

Regulamin pracy Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1.

Podstawę prawną ustalania Regulaminu pracy stanowią przepisy:

- 1) § 104, § 104¹-104³ Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze,
- 2) § 27 ust. 4 i § 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.),
- 3) ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karty Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.),
- 4) Statutu Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie z dnia 28 listopada 2012 r.

§ 2.

Regulamin pracy jest aktem normatywnym, ustalającym organizację i porządek pracy w Zachodniopomorskim Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie oraz związane z tym obowiązki i prawa pracodawcy oraz pracowników.

§ 3.

Przepisy regulaminu pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

§ 4.

W sprawach z zakresu prawa pracy czynności prawnych dokonuje dyrektor, a w czasie jego nieobecności – wyznaczony przez niego zastępca dyrektora w zakresie określonym przepisami prawa oraz w indywidualnym przydziale czynności.

§ 5.

Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu pracy każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu swoim podpisem w umowie o pracę.

§ 6.

1. Ilekroć w regulaminie pracy jest mowa o:

- 1) *pracodawcy lub zakładzie* - należy przez to rozumieć Zachodniopomorskie Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie,
- 2) *kierownikowi zakładu* - należy przez to rozumieć Dyrektora ZCEMiP,
- 3) *przełożonym* należy - przez to rozumieć osobę działającą wobec pracownika w imieniu kierownika zakładu pracy, tj. pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych,
- 4) *pracownikowi* - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy:
 - a) pracownicy administracji (niepedagogiczni),
 - b) pracownicy obsługi (niepedagogiczni),
 - c) pracownicy pedagogiczni (nauczyciele, pedagodzy szkolni, bibliotekarze, doradcy metodyczni zatrudnieni zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela).

§ 7.

W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nie uregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz inne ustawy i akty wykonawcze z zakresu prawa pracy.

Rozdział II Organizacja pracy

§ 8.

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub zapisami umowy o pracę.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę,
 - 2) przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy,
 - 3) należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy,
 - 4) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
 - 5) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
 - 7) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - 8) nie naruszać zasad ochrony danych osobowych,
 - 9) przejawiać koleżeński stosunek do współpracowników,
 - 10) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
 - 11) podnosić swoje kwalifikacje,

- 12) niezwłocznie powiadomić pracownika działu kadr o zmianach stanu rodzinnego, zmianie adresu oraz innych danych warunkujących nabycie bądź utratę praw do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

§ 9.

W zakładzie pracy wprowadzony jest system ocen pracowniczych na zasadach określonych w zarządzeniu Dyrektora ZCEMiP.

§ 10.

Pracownikowi przysługują następujące uprawnienia związane z mobbingiem:

1. jeśli mobbing wywołał u niego rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę,
2. jeśli wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od byłego pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 11.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami,
2. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy,
3. zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z występującym na ich stanowisku pracy ryzykiem zawodowym,
4. zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
5. zapewnić pracownikom odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej, odzież roboczą oraz właściwe warunki higieniczno-sanitarne,
6. przydzielić pracownikowi sprzęt, urządzenia i narzędzia do wykonywania pracy wymagane na jego stanowisku,
7. skierować pracownika na profilaktyczne badania lekarskie zgodnie z obowiązującymi przepisami,
8. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach oraz zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok (zasady przydzielania okularów określa **załącznik nr 1**),
9. zapoznać pracownika ze sposobem rejestrowania czasu pracy i udzielania zwolnień od pracy,
10. udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn,
11. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
12. ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

13. zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników,
14. stwarzać obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
15. wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
16. współdziałać ze związkami zawodowymi zgodnie z obowiązującymi przepisami,
17. wydać niezwłocznie świadectwo pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy,
18. przeciwdziałać mobbingowi,
19. informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy,
20. prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

§ 12.

1. Dokumentacja personalna kandydata do pracy powinna obejmować:
 - 1) świadectwo (dyplom) ukończenia szkoły lub inny dokument stwierdzający kwalifikacje zawodowe,
 - 2) świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia,
 - 3) podanie o przyjęcie do pracy, list motywacyjny oraz CV zawierające przebieg dotychczasowej pracy zawodowej,
 - 4) kwestionariusz osobowy,
 - 5) dokumenty uprawniające do podjęcia pracy na danym stanowisku w myśl odrębnych przepisów.

§ 13.

Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien:

- 1) wypełnić kwestionariusz osobowy oraz kartę zatrudnienia i otrzymać pisemną umowę o pracę określającą rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie, a także zakres jego obowiązków,
- 2) zapoznać się z regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
- 3) odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (instruktaż ogólny i stanowiskowy) oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami,
- 4) otrzymać nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących na stanowisku pracy oraz być poinformowanym o sposobie posługiwania się tymi środkami,
- 5) otrzymać nieodpłatnie niezbędną odzież i obuwie robocze,

- 6) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.

§ 14.

1. Umowa o pracę winna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem: stron umowy, daty jej zawarcia oraz warunków pracy i płacy, w szczególności:
 - 1) rodzaju pracy,
 - 2) miejsca wykonywania pracy,
 - 3) wynagrodzenia za pracę odpowiadającego rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - 4) wymiaru czasu pracy,
 - 5) terminu rozpoczęcia pracy,
 - 6) rodzaju umowy o pracę.
2. Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy.

§ 15.

1. Bezpośredni przełożony nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji, a także jeśli nie zna przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej i nie posiada aktualnego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy.
2. Pracodawca wyznacza odpowiednio zabezpieczone miejsce do przechowywania przez pracownika narzędzi i środków pracy, sprzętu ochrony osobistej, odzieży ochronnej i odzieży roboczej, a także odzieży własnej.

Rozdział III

Rozkład i porządek czasu pracy

§ 16.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
3. Pracownicy niepedagogiczni są objęci podstawowym systemem czasu pracy i jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym z wyjątkiem pracowników obsługi zatrudnionych na stanowisku portierów objętych równoważnym systemem czasu pracy i 3-miesięcznym okresem rozliczeniowym.
4. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny

do wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w ust. 3 i § 16 w związku z art. 129 Kodeksu Pracy.

§ 17.

1. Czas pracy pracowników pedagogicznych określa ustawa Karta Nauczyciela (wraz z późniejszymi zmianami) oraz inne akty prawne i przepisy wykonawcze.
2. Czas pracy nie może przekraczać **8** godzin na dobę i **40** godzin w pięciodniowym tygodniu pracy i jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy pracowników administracji wynosi **40** godzin tygodniowo. Praca w każdym dniu roboczym rozpoczyna się o godz.**7.30** i kończy o godz.**15.30**. Na prośbę pracownika oraz w szczególnych przypadkach czas pracy może być ustalony indywidualnie.
4. Czas pracy pracowników obsługi wynosi **40** godzin tygodniowo. Pracownicy obsługi pracują w systemie zmianowym, zgodnie z harmonogramem ustalany na dany miesiąc przez przełożonego i podawany do wiadomości pracowników na 3 dni przed rozpoczęciem miesiąca.
5. W harmonogramie ustala się godziny rozpoczęcia pracy i jej zakończenia indywidualnie dla każdego pracownika, zgodnie z obowiązującym go wymiarem czasu oraz potrzebami pracodawcy.
6. W harmonogramie czas pracy poszczególnych pracowników obsługi może być ustalony w następujący sposób: **od godz. 6.00 do 14.00, od godz. 7.00 do 15.00, od godz. 8.00 do 16.00, od godz. 9.00 do 17.00, od godz. 10.00 do 18.00, od godz. 11.00 do 19.00, od godz. 12.00 do 20.00, od godz. 13.00 do 21.00 i od godz. 14.00 do 22.00** z zastrzeżeniem, że przerwa na odpoczynek musi wynosić minimum 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
7. Praca w granicach nie przekraczających 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
8. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala bezpośredni przełożony, zgodnie z potrzebami.
9. Zmiany szczegółowego rozkładu czasu pracy, wynikające z obowiązku odpracowywania dodatkowych dni wolnych od pracy, ustalane są przez kierownika zakładu i podawane ustnie lub drogą elektroniczną do wiadomości kadrze kierowniczej w celu przekazania informacji wszystkim podległym pracownikom.
10. Harmonogram pracy pracowników obsługi ustala ich przełożony i przechowuje oraz udostępnia osobom upoważnionym do kontroli wewnętrznej i zewnętrznej.
11. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.
12. Poza czasem przeznaczonym na wykonywanie pracy pracownik może przebywać na terenie zakładu za zgodą bezpośredniego przełożonego.

