoły warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
11. Stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
12. Wpływanie na kształtowanie w Szkole zasad współżycia społecznego;
13. Poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika;
14. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
15. Udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej lub elektronicznej informacji rozpowszechnionej na terenie Szkoły lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób;
16. Przeciwdziałanie mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
17. Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia oraz udostępnianie do wglądu, na żądanie pracownika dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie;
18. Zaspokajanie w miarę posiadanych środków – bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
19. Zakładanie oraz prowadzenie dla każdego pracownika akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.
20. Prowadzenie:
  - a) imiennych kart ewidencji czasu pracy pracowników;
  - b) imiennych kart wynagrodzeń wypłacanych pracownikom za pracę i inne świadczenia związane z pracą;
  - c) imiennych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
  - d) rejestru chorób zawodowych;
  - e) rejestru podejrzeń o choroby zawodowe.
- 21) Prowadzenie imiennych kart wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
- 22) Opracowanie dla każdego pracownika zakresu czynności – „Karta stanowiska pracy”.  
Karta stanowiska pracy powinna szczegółowo określać:
  - zakres obowiązków,
  - zakres odpowiedzialności,
- 23) Zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków higieny osobistej.

### **ROZDZIAŁ III OBOWIĄZKI PRACOWNIKA**

**§ 7.1.** Pracownik jest obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

**2.** Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Szkole i wykorzystać go w pełni na wykonanie powierzonych zadań;
- 2) przestrzegać Regulaminu pracy;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro Szkoły, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Szkołę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnic określonych w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych;
- 7) należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy, narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy;
- 8) przestrzegać zasad współżycia społecznego udokumentowanego w Kodeksie Etyki;
- 9) informować o zmianie danych osobowych.

**3.** Pracownik posiadający dokumenty tajne lub poufne obowiązany jest stosować się ściśle do wydanych mu instrukcji o ich przechowywaniu.

**§ 8.** Spożywanie alkoholu na terenie Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach, jak też przebywanie pracownika na terenie i w pomieszczeniach użytkowanych przez Szkołę w stanie po spożyciu alkoholu są zabronione.

**§ 9.** Na terenie i w pomieszczeniach Szkoły obowiązuje zakaz palenia tytoniu.

**§ 10.1.** W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracownik jest obowiązany do:

- 1) sporządzenia wykazu aktualnie prowadzonych przez siebie spraw, z zaznaczeniem stanu ich zaawansowania;
- 2) sporządzenia wykazu posiadanej dokumentacji, w formie tradycyjnej i elektronicznej (wraz z podaniem haseł i zabezpieczeń);
- 3) zwrotu sprzętu i innego mienia należącego do Pracodawcy;
- 4) pozostawienia w sposób nie naruszony istniejącej elektronicznej bazy danych na użytkowanym sprzęcie komputerowym;

**2.** Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych obowiązują zasadą protokolarnego przekazywania funkcji.

**3.** Protokół zdawczo-odbiorczy powinien zawierać, w szczególności:

- 1) wykaz dokumentów (zestawienia segregatorów z dokumentami),
- 2) wykaz podstawowych przepisów, aktów normatywnych i wykonawczych oraz innych opracowań, będących w toku załatwiania,
- 3) wyszczególnienie spraw będących w toku załatwiania,
- 4) wyszczególnienie spraw do załatwiania,
- 5) wykaz pieczęci znajdujących się w jednostce organizacyjnej,
- 6) wykaz majątku ruchomego i trwałego wg stanu lub na podstawie spisu z natury.

**4.** Protokół powinien być opatrzony podpisami zdającego i przejmującego oraz datą jego sporządzenia.

Protokół sporządza się w 4 egzemplarzach:

- 1) 1 egzemplarz dla przejmującego,
- 2) 1 egzemplarz dla zdającego,
- 3) 2 egzemplarze do akt zdającego i przejmującego.

5. Jeżeli funkcja związana jest z odpowiedzialnością materialną, sporządza się o 1 egzemplarz protokołu więcej, który wraz ze spisem z natury przekazuje się do Działu Księgowości w celu dokonania rozliczenia.
6. Przekazywanie innych funkcji odbywa się poprzez sporządzenie przez zdającego notatki dla bezpośredniego przełożonego - o stanie prowadzonych spraw.
7. Powierzenie mienia pracownikom z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się może nastąpić jedynie po uprzednim podpisaniu przez pracownika oświadczenia określonymi przepisami (deklaracji) o przyjęciu odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.
8. Przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę następuje obowiązkowe przekazanie mienia w sposób określony w niniejszym paragrafie.

## **ROZDZIAŁ IV CZAS PRACY**

**§ 11.1.** Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji na terenie Szkoły lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- 1) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

**§ 12.1.** Czas pracy nauczyciela oraz zakres obowiązków dydaktycznych, wychowawczych i organizacyjnych określony jest w Karcie Nauczyciela oraz innych rozporządzeniach wykonawczych do ustawy o systemie oświaty.

