

Załącznik do  
Zarządzenia Rektora Nr 18/2004  
z dnia 28 czerwca 2004 r.

## **REGULAMIN PRACY AKADEMII ROLNICZEJ im. HUGONA KOŁŁĄTAJA W KRAKOWIE**

### **I Przepisy wstępne**

#### § 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy w Akademii Rolniczej im. Hugona Kołłątaja w Krakowie oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika.

#### § 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Akademii Rolniczej im. Hugona Kołłątaja w Krakowie bez względu na stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz okres na jaki zawarto umowę z tym, że nauczycieli akademickich tylko w zakresie nie uregulowanym ustawą o szkolnictwie wyższym oraz wydanych na jej podstawie wewnętrznych aktach prawnych obowiązujących w Akademii.

#### § 3

Każdy nowozatrudniony pracownik przed rozpoczęciem pracy ma obowiązek zapoznania się z treścią regulaminu. Fakt zapoznania się z jego treścią pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

#### § 4

1. Użyte w regulaminie określenia:

- pracownik oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko,
- pracodawca – oznacza Akademię Rolniczą im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, reprezentowaną przez Rektora,
- AR, Akademia, Uczelnia - oznacza Akademię Rolniczą im. Hugona Kołłątaja w Krakowie,
- pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy – należy przez to rozumieć Rektora, Prorektorów, Dyrektora Administracyjnego oraz jego Zastępców.

2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o pracy oznacza to także stosunek pracy powstały na podstawie mianowania lub powołania.

### **II Obowiązki pracodawcy**

#### § 5

Pracodawca obowiązany jest w szczególności do:

- 1) zapewnienia pracownikowi przydziału pracy zgodnej z treścią umowy o pracę,

- 2) zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz jego podstawowymi uprawnieniami,
- 3) zorganizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również kwalifikacji i uzdolnień pracownika oraz egzekwowania należytej jakości pracy,
- 4) zapewnienia pracownikom niezbędnych materiałów i narzędzi potrzebnych do pracy,
- 5) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia systematycznego szkolenia w zakresie bhp,
- 6) terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą,
- 7) ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 8) zaspakajania, w miarę posiadanych środków, potrzeb socjalnych pracowników,
- 9) udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo,
- 10) prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- 11) stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 12) wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego,
- 13) równego traktowania w zatrudnieniu,
- 14) przeciwdziałania mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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.
- 15) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 16) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

### **III Obowiązki pracowników**

#### § 6

Każdy pracownik AR bez względu na zajmowane stanowisko obowiązany jest sumiennie wykonywać powierzoną mu pracę, przestrzegać ustalonego porządku i dyscypliny pracy, dbać o dobro Uczelni.

Pracownik ma w szczególności obowiązek:

- a) sumiennie i starannie wykonywać pracę zgodnie z zawartą umową o pracę ( mianowaniem bądź powołaniem ) i zakresem czynności,
- b) stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- c) przestrzegać obowiązującego w Akademii regulaminu pracy oraz ustalonego w nim porządku i czasu pracy,
- d) przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
- e) dążyć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenia umiejętności pracy,
- f) dbać o dobro Uczelni, chronić jej mienie i użytkować je zgodnie z przeznaczeniem ,

- g) przestrzegać tajemnicy służbowej w zakresie badań naukowych, informacji technicznych i technologii, przedsięwzięć handlowych i organizacyjnych, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę,
- h) dbać o czystość i porządek na swoim stanowisku pracy,
- i) należyście zabezpieczyć po zakończeniu pracy narzędzia, dokumenty, urządzenia i pomieszczenia przed kradzieżą, zalaniem, pożarem,
- j) przestrzegać zasad współżycia społecznego.

#### § 7

Pracownikom zabrania się:

- a) spożywania na terenie Uczelni napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie Uczelni pod wpływem takich napojów lub środków,
- b) palenia tytoniu na terenie Uczelni, oprócz miejsc do tego przeznaczonych i odpowiednio oznakowanych. Za przygotowanie miejsc do palenia odpowiedzialni są administratorzy obiektów w uzgodnieniu z kierownikami jednostek organizacyjnych.
- c) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,
- d) wykorzystywania maszyn, urządzeń, materiałów, aparatury do celów nie związanych bezpośrednio z wykonywaniem obowiązków służbowych,
- e) samowolnego demontowania części maszyn, urządzeń, aparatury i narzędzi oraz ich napraw bez posiadania wymaganych uprawnień do ich naprawy.

#### § 8

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

### IV Czas pracy

#### § 9

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, na terenie Akademii lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

#### *Normy i ogólny wymiar czasu pracy*

#### § 10

1. Ilekroć w przepisach jest mowa o:
  - a) pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,
2. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:
  - a) przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - b) przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

#### § 11

1. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.

2. Czas pracy pracowników technicznych, administracyjnych, obsługi oraz pracowników bibliotecznych nie wymienionych w art.77 ust.1,2 ustawy o szkolnictwie wyższym nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy pracowników bibliotecznych wymienionych w art. 77 ust.1,2 ustawy wynosi 36 godzin tygodniowo w 5 dniowym tygodniu pracy.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
5. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.
6. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z §11 pkt 2,3 ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
7. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nie dotyczy to osób zarządzających w imieniu pracodawcy.

