

REGULAMIN PRACY
Szkoły Podstawowej Nr 10
im. B. Zwolińskiego w Sieradzu

Na podstawie art. 104 § 1, 104¹ § 1, 104² § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr , 21, poz. 94, z późniejszymi zmianami), ustaliam co następuje:

Rozdział I

Przepisy wstępne

§ 1.

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

§ 2.

1. Postanowienia regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz zajmowane stanowisko.
2. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z regulaminem. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu zawierające podpis pracownika i datę zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3.

Ilekróć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy - należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową Nr 10 im. Bolesława Zwolińskiego w Sieradzu reprezentowaną przez Dyrektora Szkoły,
2. pracownika - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

Rozdział II

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy

§ 4.

Pracodawca ma w szczególności obowiązek:

1. zaznajamiania podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; szczegółowy zakres praw i obowiązków nauczycieli określa ustawa Karta Nauczyciela
2. organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, a także osiąganie przez pracowników - przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji - wysokiej wydajności terminowego i prawidłowego wykonywania obowiązków.
3. ułatwiania pracownikom nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
4. stwarzania pracownikom, podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły, warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
5. zaspokajania, w miarę posiadanych środków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników,
6. wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,

7. niezwłocznego wydania pracownikowi, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, świadectwa pracy, bez uzależniania tego od wcześniejszego rozliczenia się pracownika,
8. stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy wykonywanej przez poszczególnych pracowników,
9. prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej i akt osobowych,
10. niestosowania i niedopuszczania do stosowania jakichkolwiek form dyskryminacji. (Załącznik Nr 4 do niniejszego regulaminu)
11. wydawania pracownikom środków, materiałów i narzędzi do realizacji obowiązków.
12. zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy
13. informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

§ 5.

Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

1. korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy,
2. wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego,
3. określania zakresu obowiązków każdego pracownika zgodnie z postanowieniami umów o pracę i przepisami,
4. tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców w celu reprezentacji i ochrony swoich interesów.

Rozdział III

Podstawowe prawa i obowiązki pracownika

§ 6.

Pracownikom przysługują w szczególności uprawnienia do:

1. zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
2. terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę,
3. wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu czasu pracy w dni robocze oraz podczas urlopów,
4. jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
5. wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami BHP,
6. tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników.

§ 7.

Pracownik ma w szczególności obowiązek:

1. stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę
2. przestrzegania ustalonego czasu pracy

3. przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w szkole porządku,
4. przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
5. dbania o dobro pracodawcy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
6. przestrzegania w zakładzie zasad współżycia społecznego.
7. podnosić kwalifikacje zawodowe,
8. przestrzegać tajemnicy służbowej zawodowej określonej odrębnymi przepisami, oraz tajemnicy pism sygnowanych przez dyrektora oznaczeniem "poufne"
9. należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy : narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy,
10. dbać o czystość i porządek wokół swojego stanowiska pracy
11. zabezpieczać przed zgubieniem lub kradzieżą swoje rzeczy osobiste
12. rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę.

Rozdział IV

Czas pracy

§ 8

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta - w rozliczeniu dobowym, tygodniowym, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 9

1. Czas pracy pracowników obsługi i administracji wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy dydaktycznej nauczycieli oraz dodatkowe czynności określa arkusz organizacyjny pracy szkoły na dany rok szkolny. Zmiany w organizacji pracy szkoły powstałe w ciągu roku szkolnego regulowane są aneksami.
3. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

W ramach czasu pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

1. Zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami,
2. Inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły,
3. Zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ustalają indywidualne umowy o pracę.
5. Tydzień roboczy obejmuje dni od poniedziałku do piątku.

6. Zajęcia dydaktyczne i wychowawczo – opiekuńcze mogą być prowadzone w soboty na zasadzie przeniesienia z innego dnia. Decyzję o pracy w sobotę podejmuje dyrektor, po zasięgnięciu opinii Rady Rodziców
7. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy dla poszczególnych grup pracowników ustala się następująco:
 - pracownicy obsługi – sprzątaczkki, szatniarze – portierzy, woźni
I zmiana od 7⁰⁰ – 15⁰⁰
II zmiana od 13⁰⁰ – 21⁰⁰
 - Pracownicy administracyjni
od 7³⁰ – 15³⁰
8. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku woźnego nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmienników.
9. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie
10. Pracownikom, których dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje 15-minutowa przerwa na posiłek, wliczana do czasu pracy.
11. Pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na swoim stanowisku pracy.

Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określono w umowie o pracę rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.

§ 10

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z § 9 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:

1. konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii,
2. szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Wicedyrektorzy o raz główny księgowy wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych

§ 11

Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w §10pkt. 2, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

§ 12

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz w porze nocnej, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują dodatki określone w regulaminie wynagradzania.

§ 13

Za porę nocną przyjmuje się czas między 22⁰⁰ a 6⁰⁰, a za pracę w niedziele i święta - pracę w godzinach od 6⁰⁰ rano w dzień świąteczny lub niedzielę do 6⁰⁰ rano dnia następnego.

Rozdział V

Ochrona czasu pracy nauczycieli oraz uczniów

§ 14

1. Obowiązek przestrzegania godzin pracy dotyczy wszystkich planowanych zajęć w szkole i obejmuje zarówno zajęcia wynikające z planu dydaktyczno – wychowawczego. Dyrektor winien równomiernie, po zaopiniowaniu przez Radę Pedagogiczną, obciążyć nauczycieli dodatkowo zajęciami dydaktyczno – wychowawczymi, a także organizacyjnymi.