§ 18.

1. Kadra kierownicza jest obowiązana prowadzić ewidencję czasu pracy podległych organizacyjnie pracowników niepedagogicznych uwzględniającą m.in. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
2. Ewidencje czasu pracy kadry kierowniczej prowadzą pracownicy działu kadr.
3. Osoby zobowiązane zgodnie z ust 1 i 2 do prowadzenia ewidencji czasu pracy przechowują ją oraz udostępniają osobom upoważnionym do kontroli wewnętrznej i zewnętrznej.
4. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie.

§ 19.

1. Pracownik potwierdza przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności, która znajduje się w portierni ZCEMiP. Od godziny 8.30 lista obecności znajduje się w dziale kadr.
2. Postanowienia ust. 1 nie dotyczą nauczycieli, którzy potwierdzają obecność w dziennikach zajęć.
3. Rozpoczęcie pracy w czasie późniejszym niż to przewidziano w regulaminie traktowane jest jako spóźnienie. Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić przełożonego o przyczynie spóźnienia.
4. Wszyscy pracownicy, którzy uzyskali akceptację przełożonego, zapisują swoje wyjście służbowe w rejestrze znajdującym się w dziale kadr, a po powrocie niezwłocznie uzupełniają czas nieobecności.
5. Bezpośredni przełożony potwierdza faktyczny czas nieobecności pracownika podpisem w rejestrze.

§ 20.

1. Pracownikowi wyjeżdżającemu w podróż służbową poza miejsce zamieszkania wystawiana jest delegacja, którą podpisuje dyrektor ZCEMiP lub osoba upoważniona.
2. Rejestr delegacji znajduje się w dziale kadr.

§ 21.

1. Opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany, bądź w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowolna, bez zgody przełożonego, zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy.
2. Wyjście w czasie pracy poza teren zakładu może nastąpić za zgodą pracodawcy bądź osoby przez niego upoważnionej.

§ 22.

Czas przebywania w zakładzie pracy po godzinach pracy winien być rejestrowany w sposób i na zasadach przyjętych przez pracodawcę.

§ 23.

1. Praca w porze nocnej obejmuje 8 godzin pomiędzy 22:00 a 6:00 rano.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia, określonego na podstawie § 77⁴ pkt 1 kodeksu pracy.

§ 24.

Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę oraz święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 następnego dnia.

§ 25.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 26.

1. Pracownicy pedagogiczni korzystają z przerw na spożycie posiłku w przerwach pomiędzy zajęciami dydaktycznymi.
2. Pracownicy niepedagogiczni korzystają z **piętnastominutowej** przerwy na spożycie posiłku (wliczanej do czasu pracy) po upływie **4 godzin** od rozpoczęcia pracy w danym dniu, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej **6 godzin**.

§ 27.

Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych lub w dniu dla niego wolnym od pracy, przysługuje w zamian dzień wolny w przepracowanym wymiarze w innym terminie.

§ 28.

1. Po zakończeniu pracy każdy pracownik obowiązany jest uporządkować swoje stanowisko pracy oraz zabezpieczyć powierzone mu narzędzia, sprzęt, dokumenty i pieczęcie.
2. Pracownicy zatrudnieni w zmianowym systemie pracy, obowiązani są przekazywać zmiennikom obsługiwane maszyny i urządzenia w stanie pozwalającym na dalszą ich eksploatację na następnej zmianie.

§ 29.

Pracownik opuszczający pomieszczenie pracy jako ostatni zobowiązany jest do:

- 1) zabezpieczenia swojego stanowiska pracy,

- 2) sprawdzenia i zabezpieczenia wszelkich urządzeń elektrycznych, palników gazowych i zaworów wodociągowych,
- 3) zamknięcia drzwi i okien,
- 4) przekazania kluczy od pomieszczenia, w którym pracuje osobie sprawującej nad nimi nadzór, zgodnie z zasadami przyjętymi w zakładzie pracy.
- 5) ponadto upoważnieni pracownicy zobowiązani są do załączania systemu alarmowego zabezpieczającego stanowiska pracy, zgodnie z potrzebami pracodawcy.

§ 30.

W przypadku powzięcia przez pracownika wiadomości o wystąpieniu na terenie zakładu pracy jakiegokolwiek awarii, obowiązany jest on niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie pracodawcę oraz przedsięwziąć wszelkie możliwe działania mające na celu ograniczenie szkody.

§ 31.

Zabrania się wynoszenia z zakładu pracy narzędzi, części zamiennych i innych materiałów stanowiących własność pracodawcy bądź jemu powierzonych.

§ 32.

Zabrania się wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy lub z wykorzystaniem narzędzi bądź urządzeń należących do pracodawcy bez wyraźnej jego zgody.

§ 33.

Zabrania się pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

§ 34.

Zabrania się palenia wyrobów tytoniowych na terenie zakładu pracy.

§ 35.

1. Pracownik, któremu w związku z wykonywaną pracą powierza się mienie z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, podpisuje odpowiednią deklarację o odpowiedzialności materialnej, a fakt przyjęcia mienia potwierdza własnoręcznym podpisem.
2. Jeżeli mienie pracodawcy powierzone zostało określonym pracownikom wspólnie, podpisuje się z tymi pracownikami deklarację o wspólnej odpowiedzialności materialnej.
3. Zawarcie umowy o odpowiedzialności materialnej powinno nastąpić przed powierzeniem pracownikowi mienia pracodawcy.

4. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w kodeksie pracy.
5. W ZCEMiP odpowiedzialność materialną za mienie pracodawcy znajdujące się w salach lekcyjnych przejmują wszyscy nauczyciele, którzy prowadzą w nich zajęcia. Nadzór nad mieniem sprawuje opiekun sali, zgodnie z zakresem czynności.

§ 36.

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

Rozdział IV

Urlopy wypoczynkowe oraz nieobecności w pracy

§ 37.

1. Urlopu wypoczynkowego pracownikom:
 - a) pedagogicznym udziela się zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela,
 - b) pracownikom administracji i obsługi zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
2. Urlopy wypoczynkowe udzielane są zgodnie z planem urlopów, który w styczniu każdego roku na następny rok podaje do wiadomości pracowników ich bezpośredni przełożony. Zestawienie zbiorcze planu urlopów przygotowuje pracownik działu kadr do końca lutego.
3. Plan urlopów ustala się po uwzględnieniu wniosków pracowników i potrzeb wynikających z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy z zastrzeżeniem, że szczegółowe terminy urlopów pracowników pedagogicznych ustala się zgodnie z aktualnym rozporządzeniem dotyczącym organizacji roku szkolnego.
4. Urlop wypoczynkowy winien być wykorzystany zgodnie z planem urlopów, a poza planem, z ważnych przyczyn w innym terminie, najpóźniej do końca trzeciego kwartału roku następnego.
5. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części; co najmniej jedna część urlopu winna obejmować 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora i złożeniu pisemnego wniosku do pracownika działu kadr.
7. Bezpośredni przełożeni odpowiedzialni są za prawidłowe i terminowe wykorzystanie urlopu przez pracownika w danym roku kalendarzowym.
8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na pisemny wniosek pracownika może mu zostać udzielony urlop bezpłatny pod warunkiem, że nie spowoduje zakłóceń w organizacji pracy szkoły.
9. Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika administracji lub obsługi w czasie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym; pracownik zgłasza zamiar telefonicznie, lub osobiście

najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu pracownikowi działu kadr lub bezpośredniemu przełożonemu.

10. W przypadku zgłoszenia urlopu telefonicznie zgodnie z ust 9, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie po stawieniu się do pracy podpisać w dziale kadr wnioski o urlop na żądanie.

§ 38.