#### *Okresy odpoczynku* § 12

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku z wyjątkiem:
  - pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy,
  - przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W przypadkach tych pracownikowi przysługuje w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku.
2. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
3. W przypadkach określonych w punkcie 1 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
4. Odpoczynek o którym mowa w punkcie 2 i 3, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 7.00 w tym dniu.
5. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

#### *Systemy i rozkłady czasu pracy* § 13

1. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

2. Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.
3. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm zgodnie z § 11 regulaminu.
4. Zadaniowy czas pracy winien być określony w umowie o pracę pracownika oraz w jego zakresie czynności.
5. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić:
  - a) indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty,
  - b) system skróconego tygodnia pracy, w którym dopuszczalne jest 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 nie przekraczającym 1 miesiąca
6. Na zasadach określonych w Kodeksie Pracy dopuszczalny jest także tzw. weekendowy system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W systemie tym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.
7. Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy. Pracodawca może dla wszystkich lub niektórych pracowników wprowadzić zmianowy system czasu pracy.
8. 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 przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

#### § 14

1. Kierownicy jednostek organizacyjnych zobowiązani są do zabezpieczenia stałego i prawidłowego funkcjonowania urzędów, badań naukowych, obsługi zajęć dydaktycznych, utrzymania porządku i czystości produkcji rolniczej i zwierzęcej ( np. w stacjach doświadczalnych ), ustalają indywidualne harmonogramy pracy podległych pracowników z zachowaniem przepisów o czasie pracy.
2. Pracownicy zatrudnieni przy całodobowym dozorze urzędów oraz przy pilnowaniu nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.
3. Dni pracy i dni wolne od pracy dla tych pracowników określają harmonogramy pracy.
4. Ustalony harmonogram pracy winien być podany do wiadomości co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

#### § 15

1. Rozliczenie czasu pracy pracowników nie będących nauczycielami następuje w okresach trzymiesięcznych.
2. Postanowienia ust.1 nie dotyczą pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe.

3. Harmonogramy pracy określające dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, sporządza się na trzymiesięczny okres rozliczeniowy, w terminach ustalonych przez pracodawcę.
4. Harmonogramy pracy sporządzane na okres rozliczeniowy, podaje się do wiadomości pracowników co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

## § 16

### 1. Dzienny rozkład czasu pracy:

a) pracownicy administracji, techniczni i obsługi z wyjątkiem zatrudnionych przy pilnowaniu lub całodobowym dozorze i konserwacji urządzeń godz. 7.30 – 15.30,

b) służba biblioteczna:

- pracownicy biblioteczni wymienieni w art. 77 ust.1,2 ustawy o szkolnictwie wyższym – wg harmonogramu opracowanego przez Dyrektora Biblioteki,
- dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Biblioteki Głównej pracownicy służby bibliotecznej pracują we wszystkie dni tygodnia z wyjątkiem niedziel i świąt. Dyrektor Biblioteki Głównej opracowuje indywidualne harmonogramy przy zachowaniu obowiązującej normy czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- czas pracy w systemie zmianowym pracowników zatrudnionych w Bibliotece Głównej obejmuje godziny:  
I zmiana godz. od 7.30 do 15.30  
II zmiana 13.05 – 20.00 – dla pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania  
12.35 - 20.00 dla pozostałych pracowników.

2. Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu lub całodobowym dozorze i konserwacji urządzeń pracują w przedłużonym wymiarze czasu pracy do 12 godzin na dobę w niektórych dniach tygodnia przy zachowaniu przepisów o czasie pracy. Rozkład czasu pracy dla tych pracowników ustala kierownik jednostki w harmonogramie pracy.

3. Czas pracy pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym obejmuje godziny:

I zmiana	7.00 – 15.00
II zmiana	15.00 – 23.00
III zmiana	23.00 - 7.00

## *Praca w godzinach nadliczbowych*

### § 17

1. Praca wykonywana 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 dopuszczalna jest tylko w razie:

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

2. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 17 pkt 1b, nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 250 godzin w roku kalendarzowym.

3. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w § 18.

## § 18

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - a) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, niż określony w pkt. 1b;
  - b) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - ) w nocy,
    - ) w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - ) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
2. Dodatek w wysokości określonej w pkt. 1b przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w pkt. 1.
3. Dodatek, o którym mowa w pkt. 1 nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownikowi udzielono w okresie rozliczeniowym czasu wolnego od pracy.
4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem o którym mowa w pkt. 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.
5. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
6. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

## § 19

Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w § 17 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny wolny dzień od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracodawcą.

### *Praca w porze nocnej*

## § 20

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godz. 23.00 a godz. 7.00.
2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej  $\frac{1}{4}$  czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.
3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne lub związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (zał. nr 1).
4. Przepisy pkt. 3 nie dotyczą pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy oraz przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia, środowiska albo usunięcia awarii.

## § 21

Pracownikowi, wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia.