**§ 13.1.** Czas pracy pedagoga określony jest decyzją organu prowadzącego i wynosi 20 godzin tygodniowo.

2. Czas pracy pracowników administracyjno – ekonomicznych oraz pracowników obsługi wynosi 40 godzin tygodniowo.

3. Pracownicy niebędący nauczycielami mają wszystkie soboty wolne od pracy.

4. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników biblioteki i świetlicy określa Statut Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach.

5. Nauczyciel realizuje przydzielone zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze zgodnie z arkuszem organizacyjnym szkoły oraz przystosowanym do niego planem lekcji i organizacją zajęć dodatkowych w szkole.

**§ 14.1.** Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

2. Tygodniowy czas pracy pracowników niebędących nauczycielami, z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, (wymienionych w § 29 ust. 2 niniejszego Regulaminu) łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

3. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

4. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

5. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownikowi niebędącemu nauczycielem zatrudnionemu do wykonania określonych zadań, Dyrektor może wyrazić zgodę na zadaniowy system czasu pracy.

8. W systemach czasu pracy, o których mowa w ust. 3 i 5 czas pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia;
- 2) pracownic w ciąży;
- 3) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody - nie może przekraczać 8 godzin.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

9. Nauczycielowi nie można przydzielić godzin nadliczbowych bez jego zgody gdy:

- 1) jest kobietą w ciąży;
- 2) osobą samotną wychowującą dziecko do lat 4;
- 3) odbywa awans na kolejny stopień zawodowy.

10. W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

11. Dyrektor w drodze odrębnego zarządzenia decyduje o odpracowaniu w sobotę innego dnia tygodnia planowanego jako dzień wolny, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zarządzenie dotyczy wszystkich pracowników danej jednostki.

**12. W przypadku święta przypadającego w dniu wolnym od pracy (sobota), Dyrektor wyznacza inny dzień wolny od pracy w drodze odrębnego zarządzenia w uzgodnieniu z działającymi w Szkole związkami zawodowymi z zastrzeżeniem ust. 13.**

**13. Wyznaczanie innego dnia wolnego w przypadkach, o których mowa w ust. 12, obowiązuje do 31 grudnia 2010 r.**

**§ 15.1.** Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 3.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

3. W przypadkach określonych w ust. 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku.

4. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

5. Okres odpoczynku określony w ust. 4 może być krótszy w stosunku do:

- 1) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika, w związku z jego przejściem na inną zmianę.

6. Odpoczynek, o którym mowa w ust. 4 i 5, powinien przypadać w niedzielę, a w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę – może przypadać w innym dniu.

**§ 16.1.** Czas pracy pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

2. Pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje trzydziestominutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczana do czasu pracy.

3. Osób niepełnosprawnych nie wolno zatrudniać w porze nocnej.

4. Powyższe normy czasu pracy - dobowe i tygodniowe – nie dotyczą osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu, jeżeli na ich zatrudnienie w charakterze portiera, strażnika lub wartownika wyraził zgodę lekarz.

**§ 17.1.** Pracownicy zatrudnieni w wymiarze 40 godzin tygodniowo rozpoczynają pracę o godz. 7.30 i kończą po 8 godzinach, o godz. 15.30.

**2.1.** Pracownicy obsługi z zastrzeżeniem pkt. 2 zatrudnieni w dwuzmianowym systemie pracy o różnym rozkładzie czasu pracy rozpoczynają i kończą pracę:

I zmiana – 6.45 – 14.45

II zmiana – 12.30 – 20.30

2. Konserwator rozpoczyna pracę o 12.00 i kończy o godz. 20.00.

3. W okresie ferii letnich i zimowych pracownicy obsługi rozpoczynają pracę o godz. 7.30 i kończą o godz. 15.30.

4. Dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w ramach systemu równoważnego czasu pracy może zostać przedłużony do 12 godzin na dobę.

**§ 18.1.** Pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

2. Pracownik powinien pozostawać na swoim stanowisku pracy do końca czasu pracy.

**§ 19.** Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy rozpoczynają pracę tak, jak pracownicy pełnoetatowi i kończą w zależności od wymiaru zatrudnienia, z zastrzeżeniem § 22 niniejszego Regulaminu.

**§ 20.1.** W zależności od rodzaju wykonywania zadań na poszczególnych stanowiskach oraz potrzeb pracy szkoły, Dyrektor może ustalić inny indywidualny czas rozpoczynania i kończenia pracy poszczególnych pracowników, jednakże z zachowaniem obowiązującego wymiaru pracy.