1. Pracownik powinien uprzedzić przełożonych o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia oraz o przewidywanym czasie nieobecności.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego lub dział kadr o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, **nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności** w pracy, osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie, listownie lub za pośrednictwem innego środka łączności.
3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika tego obowiązku; w takim przypadku pracownik zawiadamia zakład pracy o przyczynie nieobecności niezwłocznie po ustaniu tych okoliczności.
4. Pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy, niezwłocznie przedstawiając przyczyny nieobecności bezpośredniemu przełożonemu lub w dziale kadr; na żądanie pracodawcy pracownik przedkłada niezbędne dowody w tym zakresie.
5. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:
 - 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
 - 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
 - 3) oświadczenie pracownika w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
 - 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
 - 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

6. Pracownik jest zobowiązany do punktualnego rozpoczynania pracy na swoim stanowisku. W przypadku spóźnienia, pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do bezpośredniego przełożonego, celem usprawiedliwienia. Decyzję o formie usprawiedliwienia (ustna lub pisemna) podejmuje przełożony, któremu bezpośrednio podlega pracownik.

Rozdział V

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia

§ 39.

1. Wynagrodzenie pracowników nie będących nauczycielami oraz za godziny nadliczbowe nauczycieli wypłaca się miesięcznie z dołu, w ostatnim tygodniu każdego miesiąca.
2. Wynagrodzenie nauczycieli wypłaca się miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca; jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolnym ustawowo od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
3. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem elektronicznym na wskazany przez pracownika rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy.
4. Zasiłki chorobowe, macierzyńskie, wypłaca się przelewem elektronicznym.
5. Wyciąg z listy płac, pracownik może odebrać w Dziale finansowo-księgowym w ciągu tygodnia od dnia wypłaty.
6. W ZCEMiP druki RMUA – drukuje się na życzenie pracownika.

Rozdział VI

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§ 40.

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac wykonywanych w zakładzie pracy, przy których nie wolno zatrudniać kobiet, stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.

§ 41.

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Postanowienia § 1 i § 2 mają zastosowanie również do kobiet opiekujących się dzieckiem do 4 lat.

§ 42.

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

1. Wykaz prac wykonywanych w zakładzie pracy, przy których nie wolno zatrudniać młodocianych, stanowi **załącznik nr 3** do niniejszego regulaminu.

2. Rodzaje prac wykonywanych w zakładzie pracy oraz wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego, stanowią załącznik do niniejszego regulaminu.

Rozdział VII

Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

§ 43.

1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w ZCEMiP ponosi odpowiedzialność dyrektor.
2. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 44.

1. Dyrektor nadzoruje:
 - 1) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki,
 - 2) przestrzeganie prawa w zakresie bezpieczeństwa pracy i bezpieczeństwa pożarowego,
 - 3) wydanie decyzji w sprawach zapewniających poprawę warunków pracy i nauki w szkole.

§ 45.

1. Osoby kierujące pracownikami są zobowiązane:
 - 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) kontrolować sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie 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) oceniać ryzyko zawodowe, występujące na stanowiskach pracy oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko dla zdrowia,
 - 5) zapewniać przestrzeganie zakresu oraz częstotliwości badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, jeżeli takie występują,
 - 6) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i ich wyposażenia, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
 - 7) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 8) kierować pracowników na okresowe i kontrolne badania lekarskie.

§ 46.

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności pracownik jest zobowiązany:
 - 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe, brać udział w szkoleniu i instruktazu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
 - 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń przełożonych,
 - 3) dbać o należyty stan urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o ład i porządek w miejscu pracy,
 - 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim w jednostce służby medycyny pracy wskazanej przez pracodawcę oraz stosować się do wskazań lekarskich,
 - 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
 - 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
 - 8) przestrzegać obowiązku trzeźwości.

§ 47.

1. Pracownik nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze są przydzielane pracownikom nieodpłatnie i stanowią własność pracodawcy.
3. Zasady i normy przydziału pracownikom na ich stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (wraz z okresami ich używalności) oraz zasady i normy przydziału pracownikom środków utrzymania higieny osobistej stanowią **załącznik nr 4** do regulaminu pracy.

§ 48.

1. ZCEMiP zapewnia przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.
2. Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pomocy przedlekarskiej prowadzone jest zgodnie z obowiązującymi w danym momencie przepisami prawa.

§ 49.

1. Instruktaż stanowiskowy prowadzi bezpośredni przełożony nowo przyjętych pracowników.
2. Pozostałe szkolenia w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych przeprowadzają osoby lub jednostki organizacyjne uprawnione do prowadzenia tego typu działalności szkoleniowej w tym inspektor BHP.
3. Zaświadczenie o odbyciu szkolenia bhp oraz instruktażu stanowiskowego jest przechowywane w aktach osobowych pracownika.
4. Zaświadczenie o odbyciu szkolenia z pomocy przedlekarskiej przechowywane jest w aktach pracowników skierowanych na to szkolenie.
5. Apteczki pierwszej pomocy znajdują się w sekretariatach.
6. Apteczka pierwszej pomocy nie zawiera lekarstw, do których podawania jest upoważniona jedynie pielęgniarka szkolna.
7. W pracowniach specjalistycznych są wywieszone regulaminy bezpieczeństwa i higieny pracy do wiadomości i stosowania przez użytkowników. Prowadzący zajęcia nauczyciele we wrześniu każdego roku szkolnego zapoznają z nimi uczniów.
8. Pracownicy pedagogiczni zobowiązani są do stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz innych instrukcji i regulaminów dotyczących ich pracy pedagogicznej (regulamin pełnienia dyżurów, regulamin wycieczek szkolnych, wewnątrzszkolna instrukcja przeprowadzania egzaminu maturalnego, gimnazjalnego i potwierdzającego kwalifikacje zawodowe).

§ 50.

1. Pracownicy podlegają następującym badaniom lekarskim:
 - 1) wstępnym - wszyscy nowo zatrudnieni do pracy w ZCEMiP,
 - 2) okresowym - wszyscy pracownicy ZCEMiP,
 - 3) kontrolnym - w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, urlopem dla poratowania zdrowia lub innymi przyczynami.
2. Pracownik nie posiadający aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, nie może być dopuszczony do wykonywania pracy.
3. Skierowanie na badania wstępne z określeniem stanowiska pracy, na którym ma być zatrudniony lub jest zatrudniony pracownik, czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych na danym stanowisku pracy, wydaje pracownik działu kadr w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.
4. Skierowanie na badania okresowe i na badania kontrolne wydaje pracownik działu kadr.
5. Zakres oraz częstotliwość badań okresowych na zajmowanym stanowisku określa lekarz.
6. Po przeprowadzonych badaniach pracownik przekazuje orzeczenie lekarskie do działu kadr, które przechowywane jest w aktach osobowych.

Rozdział VIII

Nagrody i wyróżnienia

§ 51.

1. Pracownikom, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki i otrzymują najwyższe oceny pracy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia oraz składane wnioski o order i odznaczenia państwowe.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje dyrektor w następujących formach:
 - 1) pochwała ustna lub pisemna,
 - 2) nagroda pieniężna.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.
4. Zasady premiowania w zakładzie pracy określone są w odrębnym regulaminie.

Rozdział IX

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

§ 52.

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika uważa się w szczególności:

- 1) niewykonanie lub niedbałe wykonanie obowiązków pracowniczych,
- 2) odmowa wykonania pisemnego polecenia przełożonego,
- 3) opuszczenie stanowiska pracy bez powiadomienia przełożonego i bez jego zgody,
- 4) wykonywanie prac niezwiązanych ze stosunkiem pracy,
- 5) nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, częste spóźniania się,
- 6) spożywanie alkoholu lub środków odurzających w miejscu pracy i stawianie się pod ich wpływem do pracy,
- 7) rażące naruszanie norm współżycia społecznego,
- 8) używanie słownictwa powszechnie uznanego za wulgarne oraz stosowanie agresji słownej w stosunku do współpracowników, przełożonych i uczniów szkoły,
- 9) wszelkie przejawy obrażania uczuć religijnych, godności osobistej współpracowników, przełożonych i uczniów, a w szczególności przejawy naruszania nietykalności cielesnej,
- 10) kradzież lub zniszczenie mienia współpracowników, pracodawcy i uczniów,
- 11) naruszenie tajemnicy służbowej w zakresie ochrony danych osobowych lub niedbalstwo w ochronie tych tajemnic,
- 12) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej w zwolnieniu lekarskim niezdolności do pracy lub wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób rażąco niezgodny z jego celem,
- 13) działania lub zachowania uznane w kodeksie pracy za mobbing.