### *Praca w niedziele i święta*

## § 22

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
2. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną między godziną 7.00 w tym dniu a godziną 7.00 rano w dniu następnym.

## § 23

1. Praca w niedziele i święta jest dozwolona:
  - a) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
  - b) przy pracy zmianowej,
  - c) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
  - d) w rolnictwie i hodowli,
  - e) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
  - a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli albo gdy nie jest to możliwe do końca okresu rozliczeniowego,
  - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
3. Obowiązek zapewnienia dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto nie dotyczy pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.
4. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia, za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto.
5. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.
6. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

## § 24

1. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe poza miejscem stałego zatrudnienia rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.
2. Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wówczas, gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych.

## § 25

Przebywanie pracowników na terenie Uczelni poza godzinami pracy może mieć miejsce w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.

## § 26

Za wydawanie kluczy do pomieszczeń osobom upoważnionym wg wykazu sporządzonego przez kierowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialni są portierzy – strażnicy.



#### § 27

1. Każdy pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, aby w godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. Obecność w pracy pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi dokumentują podpisami na liście obecności.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych prowadzą ewidencję czasu pracy wraz z ewidencją godzin nadliczbowych oraz czasu nie przepracowanego w związku ze zwolnieniami dla załatwienia prywatnych spraw.
4. Ewidencja zwolnień od pracy celem załatwienia spraw prywatnych winna również zawierać godziny odpracowania tej nieobecności. Odpracowanie czasu przeznaczonego na załatwienie prywatnych spraw winno odbyć się w tym samym lub następnym tygodniu.
5. Opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego.

#### § 28

Na czas nieobecności pracownika w pracy kierownik jednostki organizacyjnej decyduje, komu zastępczo powierzyć obowiązki.

### V Urlopy i zwolnienia od pracy

#### § 29

1. Zasady i tryb udzielania urlopów nauczycielom akademickim określa ustawa o szkolnictwie wyższym oraz Senat Uczelni.
2. Zasady i tryb udzielania urlopów pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi określają przepisy Kodeksu pracy.
3. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
4. Urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z planem urlopów, sporządzonym na podstawie wniosków pracowników potwierdzonych własnoręcznym podpisem i zaakceptowanym przez bezpośredniego przełożonego. Akceptacji planów urlopów dla poszczególnych grup pracowniczych dokonują właściwi organizacyjnie kierownicy pionów, zgodnie ze strukturą organizacyjną Akademii.
5. Plan urlopów przekazywany jest do Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych w terminie wskazanym przez Prorektora ds. Organizacji i Rozwoju.

#### § 30

1. Na wniosek pracownika, w wypadku, gdy nie narusza to normalnego toku pracy – urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.
2. W przypadku nie wykorzystania w całości lub części urlopu z powodu choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, ćwiczeń wojskowych, urlopu macierzyńskiego – urlop wypoczynkowy udzielany jest w innym terminie.
3. Urlopu nie wykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

#### § 31

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W

przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

#### § 32

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop.

#### § 33

Pracownikowi na jego żądanie pracodawca udziela czterech dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

#### § 34

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

#### § 35

Pracownikowi – na jego pisemny wniosek – może być udzielony urlop bezpłatny dla załatwienia spraw prywatnych.

#### § 36

1. Pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego na zasadach określonych w odrębnych przepisach:

- a) w celu sprawowania osobistej opieki nad swoim dzieckiem (urlop wychowawczy),
- b) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora,
- c) młodocianemu w okresie ferii szkolnych po wyczerpaniu urlopu wypoczynkowego,
- d) podejmującemu naukę w szkole lub na kursach bez skierowania,
- e) skierowanemu do pracy za granicę na okres skierowania,
- f) na czas wykonywania służby w przedstawicielstwach dyplomatycznych lub konsulacie za granicą,
- g) na czas pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza Uczelnią, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.

#### § 37

1. W trybie i na zasadach określonych przepisami szczególnymi pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- a) celem wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze strony lub świadka,
- b) celem przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, zwalczaniu gruźlicy i chorób wenerycznych – na czas niezbędny dla wykonania tych badań,
- c) ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, celem wzięcia udziału w akcji ratowniczej na czas niezbędny do przeprowadzenia akcji i wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,
- d) pracownika będącego krwiodawcą, na czas określony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi oraz przeprowadzenia badań zleconych przez tę stację,
- e) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyzna, macochy,
- f) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy – bez zachowania prawa do wynagrodzenia:

- a) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny do załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
- b) na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenie,
- c) w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń.  
Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego;
- d) w celu wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji,
- e) wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym, przeprowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty,
- f) będącego członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej – na czas niezbędny do wzięcia udziału w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu a także w wymiarze nie przekraczającym 6 dni w roku kalendarzowym - na szkolenie pożarnicze,
- g) celem wykonywania czynności ławnika (art. 172 § 1 ustawy z dnia 27.07.2001r Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98 z 2001r., poz. 1070 z późn. zmianami).
- h) na czas wykonywania świadczeń osobistych w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy w wyżej wymienionych wypadkach Uczelnia wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty wynagrodzenia z tego tytułu.