2. Zmiany szczegółowego rozkładu czasu pracy ustalane są w drodze odrębnych decyzji lub zarządzeń Dyrektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 21.** Pracownik na pisemny wniosek szczegółowo uzasadniony może uzyskać zgodę na zmianę godzin pracy. Zmiana godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy nie może powodować zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Zgodę wydaje Dyrektor. Decyzja ta przechowywana jest w aktach osobowych pracownika.

**§ 22.1.** Praca wykonywana przez pracowników niebędących nauczycielami ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy.

2. Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym nauczycieli, pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana powyżej pensum i 40 godzin tygodniowo.

**§ 23.** Praca w godzinach nadliczbowych wynikająca ze szczególnych potrzeb Szkoły wymaga pisemnej zgody Dyrektora.

**§ 24.** Pracownik nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że zachodzą szczególnie ważne okoliczności uzasadniające odmowę.

**§ 25.1.** W godzinach nadliczbowych nie mogą być zatrudniani:

- 1) młodociani;
- 2) kobiety w ciąży;
- 3) jedyni opiekunowie dzieci w wieku do lat 4 (chyba, że wyrażą na to zgodę);
- 4) pracownicy pracujący w warunkach szkodliwych dla zdrowia, chyba że chodzi o akcję ratowniczą lub usunięcie skutków awarii.



**2.** Zasady ograniczania zatrudniania nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych reguluje § 14 ust. 9 i 10 Regulaminu Pracy.

**§ 26.1.** Dział Kadr prowadzi na bieżąco roczną ewidencję przepracowanych godzin:

- nadliczbowych,
- w niedziele i święta,
- w porze nocnej,
- w dni wolne od pracy.

Wzór ewidencji czasu pracy pracownika stanowi Załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu.

**§ 27.1.** Za pracę poza normalnymi godzinami pracy, przysługuje według wyboru wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych lub czas wolny w tym samym wymiarze.

**2.** Czas wolny w zamian za pracę poza normalnymi godzinami pracy może zostać również udzielony bez wniosku pracownika. W tym przypadku czas wolny jest udzielany do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Zwiększony wymiar czasu wolnego nie wpływa na wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

**3.** Pracownikom za pracę w niedzielę i święta lub dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeśli nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia, przysługuje dzień wolny od pracy.

**§ 28.1.** Czas dyżuru pełnionego przez pracownika, poza normalnymi godzinami pracy, w miejscu pracy nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

**2.** 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 pracownika.

**3.** Za czas dyżuru pełnionego przez pracownika w domu nie przysługuje czas wolny od pracy ani dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli podczas dyżuru nie doszło do świadczenia pracy.

**§ 29.1.** Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 4.

**2.** Wykaz pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy obejmuje:

- a) wicedyrektora

**3.** Wykaz kierowniczych stanowisk pracy obejmuje:

- a) głównego księgowego
- b) sekretarza szkoły

**4.** Pracownikom, o których mowa w ust. 1, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

**§ 30.1.** Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy 22.00 a 6.00 dnia następnego.

**2.** Pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego, co najmniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym, przypada na porę nocną.

**3.** Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania, jednak nie niższego niż minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

**§ 31.1.** Dniami ustawowo wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami.

**2.** Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godzinami 6.00 w tym dniu, a godziną 7.00 następnego dnia.

**3.** Praca w niedzielę i święta może być wykonywana tylko w przypadkach:

- 1) wykonywania akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia, środowiska lub usunięcia awarii;
- 2) niezbędnych remontów;
- 3) pilnowania mienia.

4. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, w przypadkach o których mowa w ust. 3, Szkoła zapewnia inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

**§ 32.** Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 6 godzin, przysługuje 15 minutowa przerwa w pracy na spożycie posiłku, wliczona do czasu pracy.

**§ 33.1.** Imienną ewidencję czasu pracy prowadzi Dział Kadr. Ewidencja ta obejmuje:

- 1) wszystkie rodzaje urlopów;
- 2) zwolnienia od pracy;
- 3) nieobecności w pracy (usprawiedliwione i nieusprawiedliwione);
- 4) godziny nadliczbowe;
- 5) pracę w niedziele i święta;
- 6) pracę w dniu wolnym od pracy;
- 7) pracę w porze nocnej;

2. Imienne roczne wykazy czasu pracy przechowywane są w aktach osobowych pracownika.

## **ROZDZIAŁ V**

### **POTWIERDZENIE PRZYBYCIA I OBECNOŚCI W PRACY ORAZ USPRAWIEDLIWIANIE SPÓŹNIEŃ I NIEOBECNOŚCI W PRACY**

**§ 34.1.** Pracownicy Szkoły niebędący nauczycielami są obowiązani niezwłocznie po przyjeździe do pracy potwierdzić swoje przybycie własnoręcznym podpisem na liście obecności znajdującej się w sekretariacie Szkoły. Obowiązek ten nie dotyczy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy.