§ 53.

1. Na podstawie Kodeksu Pracy pracownikom może być wymierzona kara:
 - 1) upomnienia,
 - 2) nagany,
 - 3) kara pieniężna.
2. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.
3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
4. Kary, o których mowa w ust.1, wymierza dyrektor ZCEMiP na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
5. O ukaraniu zawiadamia się pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, datę ich naruszenia oraz informację o prawie wniesienia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.
6. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
7. Zastosowaną wobec pracownika karę uważa się za niebyłą po upływie roku nienagannej pracy, a zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika; kara ulega zatarciu również w przypadku uwzględnienia sprzeciwu albo wydania przez sąd orzeczenia o uchyleniu kary.
8. W stosunku do pracowników pedagogicznych odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną regulują przepisy ustawy - Karta Nauczyciela, Kodeksu Pracy oraz postanowienia Statutu Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie w Szczecinie.
9. W przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez zastosowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 54.

1. Wszelkie prośby i wnioski w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownik wnosi do bezpośredniego przełożonego, dyrektora lub jego zastępcy, zachowując drogę służbową.
2. Dyrektor ZCEMiP przyjmuje pracowników zgodnie z czasem określonym w każdym roku szkolnym i podanym do wiadomości w sekretariacie.
3. W przypadku skarg lub wniosków złożonych na piśmie odpowiedź jest udzielana w trybie określonym przepisami kodeksu postępowania administracyjnego.

§ 55.

1. Dokumenty, ich kopie w postaci pisma lub innych nośników informacji, zawierających informacje niejawne lub służbowe, a także związane z ochroną danych osobowych oraz pieczęcie służbowe będące własnością pracodawcy, wolno wydawać na zewnątrz i udostępniać tylko za zgodą Dyrektora ZCEMiP lub osoby pisemnie przez niego upoważnionej.

2. Osobom kontrolującym szkoły na podstawie odrębnych przepisów udostępnia się żądane dokumenty po sprawdzeniu uprawnień do przeprowadzenia kontroli, zawiadomieniu dyrektora lub zastępcy oraz wpisaniu do książki kontroli znajdującej się w sekretariacie.

§ 56.

1. Przestrzeganie regulaminu pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie.
2. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu sprawują: dyrektor, wicedyrektorzy, kierownik gospodarczy, główny księgowy, wyznaczony pracownik działu kadr.

Rozdział X

Procedury związane z podejrzeniem nadużywania przez pracownika: alkoholu, narkotyków, leków psychotropowych lub innych substancji o działaniu odurzającym.

§ 57.

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników obowiązku trzeźwości ciąży na bezpośrednich przełożonych.
2. Realizacja ww. obowiązku polega na niedopuszczeniu do pracy osób, których stan lub zachowanie wskazuje na spożycie alkoholu, albo jeżeli uzasadniają to inne okoliczności – na surowym reagowaniu na przypadki spożycia alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy.
3. Przełożony jest zobowiązany do bezzwłocznego zgłaszania pracodawcy lub w Dziale kadr faktu uzasadnionego podejrzenia spożycia przez pracownika alkoholu w czasie pracy.
4. Zabrania się wstępu na teren zakładu pracy pracownikom po spożyciu alkoholu, zarówno w celu świadczenia pracy, jak i w okresie przebywania na urlopie lub innej usprawiedliwionej nieobecności, zwalniającej z obowiązku świadczenia pracy.
5. Kontroli trzeźwości dokonują pracownicy Działu kadr lub komórki bhp w obecności bezpośredniego przełożonego pracownika lub osoby trzeciej, po uzyskaniu zgody pracownika w oddzielnym oświadczeniu.
6. Odmowa poddania się badaniom stwarza domniemanie, że pracownik był niezdolny do pracy.
7. W przypadku określonym w ust. 7 dokonujący kontroli trzeźwości sporządzają protokół, który w szczególności zawiera zeznania świadków i przekazują do Działu Kadr, który przygotowuje propozycję sankcji dyscyplinarnych.
8. Badania stanu trzeźwości dokonuje się odpowiednim atestowanym przyrządem przez pomiar wydychanego powietrza.

9. Pracownik ma prawo zażądać pobrania krwi w celu określenia swojego stanu trzeźwości.
10. Koszty badania stanu trzeźwości ponosi pracodawca.
11. W przypadku, gdy stwierdzono u pracownika stan po użyciu alkoholu, obowiązek poniesienia kosztów badań ciąży na pracowniku.
12. Stan nietrzeźwości spowodowany nadmiernym spożyciem leków lub innych paraleków sporządzonych na bazie alkoholu etylowego, będzie uważany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 58.

Używanie (obecność w organizmie), sprzedaż, rozprowadzanie lub posiadanie narkotyków przez pracowników podczas pracy, w trakcie przebywania w miejscu pracy lub na jego terenie, jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.

§ 59.

Posiadanie narkotyków, przypadki kradzieży własności lub zajścia lub zdarzenia co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie naruszenia prawa, ujawnione na terenie zakładu pracy przez pracowników, po wcześniejszym powiadomieniu bezpośredniego przełożonego i kierownika zakładu, zostają przez nich zgłoszone organom ścigania właściwym dla podjęcia odpowiednich czynności prawnych.

Rozdział XI

Równe traktowanie w zatrudnieniu

§ 60.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozdział XII

Postanowienia końcowe

§ 61.

1. Regulamin pracy obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Przepisy regulaminu nie naruszają postanowień umów o pracę zawartych z poszczególnymi pracownikami ZCEMiP.

4. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, Karty Nauczyciela, statutu ZCEMiP i inne powszechnie obowiązujące oraz przepisy prawa wewnętrznego.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracownikom ZCEMiP, czyli od dnia 11 lutego 2013 roku. Z tym dniem przestaną **obowiązywać pracownikів zapisy regulaminów rozwiązanych jednostek Zespołu Szkół Technicznych i Morskich oraz Zachodniopomorskiego Centrum Edukacyjnego w Szczecinie.**
6. Regulamin został ustalony w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi: Związkiem Nauczycielstwa Polskiego, NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” oraz Związkiem Zawodowym Pracowników Oświaty Niebędących Nauczycielami w Szczecinie.

Szczecin, 25.01.2013 roku.

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
E. Moskal
mgr inż. **Elżbieta Moskal**

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

Małgorzata Fwieg

**KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie**

Andrzej Włóka

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Ossowia Andry

Załączniki do regulaminu:

1. Załącznik nr 1: **Instrukcja w sprawie zasad przydzielania okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe**
2. Załącznik nr 2: **Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla kobiet.**
3. Załącznik nr 3: **Wykaz prac zakazanych młodocianym.**
4. Załącznik nr 4: **Zasady i normy przydziału pracownikom i nauczycielom na ich stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (wraz z okresami ich używalności) oraz zasady i normy przydziału pracownikom środków utrzymania higieny osobistej.**

Instrukcja

w sprawie zasad przydzielania okularów korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