#### § 38

1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych.
2. Za czas zwolnienia z pracy nie przysługuje wynagrodzenie, chyba że pracownik czas zwolnienia odpracował. Czas odpracowany nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

#### § 39

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej 1 dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dla uzyskania uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem pracownik winien złożyć oświadczenie w Dziale Spraw Pracowniczych i Socjalnych o rezygnacji z tych uprawnień przez małżonka.

### **VI Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej**

#### § 40

Pracodawca zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

#### § 41

1. Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej obowiązany jest informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą. Jeżeli omawiane ryzyko dotyczy określonej grupy zawodowej, informacji udziela się na piśmie przez umieszczenie jej na tablicy ogłoszeń.
3. W przypadku, gdy ryzyko związane jest z określonymi stanowiskami pracy, właściwa informacja o nim przekazywana jest ustnie każdemu pracownikowi zatrudnionemu na tych stanowiskach.

#### § 42

Wykaz stanowisk pracy wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej zawiera załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

#### § 43

1. Wszyscy pracownicy przed podjęciem pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bhp oraz ochrony przeciwpożarowej z zastrzeżeniem ust. 2.
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 nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.
3. W okresie zatrudnienia, w zależności od rodzaju i zakresu czynności służbowych, wszyscy pracownicy podlegają szkoleniom podstawowym i okresowym.
4. Szkolenie wstępne przeprowadzają:
  - a) pracownicy Inspektoratu BHPiOP przy potwierdzaniu „kart obiegowych” nowo przyjmowanych pracowników (szkolenie ogólne),
  - b) kierownicy jednostek organizacyjnych (lub osoby przez nich upoważnione) powierzający czynności pracy zatrudnianym pracownikom (szkolenie stanowiskowe).
5. Odbycie szkolenia wstępnego pracownicy potwierdzają pisemnie, a dokumentacja przechowywana jest w aktach osobowych pracownika w Dziale Spraw Pracowniczych i Socjalnych.
6. Organizacją szkoleń podstawowych i okresowych zajmuje się Dział Spraw Pracowniczych i Socjalnych w porozumieniu i współpracy z Kierownikami jednostek organizacyjnych oraz Inspektoratem BHPiOP.
7. Instrukcję ogólną postępowania na wypadek powstania pożaru zawiera załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

#### § 44

Pracownicy podlegają wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim.

1. Wstępnym badaniom lekarskim z zastrzeżeniem ust. 2 podlegają:
  - a) osoby przyjmowane do pracy,
  - b) pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
2. Badaniom wstępnym nie podlegają 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.

3. Termin i zakres badań okresowych ustala lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę lekarską, w oparciu o informacje wskazane na skierowaniu i przepisy szczegółowe w sprawie badań lekarskich.
4. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
5. Badania lekarskie wykonywane są przez jednostkę medycyny pracy wskazaną w skierowaniu przekazanym pracownikowi przez Dział Spraw Pracowniczych i Socjalnych.
6. Kierownicy jednostek organizacyjnych są obowiązani do zamieszczenia na skierowaniu do lekarza informacji o zagrożeniach i warunkach szkodliwych występujących na stanowisku pracy.
7. Badania lekarskie we wskazanej jednostce medycyny pracy są przeprowadzane na koszt uczelni.
8. Zaświadczenia z wykonanych badań lekarskich włączane są do akt osobowych pracownika.

#### § 45

1. Pracownikom przydziela się nieodpłatnie:
  - 1) środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy,
  - 2) odzież i obuwie robocze:
    - a) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
    - b) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Szczegółowe zasady przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, w tym m.in.:
  - 1) określenie rodzaju środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia oraz okresów ich używalności,
  - 2) ustalenie stanowisk pracy na których stosowanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia jest niezbędne w związku z ust. 1 pkt.1 i 2,
  - 3) konserwacji, napraw, prania, odpylania, odkazania, a także ewentualnych ekwiwalentów z tego tytułuokreśla odrębne zarządzenie Rektora.

#### § 46

1. W przypadkach, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w ust.1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

4. Pracownicy bezpośrednio zajmujący się eksploatacją urządzeń (aparatury) i instalacji będących w dyspozycji jednostki organizacyjnej zatrudniającej ich odpowiadają za prawidłową, bezpieczną i ekonomiczną eksploatację tych urządzeń (aparatury) i instalacji, odpowiednio do zakresu czynności służbowych oraz instrukcji obsługi technicznej (dokumentacji techniczno-ruchowej).
5. Na zasadach ustalonych odrębnymi zarządzeniami Rektora, pracownikom przysługują dodatki pieniężne z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwej, posiłki i napoje profilaktyczne, a także okulary korygujące wzrok (w przypadku pracy przy komputerze). Uczelnia zapewnia pracownikom środki higieny osobistej, a także środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

## **VII Ochrona pracy kobiet i młodocianych**

### **§ 47**

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, których wykaz stanowi załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu.

### **§ 48**

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy, ani zatrudniać w przerywanym systemie czasu pracy.
3. Kobiety opiekujące się dzieckiem do lat 4-ych nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

### **§ 49**

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

### **§ 50**

Wykaz prac, przy których nie wolno zatrudniać młodocianego, zawiera załącznik nr 5 do niniejszego regulaminu.