2. Nauczyciele potwierdzają swoją obecność podpisem w dziennikach szkolnych, zajęć pozalekcyjnych i na liście obecności w przypadku posiedzeń Rad Pedagogicznych, szkoleń, porad.

3. Czas pracy powinien być wykorzystany na świadczenie pracy. Samowolne przerwy w pracy lub jej wcześniejsze zakończenie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

4. Wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy powinny być zgłaszane Kierownikowi komórki organizacyjnej, i rejestrowane w ewidencji wyjść znajdującej się w sekretariacie Szkoły.

**§ 35.1.** Dział Kadr jest odpowiedzialny za prowadzenie listy obecności. Lista obecności winna być potwierdzona podpisem i imienną pieczęcią Dyrektora.

**§ 36.1.** Kierownik jednostki organizacyjnej odpowiada za przestrzeganie dyscypliny pracy przez podległych mu pracowników.

2. Kontrole dyscypliny pracy przeprowadza Dyrektor.

**§ 37.** Przebywanie pracowników w pomieszczeniach służbowych poza obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, w tym także w dni wolne od pracy, może mieć miejsce wyłącznie po wyrażeniu zgody przez bezpośredniego przełożonego.

**§ 38.** Po godzinach służbowych pracownicy nie mogą wprowadzać na teren Szkoły osób niebędących jej pracownikami.

**§ 39.1.** Po zakończeniu pracy, pracownicy obowiązani są w należyty sposób zabezpieczyć dokumenty służbowe, środki pracy i urządzenia.

2. Przed opuszczeniem pomieszczenia pracownicy są zobowiązani zamknąć okna, zawory itp. oraz wyłączyć zasilanie wszelkich urządzeń, z wyjątkiem urządzeń pracujących w ruchu ciągłym. Pomieszczenie należy zamknąć na klucz.

3. Nadzór nad prawidłowością wykonania czynności określonych w ust. 1 i 2 sprawuje kierownik jednostki organizacyjnej.

**§ 40.1.** Pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. O przyczynie nieobecności pracownik informuje przełożonego osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub drogą elektroniczną albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepisy ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie przełożonego o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

**§ 41.** Pracownik obowiązany jest usprawiedliwić na piśmie nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy przedstawiając przyczyny nieobecności lub spóźnienia się do pracy, a w wypadkach określonych w przepisach – przedstawić także odpowiednie dowody. W przypadku nauczycieli dotyczy to także rad pedagogicznych, szkoleń, narad.

**§ 42.1.** Dokumentami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są między innymi:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy;
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana na podstawie przepisów o zwalczaniu chorób zakaźnych;
- 3) oświadczenie pracownika – w przypadku konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8, z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły;
- 4) imienne wezwanie do osobistego stawienia się w charakterze strony lub świadka w postępowaniu toczącym się przed organem właściwym w sprawach powszechnego obowiązku obrony, sądem, prokuraturą, policją, organami administracji rządowej lub samorządowej itp., zawierające adnotację stwierdzającą 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.

2. Decyzje o uznaniu nieobecności pracownika za usprawiedliwioną podejmuje kierownik jednostki organizacyjnej.

3. O uznaniu nieobecności w pracy za nieusprawiedliwioną zawiadamia się pracownika na piśmie.

**§ 43.** Szkoła jest obowiązana zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa.

**§ 44.1.** Zwolnień od pracy udziela bezpośredni przełożony pracownika, na jego pisemny wniosek.

Wniosek, z akceptacją bezpośredniego przełożonego, składa się w Dziale Kadr, co najmniej na jeden dzień przed planowaną nieobecnością. Dział Kadr niezwłocznie powiadamia pracownika i jego przełożonego, w przypadku gdy zwolnienie nie przysługuje.

2. Pracownik występujący o zwolnienie od pracy obowiązany jest przedstawić okoliczności uzasadniające zwolnienie, a w razie potrzeby przedłożyć odpowiednie dokumenty.

**§ 45.** Załatwienie spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwienie tych spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne tylko w razie niezbędnej konieczności, za zgodą bezpośredniego przełożonego.

## **ROZDZIAŁ VI WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

**§ 46.1.** Wypłaty wynagrodzeń, dla nauczycieli i pozostałych pracowników, dokonuje się z góry za okresy miesięczne, do trzeciego dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy.

**2.** Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się w formie wskazanej przez pracownika, na rachunek bankowy lub poprzez Kasę Szkoły.

**3.** Wypłata zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia możliwa jest wyłącznie w sytuacji, gdy z przyczyn od pracownika niezależnych, nie może ono być odebrane przez niego w terminach określonych w ust. 1.

**4.** Rodzaje dodatków określonych w umowie o pracę, wypłacanych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym oraz sposób ich naliczania określają odrębne regulaminy.