1. Instrukcja określa wymagania jakie powinny być spełnione w przypadku realizacji przepisów § 8.2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148 /98 poz. 973).
2. Pracownikowi przysługuje prawo do refundacji kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok w kwocie ustalonej na podstawie dostarczonej faktury VAT, jednak nie większej niż 250,00 zł, w przypadku użytkowania w czasie pracy monitora ekranowego **co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.**
3. Okulary korygujące wzrok pracownik może otrzymać, gdy zachodzi konieczność ich stosowania podczas pracy wskazana odpowiednimi wynikami badań okulistycznych.
4. Badania okulistyczne w celu uzyskania okularów korygujących wzrok, pracownicy ZCEMiP w Szczecinie mogą wykonać wyłącznie we wskazanej przez szkołę przychodni lekarskiej. W przypadku przeprowadzenia badań w innym zakładzie opieki zdrowotnej koszty badań lekarskich oraz zakupionych okularów ponosi pracownik.
5. Badania okulistyczne w celu otrzymania okularów korygujących wzrok winny być przeprowadzone podczas profilaktycznych badań lekarskich – wstępnych, okresowych i kontrolnych.
6. W celu otrzymania okularów korygujących wzrok badania okulistyczne mogą być przeprowadzone poza badaniami profilaktycznymi wyłącznie na pisemny wniosek pracownika. W takim przypadku badania przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę z wyraźnym określeniem celu badań.
7. Wystawiający skierowanie na badania okulistyczne upoważniony przez pracodawcę pracownik działu kadr zobowiązany jest do uzgodnienia tego faktu z pracownikiem służby bezpieczeństwa i higieny pracy w celu prawidłowego sformułowania czynników występujących na stanowisku pracy.
8. Badanie okulistyczne kończy się orzeczeniem lekarskim, wydanym w formie zaświadczenia, stwierdzającym konieczność wykonywania pracy na stanowisku wyposażonym w monitor ekranowy w okularach korygujących wzrok i wystawienia

odpowiedniej recepty. Na podstawie wydanego orzeczenia przez lekarza okulistę, lekarz uprawniony do badań profilaktycznych wystawia zaświadczenie lekarskie zgodnie z art. 229 § 4Kp. w którym będzie zapis o konieczności stosowania okularów korygujących wzrok przy pracy z monitorem ekranowym.

9. W przypadku pogłębienia się wady wzroku u pracownika (odczucia subiektywne pracownika) przed datą kolejnych badań profilaktycznych, na pisemny wniosek zainteresowanego upoważniony przez pracodawcę pracownik działu kadr skieruje pracownika na badania do lekarza profilaktyka uzgadniając z pracownikiem służby bezpieczeństwa i higieny pracy prawidłowe sformułowanie czynników występujących na stanowisku pracy.
10. W przypadku stwierdzenia przez lekarza profilaktyka konieczności wymiany szkieł w okularach korekcyjnych pracodawca zrefunduje ponowny ich zakup i wymianę do kwoty 80,00 zł (okresowo waloryzowanej odrębnym aneksem).
11. Okulary zakupione przez pracownika – po zwrocie wydatkowanej kwoty – stanowią własność pracodawcy. Podstawą rozliczenia jest faktura VAT, zaświadczenie lekarskie, oraz pisemny wniosek pracownika o zwrot poniesionych kosztów zakupu okularów.
12. Ewidencję przydzielonych pracownikowi okularów korygujących prowadzi pracownik magazynu na podstawie założonej indywidualnej kartoteki przydziału środków ochrony osobistej.
13. Refundacja kosztów zakupu okularów korygujących może nastąpić pod warunkiem zaewidencjonowania okularów w kartotece indywidualnej pracownika.
14. Minimalny okres używalności przydzielonych okularów ustala się na 36 miesięcy od daty ich zarejestrowania w rejestrze wydanych okularów korekcyjnych z zastrzeżeniem pkt 11 i pkt 12.
15. Pracownik jest zobowiązany do
 - przeprowadzenia badań w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę,
 - niezwłocznego doręczania pracodawcy zaświadczenia wystawionego przez lekarza prowadzącego badania, właściwej faktury wystawionej przez zakład optyczny na zakład pracy oraz złożenia wniosku na piśmie o zwrot kosztów poniesionych na zakup okularów. Faktury (wraz z wnioskami) dostarczone po upływie 7 dni od daty ich wystawienia nie będą honorowane, a poniesione koszty zakupu okularów w całości ponosić będzie pracownik.
 - utrzymania w należyтым stanie technicznym i użytkowym przydzielonych okularów.
16. W razie utraty lub zniszczenia przydzielonych okularów z winy pracownika, pracodawca nie zwraca kosztów naprawy lub nowo zakupionych okularów.
17. Okulary korygujące wzrok nie przysługują pracownikom, którzy:
 - nie pracują z monitorem ekranowym przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy,
 - korzystają z systemów komputerowych przeznaczonych głównie do użytku publicznego,

- użytkują systemy przenośne nie przeznaczone do użytkowania na danym stanowisku pracy,
- pracują z kalkulatorami, kasami rejestrującymi i innymi urządzeniami z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów oraz maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

18. Wykaz stanowisk pracy w Zachodniopolskim Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej w Szczecinie, na których przysługuje zwrot kosztów zakupu okularów korekcyjnych, do pracy z monitorem ekranowym:

- 1) dyrektor szkoły,
- 2) wicedyrektorzy szkoły,
- 3) główna księgowa,
- 4) księgowa,
- 5) sekretarka,
- 6) kierownik gospodarczy,
- 7) nauczyciele informatyki,
- 8) informatycy,
- 9) pozostali pracownicy kadry kierowniczej i administracyjno-biurowi wykonujący prace z monitorem ekranowym, przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

19. Ostateczna interpretacja niniejszej instrukcji należy wyłącznie do pracodawcy.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

Małgorzata Fulej

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

Andrzej Lisowski

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Ossowin Andrzej

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
Elżbieta Moskal
mgr inż. *Elżbieta Moskal*

Prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet

Na podstawie § 40 ust. 2 regulaminu pracy z dnia ustala się następujące rodzaje prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet:

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 wykonanie pracy, przekraczają 5 000 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 (do 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.
- 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. 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 2 900 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 większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

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

- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościowych 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:
- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,
 - maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 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

- Dla kobiet w ciąży:
 - prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
 - 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,
 - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,
 - prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.
- 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. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:
 - 1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
 - 2) w służbie zdrowia,
 - 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
 - 4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.
2. Dla kobiet w ciąży:
 - 1) praca 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,
 - 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,
- 3) 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

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład 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.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

Magdalena Futej

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Ossowin Andrzej

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie

Elżbieta Moskal
mgr inż. Elżbieta Moskal

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

Andrzej Węgrzowski

Wykaz prac zakazanych młodocianym

Na podstawie § 42 ust. 1 regulaminu pracy z dniaustala się następujące rodzaje prac wzbronionych młodocianym:

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 2300 kJ,
a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt – 70 N,
 - dla chłopców – 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 40 N,
 - dla chłopców – 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt – 100 N,
 - dla chłopców – 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 70 N,
 - dla chłopców – 130 N.

- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt – 14 kg,
 - dla chłopców – 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 8 kg,
 - dla chłopców – 12 kg.
- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt – 10 kg,
 - dla chłopców – 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 5 kg,
 - dla chłopców – 8 kg.
- 8) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
 - a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
 - b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
 - c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
 - d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
 - e) prace razarzy,
 - f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
 - g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.
- 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
 - a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym

- związane
- z obsługą urządzeń sterowniczych,
- b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiąganych rezultatów.
- 3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.
- 4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).
- 2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
 - d) może powodować raka (R45),
 - e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
 - f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
 - g) może upośledzać płodność (R60),
 - h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
 - i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).
- 3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).
- 4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
- 5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

- 6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1–4.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nie skorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

- 9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:
- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .
- 10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych,

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

- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65 %, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnictwie szkła –obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.
- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C , przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
 - a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
 - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - c) prace nurków i płetwonurków,
 - d) prace w kesonach.
- 15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:
 - a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, 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.
- 3) Prace, 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, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krawalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
 - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,
 - g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
 - h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,
 - i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- 2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
- 3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

- 4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
- 5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzątaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
- 6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
 - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
 - b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
 - c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
 - d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
 - e) prace konwojentów.
- 7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
- 8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
- 9) Prace grożące zawałeniem, w tym w szczególności:
 - a) prace pod ziemią,
 - b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
 - c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
- 10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
 - a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
 - c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.

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

Komisja Kół NSZZ "Solidarność" przy Zachodniopomorskim Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin
Ossowia Anolnej
Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNIŚKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin
Majewski Hufel

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie 36
Awdziej Albinowski

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
mgr inż. Elżbieta Moskal

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

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

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nie przekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zбитych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.
- 3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej – ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.
- 4) Przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 5) Przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1 %.