## **VIII Wypłata wynagrodzenia**

### **§ 51**

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

### **§ 52**

Wynagrodzenie nauczycieli akademickich jest płatne raz w miesiącu z góry, 1-go dnia miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy - wówczas wypłata następuje w pierwszym dniu będącym dniem pracy.

### **§ 53**

1. Wynagrodzenie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi jest płatne raz w miesiącu z dołu, 27-go każdego miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Wypłatę premii dokonuje się w następnym miesiącu po miesiącu, za który jest przyznawana - zgodnie z regulaminem premiowania w terminie określonym w ust. 1.

3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy i zasiłków chorobowych dokonywana jest najpóźniej do dnia 27 następnego miesiąca.

#### § 54

Wynagrodzenie płatne jest za uprzednią pisemną zgodą pracownika na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy. Pracownicy nie posiadający rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych otrzymują wynagrodzenie w kasie przy ul. Czystej 21 w godzinach otwarcia kasy.

#### § 55

Pracownik otrzymuje odcinek listy płac obejmujący wszystkie składniki wynagrodzenia. Na wniosek pracownika Sekcja Rachuby Płac udostępni mu dokumentację płacową do wglądu.

### IX Wyróżnienia i nagrody

#### § 56

1. Pracodawca za szczególne osiągnięcia pracownika w pracy zawodowej, uzyskanie wysokich efektów, może przyznać mu nagrodę lub wyróżnienie w formie:
  - a) nagrody pieniężnej,
  - b) zwiększonej premii, zgodnie z regulaminem premiowania,
2. Podstawą do udzielenia nagrody lub wyróżnienia jest pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Zasady przyznawania nagród określają regulaminy nagród.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia dołącza się do akt osobowych pracownika.

### X Dyscyplina pracy

#### § 57

1. Pracownik nie będący nauczycielem zobowiązany jest do punktualnego rozpoczynania pracy, a fakt ten powinien potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności. Listy obecności przekazywane są do 5 dnia każdego miesiąca do Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych.
2. Dyscypliny i kontroli czasu pracy dokonuje na bieżąco kierownik jednostki organizacyjnej i pracownicy Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych.
3. Pracownik nie będący nauczycielem jest zobowiązany do zgłaszania bezpośrednio przełożonemu każdorazowego wyjścia poza teren Akademii oraz dokonania odpowiednich wpisów w książce wyjść, z zaznaczeniem charakteru zwolnienia. Godzinę wyjścia i powrotu do pracy pracownik stwierdza swoim podpisem.
4. Książka " Ewidencji nieobecności w godzinach służbowych " znajduje się u kierownika jednostki organizacyjnej.

#### § 58

Nieobecność w pracy usprawiedliwiają w szczególności następujące przyczyny:

- a) wypadek lub choroba powodująca niezdolność do pracy pracownika lub izolacja z powodu choroby zakaźnej,
- b) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
- c) konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat,
- d) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające punktualne przybycie do pracy,

- e) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej do 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli nie było możliwości właściwego odpoczynku.

#### § 59

1. W razie niemożności stawienia się do pracy, gdy przyczyna jest z góry znana, pracownik winien uprzedzić o tym bezpośredniego przełożonego, a w przypadku nieobecności przełożonego Dział Spraw Pracowniczych i Socjalnych przed dniem przewidywanej nieobecności.
2. W razie nie stawienia się do pracy z przyczyny wcześniej nieznannej pracownik obowiązany jest zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności lub pocztą. W ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

#### § 60

1. Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności obowiązany jest podać jej przyczynę na piśmie (dotyczy nieobecności, na którą brak zwolnienia lekarskiego).
2. Uznanie nieobecności za usprawiedliwioną lub nie usprawiedliwioną należy do kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Jeżeli nieobecność w pracy zostanie usprawiedliwiona, pracownikowi zostanie wyznaczony termin do jej odpracowania, względnie zostanie mu potrącone wynagrodzenie za czas nie przepracowany.
4. Nie usprawiedliwienie nieobecności w pracy spowoduje zastosowanie wobec pracownika środków dyscyplinarnych.

#### § 61

1. Za nie przestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp i p.poż., a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności, w szczególności:

- a) spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczanie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
- b) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub po użyciu alkoholu,
- c) spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy,
- d) nie wykonywanie poleceń przełożonych lub wykonywanie ich niezgodnie ze wskazówkami przełożonego,
- e) niewłaściwy, obraźliwy, lekceważący stosunek do przełożonego, współpracowników, interesantów,
- f) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej,

mogą być stosowane kary:

- upomnienia
- nagany

4. Za nie przestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub p.poż., opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana również kara pieniężna.
5. Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.



## § 62

1. Wobec pracowników technicznych, pracowników administracji i obsługi kary stosuje Prorektor ds. Organizacji i Rozwoju.
2. Kara stosowana jest po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień pracownika. Pracownik otrzymuje zawiadomienie o ukaraniu na piśmie. Odpis pisma o ukaraniu włącza się do akt pracownika.
3. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może wnieść sprzeciw w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu.