**§ 47.1.** Wypłata wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, następuje tylko do rąk pracownika lub na rachunek bankowy za zgoda pracownika.

**2.** Pobranie wypłaty przez inną osobę może mieć miejsce wyłącznie po przedłożeniu pisemnego upoważnienia zaopatrzonego - w poświadczony przez bezpośredniego przełożonego lub Dyrektora - podpis upoważniającego.

**3.** W razie przemijającej przeszkody wynagrodzenie może zostać wypłacone do rąk małżonka pracownika pozostającego z nim we wspólnym pożyciu, jeżeli pracownik nie zgłosił sprzeciwu.

## **ROZDZIAŁ VII URLOPY PRACOWNICZE**

**§ 48.** Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zasada nie obowiązuje pracowników pedagogicznych.

**§ 49.** Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. Jednakże, co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż czternaście kolejnych dni kalendarzowych.

**§ 50.1.** Urlopy wypoczynkowe, z zastrzeżeniem ust. 2, udzielane są zgodnie z planem urlopów.

**2.** W każdym roku kalendarzowym pracownikowi, na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym, udziela się nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu przed rozpoczęciem urlopu. Ust. 2 nie dotyczy nauczycieli.

**3.** Wykazy do planów urlopów zawierające imiona i nazwiska pracowników oraz liczbę przysługujących dni urlopu sporządza Dział Kadr i przekazuje Sekretarzowi Szkoły do dnia 31 marca danego roku.

**4.** Szczegółowy plan urlopów ustala Sekretarz Szkoły na podstawie wniosków pracowników tak, aby zapewnić normalny tok pracy.

**5.** Plan urlopów na dany rok ustala się do dnia 30 kwietnia danego roku.

**6.** Plany urlopów, zatwierdza Dyrektor Szkoły.

**7.** Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników, najpóźniej w dniu 1 maja danego roku.

**8.** Zatwierdzony plan urlopów jest dokumentem uprawniającym pracownika do rozpoczęcia urlopu.

**§ 51.1.** Pracownik winien wykorzystać urlop wypoczynkowy w terminie przewidzianym planem urlopów, z wyjątkiem części urlopu wypoczynkowego udzielanego na podstawie § 50 ust. 2. W szczególnych przypadkach urlop może być wykorzystany w innym terminie, nie później jednak niż do dnia 31 marca następnego roku.

2. Przesunięcie planowanego terminu urlopu może nastąpić na:
- umotywowany ważnymi przyczynami wniosek pracownika,
  - wniosek kierownika jednostki organizacyjnej - z powodu szczególnych potrzeb jednostki, jeżeli nieobecność pracownika w pracy, może spowodować poważne zakłócenia w wykonaniu zadania.

Stwierdzenie, czy występują „ważne przyczyny” lub „szczególne potrzeby pracodawcy” uzasadniające udzielenie urlopu poza planem, należy do osób upoważnionych do udzielania urlopów.

3. Urlopu w innym terminie udziela bezpośredni przełożony na podstawie pisemnej prośby pracownika, a w przypadku nauczyciela – zgodę wyraża Dyrektor.

Pracownik powinien uzyskać odpowiedź na swój wniosek (o przesunięcie terminu urlopu) najpóźniej w dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu. Odmowa powinna wskazywać przyczynę, podana na piśmie.

4. Podanie pracownika zawierające zgodę przełożonego należy przekazać do Działu Kadr, co najmniej jeden dzień przed terminem rozpoczęcia urlopu. W przypadku, gdy udzielony urlop nie przysługuje pracownikowi, Dział Kadr niezwłocznie powiadamia o tym kierownika jednostki organizacyjnej i pracownika.

**§ 52.1.** Kierownik jednostki organizacyjnej może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

2. Szkoła jest obowiązana pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z tego urlopu.

**§ 53.1.** Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany zmienić termin urlopu wypoczynkowego i udzielić go w terminie późniejszym, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w zaplanowanym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby;
- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do trzech miesięcy;
- urlopu macierzyńskiego.

**§ 54.1.** Pracownikom wykonującym pracę w niedzielę i święta, urlop jest udzielany w dni kalendarzowe, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy.

2. Pracownikom pracującym w wydłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, urlop wypoczynkowy będzie udzielany na dni pracy i dni wolne od pracy w takiej proporcji, w jakiej dni te występują w czasie wykonywania pracy, ale jedynie wówczas, gdy rozkład czasu pracy pracownika będzie przewidywać większą liczbę dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym, niż liczba niedziel, świąt i dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

## **ROZDZIAŁ VIII BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

**§ 55.1.** Dyrektor Szkoły zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności jest zobowiązany:

- zapewnić przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia w tym zakresie oraz kontrolować ich wykonanie;
- zapewnić wykonanie wszelkich postanowień wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy oraz zaleceń Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy;
- utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także urządzenia i tereny z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zastępować substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;
- stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenia, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;

- 6) okresowo monitorować stanowiska pracy, o szczególnej szkodliwości dla zdrowia i życia pracownika,
- 7) konsultować działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy z pracownikami lub ich przedstawicielami, w szczególności ze związkami zawodowymi działającymi w Szkole.