Uwaga:

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

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

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

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

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

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

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
- 2) Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem, że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.
- 3) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:
 - a) przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
 - b) przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.
- 2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów

i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:

- a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:
 - młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
 - na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
 - w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
 - w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
 - praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
 - b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
 - c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
 - d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
 - e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
 - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 °C.

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

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

- 1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
 - a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
 - b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
 - c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, plwocina,
 - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór– w wymiarze do 3 godzin na dobę.
- 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach

- odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:
- a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat – 6 godzin na dobę,
 - b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
 - c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energio mechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
 - d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energio mechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
 - e) praca młodocianych pod ziemią:
 - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
 - nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
 - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
 - f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.
- 9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
- a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób,

aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

- b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
- c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
- d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,
- e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
 - przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
- b) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - w konserwatoriach filmów,
 - w ciemniach filmowych,
 - przy montażu filmów,

Komisja Koła NSZZ "Solidarność" przy Zachodniopomorskim Centrum Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Ossowski Andrzej
Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin
napędzanie Hulep

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie 42

Andrzej Złotowski

D Y R E K T O R
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
Elżbieta
mgr inż. Elżbieta Moskal

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

Zasady i normy przydziału pracownikom i nauczycielom na ich stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego (wraz z okresami ich używalności) oraz zasady i normy przydziału pracownikom środków utrzymania higieny osobistej.

Na podstawie art.104² §1 w związku z art. 237⁸ § 1 Kodeksu Pracy oraz § 47 regulaminu pracy ustala się następujący wykaz środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, jak również następujące okresy ich użytkowania:

§ 1

1. W celu zabezpieczenia pracowników przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, a także ze względu na bezpieczeństwo i higienę pracy - przydziela się nieodpłatnie nauczycielom i pracownikom środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, a nauczycielom wychowania fizycznego odzież i obuwie sportowe, będące dla nich odpowiednikiem odzieży i obuwia roboczego.
2. Odzież i obuwie sportowe muszą być odpowiedniej jakości i umożliwiać bezpieczne i higieniczne prowadzenie zajęć programowych z młodzieżą w różnych warunkach. Nauczyciel prowadzący zajęcia z wychowania fizycznego, niezależnie od liczby realizowanych godzin lekcyjnych, ma obowiązek używać odzieży i obuwia sportowego podczas zajęć programowych z młodzieżą szkolną.
3. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywane okresy ich użytkowania określa **tabela nr 1**.
4. Dodatkowe środki ochrony indywidualnej, - nie wymienione w tabeli norm - w zależności od warunków środowiska pracy określa bezpośredni przełożony pracownika.
5. Pracownikom lub nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy okres użytkowania odzieży i obuwia roboczego wydłuża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
6. Niezbędna odzież robocza i środki ochrony indywidualnej przydzielane są również osobom wykonującym krótkotrwałe prace, albo czynności inspekcyjne, w czasie których ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

§ 2

1. Środki ochrony indywidualnej mogą być użytkowane do czasu utraty ich cech ochronnych a odzież i obuwie robocze do czasu utraty ich cech użytkowych w stopniu uniemożliwiającym dokonanie napraw.
2. Przez środki ochrony indywidualnej należy rozumieć urządzenia lub wyposażenie przeznaczone do noszenia bądź trzymania przez pracownika w celu ochrony przed jednym zagrożeniem lub większą liczbą zagrożeń które mogą mieć wpływ na jego zdrowie i bezpieczeństwo pracy.
3. Odzież i obuwie robocze przeznaczone są do użytku podczas wykonywania pracy, chronią przed zabrudzeniem lub umożliwiają zachowanie higieny i wymogów sanitarnych oraz ochronę wytwarzanego lub przetwarzanego produktu.

§ 3

1. Środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież robocza nabywane są wyłącznie przez pracodawcę z zachowaniem procedur określonych przepisami ustawy Prawo zamówień publicznych i stanowią własność pracodawcy.
2. Środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież robocza po odpowiednim oznakowaniu przydzielane są pracownikom i nauczycielom bezpłatnie.

§ 4

1. Środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież robocza powinny być użytkowane przez pracowników i nauczycieli w miejscu pracy, zgodnie z ich przeznaczeniem.
2. Środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież robocza o ustalonym okresie używalności, po upływie tego okresu przechodzą na własność pracownika lub nauczyciela.
3. Środki ochrony indywidualnej, obuwie i odzież robocza o nieustalonym okresie używalności (tj. używane do zużycia) podlegają zwrotowi w przypadku utraty cech użytkowych lub ochronnych.
4. Wydanie nowych środków ochrony indywidualnej, obuwia i odzieży roboczej o nieustalonym okresie używalności może nastąpić w przypadku zwrotu przedmiotów uprzednio wydanych, które utraciły cechy użytkowe lub ochronne.

§ 5

1. W razie rozwiązania umowy o pracę pracownik lub nauczyciel jest obowiązany zwrócić pobrane środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą z wyjątkiem bielizny osobistej i obuwia roboczego, lub uiścić ich równowartość według cen detalicznych w następującej wysokości:
 - 1) za przedmioty o ustalonym okresie używalności – kwotę odpowiadającą niezamortyzowanej części,
 - 2) za przedmioty o nieustalonym okresie używalności:
 - użytkowane przez okres do 12 miesięcy – 80% wartości
 - użytkowane przez okres ponad 12 miesięcy – 50% wartości

2. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania w razie przejścia pracownika lub nauczyciela na emeryturę, świadczenie przedemerytalne, lub rentę, a także w przypadku śmierci pracownika lub nauczyciela.

§ 6

W przypadku utraty bądź zniszczenia środka ochrony indywidualnej lub odzieży i obuwia roboczego pracownik lub nauczyciel otrzymuje niezwłocznie od pracodawcy nowe przedmioty przewidziane w tabeli norm, na następujących warunkach :

- 1) jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiło bez winy pracownika lub nauczyciela -
-bezpłatnie
- 2) jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiło z winy pracownika lub nauczyciela:
 - w przypadku przedmiotów o ustalonym okresie używalności – za zwrotem kwoty odpowiadającej niezamortyzowanej części przedmiotu,
 - w przypadku przedmiotów o nieustalonym okresie używalności – za zwrotem 100% wartości przedmiotu.

§ 7

Pracownicy lub nauczyciele przyjęci na okres próbny lub na zastępstwo oraz osoby wykonujące krótkotrwałe prace wyjątkowo mogą otrzymać używane środki ochrony indywidualnej a także odzież roboczą poza bielizną osobistą i obuwiem roboczym, jeżeli przedmioty te zachowały cechy ochronne lub użytkowe oraz odpowiadają wymogom estetycznym, higienicznym i sanitarnym (są czyste i odkażone).

§ 8

Pracodawca zapewnia pranie/ dostęp do pralki, konserwację, naprawę i odkażanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego na własny koszt.

§ 9

1. W przypadku gdy pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej (dostępu do pralki), czynności te mogą być wykonywane przez pracowników lub nauczycieli pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracowników lub nauczycieli.
2. Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy w ustalonym miesięcznym okresie rozliczeniowym (odliczane są zwolnienia lekarskie, urlopy wypoczynkowe oraz inna nieobecność w pracy). Wysokość miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej określa **tabela nr 2**.
3. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej wypłacany jest dwa razy do roku: w lipcu za okres styczeń – czerwiec oraz w styczniu za okres lipiec – grudzień.