## XI Przepisy końcowe

### § 63

1. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
2. Zmiana Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Regulamin zostanie rozesłany do wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni, celem zapoznania się pracowników z jego treścią.
4. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu sprawują bezpośredni przełożeni pracowników.

### § 64

W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nie uregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy, Ustawy z dnia 12 września 1990r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 1990r. Nr 65 poz. 385 z późn. zm.) oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.

### § 65

Rektor i Prorektorzy przyjmują pracowników w sprawach skarg, wniosków i zażaleń w ustalonych terminach.

Kraków, czerwiec 2004 r.

REKTOR  
*Z. Ślipek*  
Prof. dr hab. Zbigniew Ślipek

NSZZ „Solidarność”  
KOMISJA UCZELNIANA  
Akademia Rolnicza im. H. Kołłątaja  
31-120 Kraków, al. Mickiewicza 21  
Nr rejestr. 1116

28.06.2004r.

*Olazur*

*W. Szperaczyk*

ZARZĄD UCZELNIANY  
Związku Nauczycielstwa Polskiego  
w Akademii Rolniczej  
im. Hugona Kołłątaja  
31-120 Kraków, al. Mickiewicza 21

## WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE NIEBEZPIECZNYCH

1. Prace budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania pracy uczelni lub jej części, w tym szczególnie:
  - a) roboty spawalnicze poza stałymi do celu stanowiskami pracy,
  - b) roboty z wykorzystaniem "maszyn roboczych".
2. Prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych (prace w zbiornikach, kanałach, studniach, studzienkach kanalizacyjnych, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych zamkniętych przestrzeniach, do których wejście odbywa się przez włazy lub otwory o niewielkich rozmiarach lub jest w inny sposób utrudnione).
3. Prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych (materiały niebezpieczne: substancje i preparaty chemiczne zaliczone do niebezpiecznych, zgodnie z przepisami w sprawie substancji chemicznych stwarzających zagrożenia dla zdrowia lub życia), w tym:
  - a) transport drogowy materiałów niebezpiecznych.
4. Prace na wysokości.
5. Prace przy eksploatacji (obsługa, konserwacja, przegląd, naprawa) urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.
6. Prace przy eksploatacji (obsługa, konserwacja, przegląd, naprawa) urządzeń, instalacji energetycznych, przy których jest wymagane posiadanie kwalifikacji w rozumieniu ustawy prawo energetyczne.
7. Prace na stanowiskach na których z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub substancji może wystąpić atmosfera wybuchowa.
8. Prace w bezpośrednim kontakcie, styczności, przy obsłudze dużych zwierząt gospodarskich (konie, krowy, trzoda chlewna).
9. Prace przy eksploatacji (obsługa, naprawa) maszyn rolniczych (ciągniki rolnicze, kombajny, kosiarki).
10. Prace przy użyciu pilarek do drewna.

**WYKAZ RODZAJÓW PRAC WYMAGAJĄCYCH SZCZEGÓLNEJ  
SPRAWNOŚCI PSYCHOFIZYCZNEJ**

- 1. Prace kierowców: autobusów, pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 16 ton i długości powyżej 12 m,**
- 2. Prace przy liniach napowietrznych niskich, średnich i wysokich napięć.**
- 3. Prace przy obsłudze urządzeń ciśnieniowych, podlegających pełnemu dozorowi technicznemu.**
- 4. Prace przy obsłudze instalacji chemicznych do produkcji gazów toksycznych lub tworzących mieszaniny wybuchowe z powietrzem.**
- 5. Prace przy materiałach łatwo palnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych.**

**AKADEMIA ROLNICZA**  
im H.Kołłątaja w Krakowie  
al. Mickiewicza 21  
31-120 Kraków

## **I N S T R U K C J A**

### **POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU POŻARU**

NAZWA OBIEKTU:.....

ADRES : .....

#### **I.**

#### **W PRZYPADKU ZAUWAŻENIA POŻARU NALEŻY:**

- powiadomić osoby znajdujące się w najbliższym sąsiedztwie,
- przystąpić do gaszenia pożaru używając właściwych środków gaśniczych.

#### **II.**

#### **W PRZYPADKU NIEMOŻNOŚCI UGASZENIA POŻARU NALEŻY:**

- powiadomić Jednostkę Państwowej Straży Pożarnej tel. 998, komórkowy 112
- wyłączyć napięcie elektryczne:
- wyłączyć dopływ gazu:
- przystąpić do czynności ratowniczo-ewakuacyjnych udzielając pomocy osobom poszkodowanym, zagrożonym, w miarę możliwości zabezpieczyć mienie majątkowe,
- po przybyciu jednostek ratowniczo-gaśniczych podporządkować się kierującemu akcją gaśniczą funkcjonariuszowi Państwowej Straży Pożarnej.