**§ 56.1.** Kierownik jednostki organizacyjnej przed skierowaniem pracownika do pracy przeprowadza szkolenie wstępne ogólne zwane instruktażem ogólnym. Instruktaż ogólny powinien zapoznać uczestnika szkolenia z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy i Regulaminie pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w Szkole oraz podstawowymi zasadami udzielania pierwszej pomocy.

Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego, potwierdzone przez niego własnoręcznym podpisem przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

**2.** Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed rozwiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

**3.** Kierownik jednostki organizacyjnej organizuje i zapewnia odpowiedni poziom szkoleń pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

**§ 57.1.** Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

**§ 58.1.** Przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać ze Szkołą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**§ 59.1.** Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, niezwłocznie zawiadamiając o tym bezpośredniego przełożonego w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, a także gdy wykonywana przez niego praca zagraża zdrowiu bądź życiu osób trzecich. Nie dotyczy to pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

2. Pracownik ma także prawo, po uprzednim zawiadomieniu bezpośredniego przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Za czas powstrzymania się od pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej 2 osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

**§ 60.1.** Dyrektor, jest obowiązany:

- 1) dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować pracownika o sposobach posługiwania się tymi środkami;
- 2) dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież, obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach, przewidziane do stosowania na danym stanowisku pracy.

2. Bezpośredni przełożony nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

3. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze są wydawane zgodnie z normą przewidzianą dla danego stanowiska.

4. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w ust. 1 stanowią własność pracodawcy.

5. Pracownik otrzymuje środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, zgodnie z zarządzeniem Dyrektora Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach określającym zasady przydzielania, wydawania oraz rozliczania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

**§ 61.1.** Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

2. Pracownicy podlegają okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą – kontrolnym badaniom lekarskim, w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku.

3. Bezpośredni przełożony pracownika jest obowiązany zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami – nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

4. Obowiązek skierowania pracownika na badania okresowe spoczywa na Dziale Kadr.

**§ 62.1.** Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o wypadku swojego przełożonego. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w terminie późniejszym, pracownik jest obowiązany zawiadomić przełożonego niezwłocznie po ich ujawnieniu.

2. Pracownik, który zauważył wypadek przy pracy lub dowiedział się o nim jest obowiązany natychmiast udzielić pomocy poszkodowanemu oraz zawiadomić o wypadku przełożonego poszkodowanego pracownika oraz zabezpieczyć miejsce wypadku do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

3. W razie wypadku przy pracy Szkoła jest obowiązana:

- 1) zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym;
- 2) podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie;
- 3) ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku;
- 4) zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

**§ 63.1.** Bezpośrednio po otrzymaniu informacji o zaistniałym wypadku pracodawca powołuje zespół powypadkowy, który bada okoliczności i przyczyny wypadku oraz ustala, czy wypadek pozostaje w związku z pracą.

**2.** Zespół powypadkowy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku jest zobowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

**3.** Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku, Zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Protokół powypadkowy zatwierdza Dyrektor Szkoły. Zatwierdzony protokół powypadkowy dyrektor niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi pouczając go o sposobie i trybie odwołania.

**§ 64.** Dyrektor Szkoły prowadzi rejestr wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

**§ 65.** Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet stanowi Załącznik Nr 4 do niniejszego Regulaminu.

## **ROZDZIAŁ IX OCHRONA PRZECIWOŻAROWA**

**§ 66.1.** Każdy pracownik Szkoły zobowiązany jest do uczestniczenia w szkoleniu z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Odbycie przeszkolenia pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.

**2.** Szkolenia prowadzi Dyrektor Szkoły.

**§ 67. 1.** Dyrektor Szkoły jako zarządca i użytkownik budynku, obiektu i terenu będącego własnością Szkoły zapewniając jego ochronę przeciwpożarową, obowiązany jest w szczególności:

- 1) przestrzegać przeciwpożarowych wymagań budowlanych, instalacyjnych i technologicznych;
- 2) wyposażyć budynek, obiekt lub teren w sprzęt pożarniczy i ratowniczy oraz środki gaśnicze, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach;
- 3) zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie lub na terenie bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji na wypadek pożaru;
- 4) przygotować budynek, obiekt lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej;
- 5) ustalić sposób postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

**2.** Osoba fizyczna, osoba prawna, organizacja lub instytucja korzystająca z budynku, obiektu lub terenu będącego własnością Szkoły, jest obowiązana do zabezpieczenia budynku lub terenu przed zagrożeniem pożarowym lub innym miejscowym zagrożeniem.