§ 10

1. W sytuacjach wyjątkowych dopuszcza się używanie przez nauczycieli wychowania fizycznego za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Oświadczenia o wyrażeniu zgody na używanie własnej odzieży i obuwia roboczego składane są przez nauczycieli wychowania fizycznego na piśmie w dziale kadr i przechowywane są w aktach osobowych tych osób.
2. Nauczycielom wychowania fizycznego używającym własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca wypłaca z tego tytułu ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej aktualne ceny odzieży i obuwia roboczego.
3. Aktualne ceny odzieży i obuwia roboczego dla nauczycieli wychowania fizycznego ustalane są przez pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie średnich cen w sklepach z odzieżą ochronną BHP. W przypadku rozstrzygnięcia przetargu na dostawę odzieży i obuwia roboczego dla nauczycieli wychowania fizycznego w/w aktualne ceny odzieży i obuwia roboczego zastaną zastąpione cenami uzyskanymi w wyniku przetargu. Wykaz aktualnych cen odzieży i obuwia roboczego dla nauczycieli wychowania fizycznego określa **tabela nr 3**.
4. Ekwiwalent pieniężny za używanie przez nauczycieli wychowania fizycznego własnej odzieży i obuwia roboczego przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy w ustalonym miesięcznym okresie rozliczeniowym (odliczane są zwolnienia lekarskie urlopy wypoczynkowe oraz inna nieobecność w pracy).
5. Ekwiwalent pieniężny za używanie przez nauczycieli wychowania fizycznego własnej odzieży i obuwia roboczego wypłacany jest dwa razy do roku: w lipcu za okres styczeń – czerwiec oraz w styczniu za okres lipiec – grudzień.

§ 11

W przypadku łączenia stanowisk pracy, na których pracownikowi przysługuje odzież i obuwie robocze, wydaje się odzież i obuwie robocze przewidziane zgodnie z tabelą norm dla obu stanowisk, z zastrzeżeniem, iż okres używalności tych przedmiotów wydłuża się o 100%.

§ 12

1. Dla stanowisk pracy dla których przydziela się środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, prowadzi się imienne karty ewidencyjne przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
2. W przypadku, gdy pracownikom lub nauczycielom przysługuje ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej, lub gdy nauczycielom wychowania fizycznego przysługuje ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, prowadzi się imienne karty ewidencyjne wypłaty tych ekwiwalentów.
3. Imienne karty ewidencyjne przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego prowadzi pracownik działu gospodarczego. Pracownik ten jest odpowiedzialny za bieżącą kontrolę upływu czasu użytkowania wydanych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz za sporządzanie

aktualizowanych comiesięcznie imiennych list pracowników, którym kończy się okres używalności tych przedmiotów. W/w aktualizowane comiesięczne imienne listy pracowników przekazywane są do kierownika gospodarczego w terminie do 5-go dnia każdego miesiąca.

4. Imienne karty ewidencyjne wypłaty ekwiwalentów pieniężnych za pranie odzieży roboczej lub za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego prowadzi pracownik działu księgowości.

§ 13

1. W celu naliczenia przysługującego pracownikowi lub nauczycielowi ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej lub przysługującego nauczycielowi wychowania fizycznego ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, pracownik działu kadr przygotowuje listy osób uprawnionych do wypłaty ekwiwalentu oraz weryfikuje je pod kontem ilości dni absencji tych osób. Na listach osób uprawnionych do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego mogą być ujęci tylko nauczyciele wychowania fizycznego, którzy wcześniej złożyli na piśmie w dziale kadr oświadczenia o wyrażeniu zgody na używanie własnej odzieży i obuwia roboczego.
2. Sporządzenie list powinno nastąpić nie później niż w ciągu pierwszych 5 dni roboczych miesiąca lipca za I półrocze danego roku i pierwszych 5 dni roboczych miesiąca stycznia za II półrocze.
3. Przygotowana lista zawierać musi:
 - imię i nazwisko pracownika,
 - stanowisko,
 - wymiar etatu,
 - okresy absencji w okresie za który wypłacany jest ekwiwalent,
 - ogólna ilość dni nieobecności w pracy.
4. Przygotowanie listy osób uprawnionych do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej pracownik działu kadr przekazuje pracownikowi działu gospodarczego, prowadzącemu imienne karty ewidencyjne przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, który w ciągu kolejnych 5 dni weryfikuje te listy pod kątem zasadności wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej.
5. Zweryfikowane i podpisane przez pracownika działu kadr oraz pracownika działu administracyjno-gospodarczego listy osób uprawnionych do wypłaty ekwiwalentów pieniężnych przekazywane są przez dział kadr do działu księgowości, w którym wyznaczony pracownik, na podstawie tabel nr 2 i 3 obliczenia należnych ekwiwalentów pieniężnych.
6. Po obliczeniu należnych ekwiwalentów pieniężnych pracownik działu księgowości przygotowuje listy wypłat ekwiwalentów pieniężnych i przedstawia je do akceptacji Głównej Księgowej oraz Dyrektorowi ZCEMiP.

7. Wypłata ekwiwalentu nie może nastąpić później niż do dnia 30 lipca za I półrocze i później niż do 30 stycznia za II półrocze roku poprzedniego, lub następuje w najbliższym dniu roboczym, przypadającym po tych terminach.
8. Kwoty ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej ulegają corocznej waloryzacji o wskaźnik inflacji ogłoszony przez GUS za rok poprzedni.

§ 14

Dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz pracowników na stanowiskach robotniczych o szczególnym stopniu zabrudzenia lub utrzymania rygorów sanitarnych przysługują środki do utrzymania higieny osobistej. Wykaz stanowisk, na których przysługują środki do utrzymania higieny osobistej oraz normy przydziału tych środków zawiera **tabela nr 4**.

§ 15

Odpowiedzialni za realizację niniejszych postanowień są wszyscy kierownicy jednostek i pracownicy samodzielnych komórek organizacyjnych ZCEMiP.

§ 16

Kontrolę nad przestrzeganiem powyższych postanowień powierzam pracownikowi służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

Magdalena Futej

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Ossawin Andnej

D Y R E K T O R
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie

Elżbieta Moskał
mgr inż. Elżbieta Moskał

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

Andrzej Urbański

Tabela nr 1. Normy przydziału odzieży i obuwia roboczego dla nauczycieli i pracowników niepedagogicznych

L.p.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia (asortyment)	Przewidywany okres używalności (miesiące lub o. z – okresy zimowe, d. z – do zużycia)	Zalecana częstotliwość prania (w miesiącu)
1	Nauczyciel bibliotekarz	Fartuch z elanobawełny	24 miesiące	2
2	Nauczyciel wychowania fizycznego	Dres Podkoszulek sportowy Spodenki sportowe Obuwie sportowe	24 miesiące 12 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy	4 22 22
3	Nauczyciel prowadzący zajęcia w pracowniach	Fartuch elanobawełniany	24 miesiące	4
4	Nauczyciel zawodu	Fartuch drelchowy Trzewiki sk/gum.	12 miesięcy 12 miesięcy	4
5	Nauczyciel chemii	Fartuch gumowy /odporny na czynniki chemiczne Fartuch elanobawełniany	d.z 12 miesięcy	2
6	Kierownik kuchni/stołówki	Fartuch biały Czepek biały Obuwie p/poślizgowe z paskiem na piętę	6 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy	22 22
7	Pracownicy pracujący przy przygotowaniu posiłków	Fartuch biały Czepek biały Obuwie p/poślizgowe z paskiem na piętę Fartuch przedni Fartuch gumowy przedni Obuwie gumowe/kalosze	6 miesięcy 6 miesięcy 12 miesięcy 6 miesięcy d.z d.z.	22 22 22
8	Intendent/ Magazynier	Fartuch biały Czepek biały Półbuty/trzewiki	12 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy	22 22
9	Woźny	Fartuch elanobawełniany Półbuty / trzewiki Kamizelka ocieplana	12 miesięcy 12 miesięcy d. z.	4
10	Dozorca/Portier*	Fartuch drelchowy Półbuty / trzewiki Kurtka p/deszczowa (ocieplana) Buty filcowo gumowe	12 miesięcy 12 miesięcy d.z. nie częściej niż 24 miesiące 4 o.z.	4