#### **KAŻDE ZDARZENIE POŻARU NALEŻY ZGŁOSIĆ:**

- bezpośrednio przełożonemu,
- administracji obiektu,
- uczelnianej służbie BHPiOP

#### **WYKAZ TELEFONÓW ALARMOWYCH:**

Pogotowie Ratunkowe: 999

Policja: 997

Pogotowie Gazowe: 992

Pogotowie Dźwigowe: 982

Pogotowie Energetyczne: 991

Pogotowie Wodno-Kanalizacyjne: 994

Jednostka Ratownictwa Chemicznego: Jednostka Ratownictwa w Tarnowie: (014) 633-06-82

Klinika Toksykologii - Szpital im. Rydygiera: centrala szpitala: 647-66-66

Wojewódzki Małopolski Inspektor Sanitarny w Krakowie, ul. Prądnicza 76: 416-20-91

## WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KOBIECIOM.

### I Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszona pozycja ciała.

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5000 [kJ] na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej 20 [kJ/min]. Uwaga: 1 [kJ] = 0,24 [kcal].
2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 12 [kg] - przy pracy stałej,
  - 2) 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:
  - 1) 50 [N] - przy pracy stałej,
  - 2) 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:
  - 1) 120 [N] - przy pracy stałej,
  - 2) 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:
  - 1) 8 [kg] - przy pracy stałej,
  - 2) 15 [kg] - przy pracy dorywczej (4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 50 [kg] - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
  - 2) 80 [kg] - przy przewożeniu na wózkach 2 -, 3 - i 4 - kołowych,
  - 3) 300 [kg] - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

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 punkcie 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. Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
  - 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,
  - 2) prace wymienione w ust. 2 - 6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
  - 3) prace w pozycji wymuszonej,
  - 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

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

Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest > od 1,5,
- 2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV jest < od -1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°.

### III Prace w hałasie i drganiach.

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 Kodeksie 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:
  - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
  - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB,
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
  - a) równoważny poziom 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)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
  - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s<sup>2</sup>,

- b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ ,
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

##### 1. Dla kobiet w ciąży:

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

##### 2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

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

##### 1. Dla kobiet w ciąży:

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

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

Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią: prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

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

Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

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

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

Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
  - chloropren,
  - 2-etoksyetanol,
  - etylenu dwubromek,
  - leki cytostatyczne,
  - mangan,
  - metoksyetanol,
  - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
  - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
  - styren,
  - węgla dwusiarczek,
  - preparaty do ochrony roślin,
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 NDS.

## IX Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

Dla Kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- 3) 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.



## WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

### Prace wzbronione, związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała

#### 1. Obciążenie pracą fizyczną

- prace polegające wyłącznie na podnoszeniu i przewożeniu ciężarów i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów. Czynności te mogą być wykonywane przez młodocianych tylko w zakresie niezbędnym do nauki zawodu, jeżeli czas ich wykonywania nie przekracza 1/3 czasu pracy młodocianego,
- prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

WIEK	DZIEWCZĘTA					CHŁOPCY				
	Dorywczo Na 1 min.		Na 6 godz.		W	Dorywczo Na 1 min.		Na 6 godz.		W
	KJ	Kcal	KJ	kcal		KJ	Kcal	KJ	Kcal	
Do ukończenia 16 roku życia	9,2	2,2	1800	430	84	11,3	2,7	2600	620	120
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	10,5	2,5	2300	550	107	12,6	3,0	3030	720	140

**Uwaga:** wartości wydatku energetycznego na minutę dotyczą tylko wysiłków krótkotrwałych.

#### 2. Dźwiganie ciężarów i ich transport

- przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp. Przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,
- przy ręcznym dźwiganie i przenoszeniu na odległość powyżej 25 [m] ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

WIEK	Przy obciążeniu jednostkowym (w N) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	DZIEWCZĘTA	CHŁOPCY
Do ukończenia 16 roku życia	10	15
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	20	25
	Przy powtarzalnym obciążeniu	
Do ukończenia 16 roku życia	5	8
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	8	12

przy ręcznym przenoszeniu pod górę, tj. po pochylniach i schodach, których wysokość przekracza 5 [m], a kąt nachylenia 30 °, ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

WIEK	Przy obciążeniu jednostkowym (w N) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	DZIEWCZĘTA	CHŁOPCY
Do ukończenia 16 roku życia	5	8
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	10	15
	Przy powtarzalnym obciążeniu	
Do ukończenia 16 roku życia	3	5
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	5	8

#### 3. Przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych

- chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych,

- dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 50 [m] ładunków do 50 [kg] po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 [%].

#### 4. Przewożenie ciężarów na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

- chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia,
- dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie 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 [%].

#### 5. Przewożenie ciężarów na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie.

- chłopcom i dziewczętom do ukończenia 16 roku życia przewożenie ładunków na wymienionych wózkach,
- dozwolone jest młodocianym po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 150 [m] ładunków o masie: dziewczętom do 50 [kg] oraz chłopcom do 80 [kg], jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 [%].