**3.** Podmioty, wymienione w ust. 1 i 2, ponoszą odpowiedzialność za naruszenie przepisów przeciwpożarowych w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

**§ 68. 1.** Do obowiązków pracowników w zakresie zapobiegania pożarom należy:

- 1) wykonywanie wszelkich czynności i zadań wynikających ze stosunku pracy, z zachowaniem zasad bezpieczeństwa pożarowego;
- 2) przestrzeganie przeciwpożarowych przepisów porządkowych, a także nie powodowanie zdarzeń mogących doprowadzić do powstania pożaru;
- 3) dokładne sprawdzenie stanowiska pracy przed jego opuszczeniem, w celu upewnienia się, że nie występują okoliczności, mogące spowodować pożar lub inne niebezpieczne zdarzenie;
- 4) znajomość obsługi oraz zasad stosowania sprzętu i urządzeń przeciwpożarowych oraz środków gaśniczych;
- 5) niezastawianie dróg i przejść ewakuacyjnych.

**§ 69.1.** Do obowiązków pracowników w razie powstania pożaru należy:

- 1) zaalarmowanie dostępnymi środkami jednostki Państwowej Straży Pożarnej (tel. 998) oraz współpracowników;
- 2) zorganizowanie ewakuacji zagrożonych ludzi i mienia;



- 3) przystąpienie do likwidacji pożaru za pomocą dostępnego podręcznego sprzętu gaśniczego;
- 4) z chwilą przybycia pierwszej jednostki straży pożarnej – podporządkowanie się dowódcy akcji ratowniczo – gaśniczej.

**§70.** Sprawy ochrony przeciwpożarowej w sposób szczegółowy określa Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego dla obiektu szkoły.

## **ROZDZIAŁ X**

### **KARY STOSOWANE Z TYTUŁU ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ I DYSCYPLINARNEJ PRACOWNIKÓW**

**§ 71. 1.** Pracownicy są obowiązani do przestrzegania wymogu trzeźwości w czasie pracy i na terenie Szkoły oraz do nie wnoszenia alkoholu na teren Szkoły.

**2.** W razie stwierdzenia naruszenia obowiązku trzeźwości, kierownik jednostki organizacyjnej nie dopuszcza pracownika do pracy lub odsuwa od jej wykonywania.

**3.** Pracownik ma prawo żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. W przypadku potwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu, pracownik ponosi koszty badania.

**4.** Wobec osób naruszających obowiązek trzeźwości, niezależnie od kar przewidzianych obowiązującymi przepisami, stosuje się kary określone w niniejszym Regulaminie.

**§ 72.1.** W stosunku do pracowników, którzy naruszyli ustalony porządek pracy, postanowienia Regulaminu pracy, przepisy bezpieczeństwa higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe, a w szczególności za:

- 1) spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia;
- 2) stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu;
- 3) spożywanie alkoholu w czasie pracy;
- 4) wykonywanie poleceń służbowych w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonego poleceniami,
- 5) nieuzasadnionego odmówienia wykonywania poleceń służbowych.

w Szkole mogą być stosowane kary:

- a/ upomnienia,
- b/ nagany.

**§ 73.1.** W Szkole może być stosowana wobec pracownika - zamiast kary upomnienia lub kary nagany - kara pieniężna w przypadku:

- 1) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych;
- 2) opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia;
- 3) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy.

**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. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na cele socjalne (art. 108 ).

**§ 74.1.** Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

**2.** Kara może być zastosowana wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, z uwzględnieniem rodzaju naruszonego obowiązku pracowniczego, stopnia winy i dotychczasowego przebiegu pracy.

**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.

**4.** Kary określone w § 72 i § 73 niniejszego Regulaminu wymierza Dyrektor.

**5.** Dyrektor zawiadamia pracownika pisemnie o zastosowanej karze. Zawiadomienie winno zawierać:

- 1) rodzaj i datę naruszenia obowiązków pracowniczych;
- 2) klauzulę o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu.

Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

**6.** Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do Dyrektora. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Dyrektor, po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracownika. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

**7.** W razie odrzucenia sprzeciwu, pracownik może w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia wystąpić do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

**8.** Karę uważa się za niebyłą i wzmiankę o niej wykreśla się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy, a w przypadku nauczyciela po 3 latach. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

**§ 75.** Nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

**§ 76.** Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela lub godności zawodu nauczyciela.

**§ 77.** Karami dyscyplinarnymi są:

- 1/ nagana z ostrzeżeniem ,
- 2/ zwolnienie z pracy,
- 3/ zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania,
- 4/ wydalenie z zawodu nauczycielskiego.

**§ 78.** W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają powołane przez Wojewodę Komisje Dyscyplinarne dla Nauczycieli .