11	Konservator	Kombinezon roboczy (drelich)	12 miesięcy	4
		Koszula flanelowa	12 miesięcy	4
		Trzewiki sk/gum	12 miesięcy	
		Kurtka p/deszczowa (ocieplana)	d. z. nie krócej niż 24 m-ce	
		Buty filcowo-gumowe	4 o. z.	
		Czapka ocieplana	4 o. z.	
		Czapka drelichowa	12 miesięcy	
12	Kierowca samochodu towarowo-osobowego, zaopatrzeniowiec – samochód towarowo- -osobowy	Kombinezon roboczy (drelich)	12 miesięcy	4
		Koszula flanelowa	12 miesięcy	4
		Trzewiki sk/gum	12 miesięcy	
		Kurtka p/deszczowa (ocieplana)	d. z. nie krócej niż 24 m-ce	
		Buty filcowo-gumowe	4 o. z.	
		Czapka ocieplana	4 o. z.	
		Czapka drelichowa	12 miesięcy	
		Fartuch drelichowy	12 miesięcy	4
		Kamizelka ostrzegawcza	d.z.	
		Okulary p/słoneczne	d.z.	
13	Robotnik do prac lekkich	Kombinezon roboczy (drelich)	12 miesięcy	4
		Koszula flanelowa	12 miesięcy	4
		Trzewiki sk/gum	12 miesięcy	
		Kurtka p/deszczowa (ocieplana)	d. z. nie krócej niż 24 m-ce	
		Buty filcowo-gumowe	4 o.z.	
		Czapka	24 miesiące	
14	Sprzątaczką/ szatniarka***	Fartuch elanobawełniany Obuwie	12 miesięcy 12 miesięcy	4
15	Sprzątaczką w budynku OKP**	Fartuch elanobawełniany	12 miesięcy	4
		Półbuty p/poślizgowe	12 miesięcy	
		Kalosze z wkładką ocieplaną	48 miesięcy	
		Kurtka p/deszczowa (ocieplana)	Na wyposażeniu 2 szt.	
16	Kierownik gospodarczy/ Kierownik ds. technicznych	Fartuch elanobawełniany	d.z	2

Komisja Kół NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Pracownicy portier otrzymują identyczne normy odzieży i obuwia. Wynika to z takiego samego zakresu czynności.
Sprzątaczką w budynku OKP otrzymuje inne normy odzieży i obuwia niż sprzątaczką. Wynika to z innego zakresu czynności.

*** Należy rozważyć przekazanie obowiązku wynoszenia śmieci w okresie jesienno-zimowym pracownikowi wyposażonemu w
odzież roboczą (zmiany w zakresie obowiązków - dotyczy pracowników podległych kierownikowi gospodarczemu).

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
mgr inż. Elżbieta Moskal

Ossolowski Andrzej
Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin
Magdalena Futej

Andrzej 7 113 644 43 43 41

Tabela nr 2. Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej

L.p.	Stanowisko pracy	Zalecana częstotliwość prania x/ m-c	Koszty zużycia materiałów na 1 pranie	Robocizna bezpośrednia	Miesięczny ekwiwalent
1	Nauczyciel wychowania fizycznego	22	1,38 zł	1,20 zł	56,76 zł
2	Nauczyciel bibliotekarz	2	1,02 zł	1,20 zł	5,16 zł
3	Nauczyciel prowadzący zajęcia w pracowniach szkolnych i laboratoriach	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
4	Nauczyciel zawodu	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
5	Nauczyciel chemii	2	1,38 zł	1,20 zł	5,16 zł
6	pracownicy kuchni, stołówki i magazynu/ pracownicy pracujący przy przygotowaniu posiłków	22	1,38 zł	1,20 zł	56,76 zł
7	Intendent, magazynier *	22	1,38 zł	1,20 zł	56,76 zł
8	Woźny	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
9	Dozorca/ portier	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
10	Konserwator	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
11	Kierowca samochodu towarowo-osobowego, kierowca samochodu towarowo-osobowego /konserwator Kierowca samochodu towarowo-osobowego /robotnik do pracy lekkiej	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
12	Robotnik prac lekkich	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
13	Sprzątaczką, szatniarką	4	1,38 zł	1,20 zł	10,32 zł
14	Kierownik gospodarczy/ kierownik ds. technicznych	2	1,38 zł	1,20 zł	5,16 zł

Założenia do obliczeń:

1. Pralka automat AMICA: zużycie wody 60 litrów, zużycie energii elektrycznej: 1 kWh na 1 pranie.
2. Proszek DOSIA cena opakowania 300 g: 3,40 zł, zużycie proszku ok. 25 g na 1 pranie
3. Robocizna: 5 zł/h (wynika z taryfikatora zaszerzegowania praczek), przyjmuje się, że 1 pranie zajmuje ok. 15 min.
4. Cena 1 kWh energii elektrycznej wynosi ok. 0,60 zł.
5. Cena 1 m³ wody wynosi ok. 9,00 zł. (w tym zrzut ścieków do kanalizacji).

1 pranie
 Proszek 0,25
 Energia 0,60
 Woda 0,53
 Robocizna 1,20
RAZEM 2,58

Związek Nauczycielstwa Polskiego
 OGNISKO przy
 Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
 Morskiej i Politechnicznej
 ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

**KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
 PRACOWNIKÓW OŚWIATY
 NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
 przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
 EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ**

DYREKTOR
 Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
 Morskiej i Politechnicznej
 w Szczecinie

E. Moskal
mgr inż. Elżbieta Moskal

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
 przy Zachodniopomorskim Centrum
 Edukacji Morskiej i Politechnicznej
 ul. Hoża 6
 71-699 Szczecin

Tworak napadalew

Andrzej Andrzej

Ossowska Andreej

Tabela nr 3. Wykaz cen odzieży i obuwia roboczego dla nauczycieli wychowania fizycznego (do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego)

Lp.	Asortyment	Cena (zł)
1	Obuwie sportowe	200,00
2	Podkoszulek sportowy	30,00
3	Dres	180,00
4	Spodenki sportowe	40,00

Tabela 4. Wykaz stanowisk na których przysługują środki do utrzymania higieny osobistej oraz normy przydziału tych środków

Lp.	Stanowisko pracy	Mydło toaletowe gram/kwartał	Pasta BHP gram /kwartał	Krem ochronny do rąk opakowanie/ kwartał	Ręcznik sztuk/rok
1	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu	100	300	1	1
2	Nauczyciel prowadzący zajęcia w pracowniach szkolnych	100	-	1	1
3	Nauczyciel wychowania fizycznego	100	-	1	1
4	Kierownik kuchni, stołówki/ pracownicy pracujący przy przygotowaniu posiłków	100	-	1	1
5	Intendent, magazynier	100	-	1	1
6	Konserwator	100	300	1	1
7	Kierowca samochodu towarowo- osobowego, kierowca samochodu towarowo-osobowego /konserwator Kierowca samochodu towarowo- osobowego /robotnik do pracy lekkiej	100	300	1	1
8	Robotnik prac lekkich	100	300	1	1
9	Sprzątaczką	100	-	1	1
10	Woźny	100	-	1	1
11	Dozorca/ portier	100	-	1	1

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNIŚKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
mgr inż. Elżbieta Moskal

chaydala w w w

Ambrzy LUBA WŁOZKI

Karta ewidencji wyposażenia pracownika

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	Ł	M	N	O	P	R	S	T	U	W	Z
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

KARTA EWIDENCYJNA WYPOSAŻENIA Nr.....

.....
(zakład pracy)

.....
(nazwisko i imię) charakter zatrudnienia data rozp.pracy miejsce zatrudnienia

.....
wzrost obwód klatki piersiowej obwód pasa (u mężczyzn) obwód bioder (kobiet) obwód głowy długość stopy

Symbol	Nazwa przedmiotu	% Przydatność	Okres używalności	Jednostka miary	Nr dowodu wydania (zlecenia)	Data pobrania	Data zdania	Ilość	a) potwierdzenie odbioru b) potwierdzenie zdania	Nr prot. stat. (uwagi)	Uwagi (potrącenia, itp.)
									a) b)		
									a) b)		

Związek Nauczycielstwa Polskiego
OGNISKO przy
Zachodniopomorskim Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6, 71-699 Szczecin

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
przy Zachodniopomorskim Centrum
Edukacji Morskiej i Politechnicznej
ul. Hoża 6
71-699 Szczecin

DYREKTOR
Zachodniopomorskiego Centrum Edukacji
Morskiej i Politechnicznej
w Szczecinie
mgr inż. Elżbieta Moskal

KOŁO NR 7 ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
przy ZACHODNIOPOMORSKIM CENTRUM
EDUKACJI MORSKIEJ I POLITECHNICZNEJ
w Szczecinie