#### 6. Prace wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała.

- 1) przy pracach wymagających stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:
  - pochylonej lub w przysiadzie,
  - leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy remoncie pojazdów mechanicznych,
  - na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich, posadzkarskich itp.,

### Prace w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy

#### 1. Mikroklimat gorący

- w pomieszczeniu pracy, gdzie temperatura przekracza 30° [C], a wilgotność powietrza przekracza 65 [%],

#### 2. Mikroklimat zimny

- w mikroklimacie zimnym, tj. w temperaturze powietrza niższej niż + 14° [C], a także przy wilgotności względnej wyższej od 65 [%], w tym w szczególności przy pracach w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszaniu, nawadnianiu, a także gdy występują warunki narażające na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników,
- w przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych, o których mowa w pkt 2, w warunkach do wartości 800 [kcal/m<sup>2</sup>·h] wskaźnika siły chłodzącej WCI określonego przepisami w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń (NDS i NDN) czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

#### 3. Mikroklimat zmienny

- w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu – nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie 15° [C], przy braku możliwości stosowania 15 – 20 minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

### Prace przy nieodpowiednim oświetleniu

- przy czynnościach lub w pomieszczeniach, w których parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym przez polskie normy,

### Prace w hałasie i drganiach

- 1) w warunkach narażenia na hałas, którego:

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

2) w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

3) w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- równoważny poziom ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

4) w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ ,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ ,

5) w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza  $0,25 \text{ m/s}^2$ ,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza  $1 \text{ m/s}^2$ .

#### Prace w narażeniu na promieniowanie jonizujące, nadfioletowe, podczerwone

1) Promieniowanie jonizujące

- w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.

2) Promieniowanie nadfioletowe.

- przy pracach stwarzających ryzyko narażenia na bezpośrednie lub pośrednie promieniowanie nadfioletowe, emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności spawanie metali,

3) Promieniowanie podczerwone.

- przy pracach, przy których istnieje ryzyko narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali za pomocą wysokich temperatur i prace w kuźniach przy piecach grzewczych,

### **Prace poniżej poziomu gruntu i na wysokości**

1) Prace poniżej poziomu gruntu.

- w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 [m], których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,

2) Prace na wysokości.

- przy pracach na wysokości powyżej 3 [m],

### **Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

1) przy pracach lub w pomieszczeniach, w których są narażeni na szkodliwy wpływ:

a) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) określonych dla dorosłych,

b) pyłów o działaniu uczulającym,

2) dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

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

1) przy pracach, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

a) drobnoustrojami chorób zwierzęcych, tj. zoonozami,

b) alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp. występującymi w hodowli i przetwórstwie,

2) przy pracach, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,

b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, tytoniowymi i ziół leczniczych,

3) dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

## Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

- 1) czynniki i procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym.
  - przy pracach w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach.
- 2) substancje toksyczne.
  - w narażeniu na działanie metali ciężkich i ich związków, np. kadmu, ołowiu i rtęci, a także przy pracach narażających na bezpośredni kontakt z substancjami żrącymi i wybuchowymi oraz truciznami określonymi w odrębnych przepisach,
  - w środowisku pracy, w którym mogą być narażeni na działanie innych związków toksycznych, których stężenie przekracza 2/3 wartości stężeń określonych dla dorosłych,
- 3) związki chemiczne zaliczane do najczęstszych alergenów kontaktowych.
  - wykonywanie prac w kontakcie z następującymi związkami chemicznymi powodującymi uczulenia:

aldehyd glutarowy,  
barwniki azowe,  
bezwodnik kwasu ftalowego,  
bezwodnik maleinowy,  
bromek metylu,  
1,1-dwuchloroetan,  
dwunitrochlorobenzen,  
4,6-dwunitrokrezol,  
dwumetyloamina,  
dwumetylohydrazyna,  
chrom i jego związki,  
fenyldwuamina,  
fenylohydrazyna,  
fluorki,  
formaldehyd,  
fosfor (trójchlorek fosforu),  
heksachlorocykloheksan,  
hydrochinon,  
hydrazyna,  
izocyjaniany i dwuizocyjaniany,  
kwas wodorocyjanowy,  
nikiel i jego związki,  
pięciochlorofenol,  
platyny sole rozpuszczalne,  
prima,  
produkty termicznego rozpadu tworzyw sztucznych,  
rtęć,  
sulfanilamid,  
terpentyna,  
tlenek etylenu,  
trójetylenoczteroamina (Tęcza, Z-1),  
utwardzacze,  
żywice epoksydowe,

- dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

- 4) chemiczne środki ochrony roślin.
  - w środowisku pracy, w którym występują chemiczne środki ochrony roślin zaliczane do I i II klasy toksyczności, w tym w szczególności przy produkcji, magazynowaniu i stosowaniu,
    - dozwolone jest zatrudnianie młodocianych przy pracach z chemicznymi środkami ochrony roślin zaliczanymi do środków szkodliwych III, IV i V klasy toksyczności, z wyjątkiem

związku o działaniu hormonalnym. Jednorazowy kontakt z tymi środkami nie może przekraczać 2 godzin dziennie, a ekspozycja tygodniowa nie może przekraczać 8 godzin.

**Prace wzbronione ze względu na możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób**

1) przy pracach, podczas których są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności przy pracach związanych z:

- a) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- b) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkich pracach w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
- c) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
- d) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młocarni, siewczarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosą, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
- e) obróbką drewna przy użyciu pił z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pił tarczowych, taśmowych, traków, maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce drewna,