## **ROZDZIAŁ XI NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

**§ 79.1.** Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości, przyczyniają się w sposób szczególny do wykonywania zadań Szkoły, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.

**2.** Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor.

**3.** Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

**§ 80.** Zasady wynagradzania, tryb przyznawania nagród Dyrektora i nagród specjalnych szczegółowo określa:

- a) regulamin wynagradzania nauczycieli,
- b) regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami.

## **ROZDZIAŁ XII POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 81.** W zakresie nieunormowanym Regulaminem pracy, prawa i obowiązki pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy reguluje Kodeks pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

**§ 82.** Informacji i wyjaśnień we wszelkich sprawach związanych ze stosunkiem pracy udziela Dział Kadr.

**§ 83.** Wyjaśnień dotyczących zasad wynagradzania oraz naliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego udziela Główny Księgowy.

**§ 84.** Wyjaśnień dotyczących rodzaju przysługujących świadczeń socjalnych udziela Dyrektor.

**§ 85.** Zmiany do poszczególnych postanowień oraz zakresu Regulaminu mogą być dokonywane w drodze odrębnych zarządzeń Dyrektora, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Szkole.

**§ 86.** Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez przełożonego.

....., dnia .....  
/miejsowość/                      /data/

## OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisana/y .....  
/imię i nazwisko pracownika/

pracownik .....  
/nazwa zakładu pracy/

oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią Zarządzenia nr ..... Dyrektora Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach z dnia ..... w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Zespołu Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach i zobowiązuje się do jego przestrzegania.

.....  
/podpis pracownika, data/



## WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KobietOM

opracowany w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów  
z dnia 10 września 1996 r.

(Dz.U. Nr 114 z 27 września 1996 r.)

Zespół Szkół im. Jana Pawła II w Wyszkach

### I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcl.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

a) 12 kg - przy pracy stałej,

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

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

a) 50 N - przy pracy stałej,

b) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

a) 120 N - przy pracy stałej,

b) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

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

a) 8 kg - przy pracy stałej,

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

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

a) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,

b) 80 kg przy przewożeniu na wózkach 2, 3, 4 - kołowych,

c) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2 % - przy pracach wymienionych w pkt. 1 i 2,

1 % - przy pracach wymienionych w pkt. 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej, w sposób określony w pkt. 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,

b) prace wymienione w ust.2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,

c) prace w pozycji wymuszonej,

d) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godz. w czasie zmiany roboczej.

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

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,

b. prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od - 1,5,

c. prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150 C.

### III. Prace w hałasie i drganiach.

1. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k, przy ciągłym 8 - godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

	Wartości ważone przyspieszenia drgań (m/s <sup>2</sup> )		
Składowe drgań	$k \leq 2$	$2 < k \leq 3$	$k > 3$
<b>X,Y,Z(x,y,z)</b>	<b>0,26</b>	<b>0,6</b>	<b>0,93</b>

2. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k, przy ciągłym 8-godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

	Wartości ważone przyspieszenia drgań (m/s <sup>2</sup> )		
Składowe drgań	$k \leq 2$	$2 < k \leq 3$	$3 < k \leq 6$
Poziome X,Y (x,y) Pionowe Z (z)	<b>0,1</b> <b>0,13</b>	<b>0,15</b> <b>0,2</b>	<b>0,3</b> <b>0,4</b>

3. Kobietom w ciąży:

- prace w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas, odniesiony do 8 - godzinnego dnia pracy, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartość 65dB,
- prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu infradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 - godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm oktaowych (Hz)	Poziom ciśnienia akustycznego (dB)
8 ; 16	85
31,5	80

c) prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu ultradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 - godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Dopuszczalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10 ; 12,5 ; 16	77
20	87
25	102
31,5; 40; 50; 63; 80; 100	107

d) prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne nie przekraczają wartości określonych w ust.1 - powyżej 4 godzin na dobę,

e) każda praca w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

#### **IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych.**

##### 1. Kobietom w ciąży:

- a) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
- b) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- c) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
- d) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.

##### 2. Kobietom w okresie karmienia - prace przy otwartych źródłach promieniowania jonizującego.

#### **V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.**

##### 1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

- a) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- b) w służbie zdrowia,
- c) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- d) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

##### 2. Kobietom w ciąży:

- a) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeb stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach,
- b) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

#### **VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

#### **VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- a) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, tykoplazmozą.
- b) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

#### **VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- a) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- b) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
  - chloropren,
  - 2 - etoksyetanol,
  - etylenu dwubromek,
  - leki cytostatyczne,
  - mangan,
  - 2 - metoksyetanol,
  - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
  - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
  - styren,
  - syntetyczne estrogeny i progesterony,
  - węgla dwusiarczek,



- preparaty do ochrony roślin,
- c) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

**IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.**

1. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- a) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
- b) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- c) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

ZATWIERDZIŁ