§ 15

W czasie przeznaczonym na naukę i inne zajęcia przewidziane w planie szkoły, należy w miarę możliwości zrezygnować z:

1. Organizowania konferencji, narad i odpraw z udziałem nauczycieli
2. Udzielania urlopów lub zwolnień od pracy nauczycielom na zjazdy, konferencje lub inne imprezy organizowane przez instytucje i o ile obowiązek zwolnienia nie wynika z innych przepisów.

§ 16

W godzinach przeznaczonych na naukę i inne zajęcia przewidziane w planie szkoły nie należy;

1. Organizować posiedzeń Rady Pedagogicznej i innych zebrań nauczycielskich
2. Organizować imprez artystycznych i uroczystości z udziałem uczniów i nauczycieli z wyjątkiem imprez związanych z uroczystościami państwowymi i szkolnymi ujętych w planie szkoły.
3. Organizować prac społeczno - użytecznych, udziału uczniów w przedstawieniach teatralnych, seansach kinowych, wycieczkach i innych imprezach, jeżeli te zajęcia nie są związane z realizacją programu nauczania i wychowania,
4. Urządzać zbiórek i zebrań przez organizacje młodzieżowe i inne organizacje społeczne działające na terenie szkoły
5. Udział uczniów w czasie przeznaczonym na naukę w naradach, konkursach, odprawach, kursach i szkoleniu, prowadzonych przez różne organizacje i instytucje jest dopuszczalny tylko w uzasadnionych przypadkach, za uprzednią zgodą dyrektora szkoły. Nie dotyczy konkursów i zawodów sportowych ujętych w planie pracy szkoły.

Rozdział VI

Organizacja i porządek pracy

1. Obowiązkiem Pracownika jest punktualne rozpoczęcie pracy
2. W przypadku spóźnienia pracownik powinien niezwłocznie zgłosić się do pracodawcy w celu usprawiedliwienia się
3. Późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej wcześniejsze zakończenie, a także wyjście w godzinach pracy poza zakład pracy, wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego

§ 17

Przebywanie na terenie szkoły po zakończeniu pracy, jest możliwe w godzinach pracy szkoły po uprzednim poinformowaniu przełożonego

§ 18

W budynku szkoły obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu z wyjątkiem miejsc do tego wyznaczonych

§ 19

1. Obecność nauczyciela w pracy odnotowana jest przez zapis w dzienniku
2. Przyjścia do pracy pracownicy nie będący nauczycielami potwierdzają podpisem na liście obecności.
3. Wyjścia z pracy odnotowane są w książce wyjść znajdujących się :
 - na dyżurce – dla pracowników obsługi
 - w sekretariacie szkoły dla Administracji i nauczycieli

§ 20

1. Nieobecność pracownika jest odnotowana na liście obecności z zaznaczeniem czy jest to nieobecność usprawiedliwiona lub nieusprawiedliwiona.
2. Uznanie nieobecności za usprawiedliwioną bądź nieusprawiedliwioną należy do pracodawcy.

§ 21

1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych, pracownik powinien uprzedzić szkołę.
2. W razie niestawienia się do pracy, pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania.
3. Zawiadomienie pracodawcy może nastąpić osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem innej osoby.
4. w przypadku nieobecności w pracy pracownik ma obowiązek przedłożenia usprawiedliwienia w ciągu 7 dni od dnia powstania nieobecności.
5. Pracownik składa zwolnienie w sekretariacie szkoły.

§ 22

W razie nieobecności Dyrektora szkoły zastępują go wicedyrektorzy , główny księgowy lub kierownik gospodarczy.

W czasie nieobecności pracowników:

- administracji,

dyrektor lub osoba upoważniona wyznaczają na ten okres innego pracownika lub rozdziela ją czynności nieobecnego pracownika pomiędzy innych pracowników danej grupy pracowniczej,

- sprzątaczek, woźnych, szatniarki, konserwatorów, kucharek,

Kierownik gospodarczy wyznacza na ten okres innego pracownika lub rozdziela czynności nieobecnego pracownika pomiędzy innych pracowników obsługi

W przypadku braku możliwości wykonania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników danej grupy pracowniczej, bezpośredni przełożony zgłasza ten fakt dyrektorowi szkoły, który podejmuje decyzję w tym zakresie.

Rozdział V II

Wynagrodzenie za pracę

§ 23

Za wykonanie powierzonych obowiązków pracownicy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z Regulaminem Wynagradzania nauczycieli w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Miasto Sieradz, oraz Regulaminu Wynagradzania pracowników administracji i obsługi Szkoły Podstawowej

§ 24

1. Wynagrodzenie wypłacane jest, co miesiąc z dołu dnia 28 każdego miesiąca, Jeżeli dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
2. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się w terminie jak w ust .1.
3. Wypłata wynagrodzenia , o którym mowa w ust.1 – 3 dotyczy pracowników nie będących nauczycielami.
4. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami płatne jest co miesiąc z góry w dniu 1 każdego miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w następnym dniu roboczym. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa wyżej dotyczy nauczycieli
5. Wynagrodzenie z godziny ponadwymiarowe nauczycieli płatne jest co miesiąc z dołu w dniu 1 następnego miesiąca. W przypadku, gdy dzień jest wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym
6. Wypłata za dni niezdolności do pracy stanowiących zasiłek chorobowy dokonywana jest w dniu 28 każdego miesiąca, lub dnia poprzedniego , jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy
7. Pracodawca na wniosek pracownika zobowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka list płac zawierających wszystkie składniki płac

§ 25

1. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie będzie przelane na konto bankowe wskazane przez pracownika.
2. Pracownicy, którzy nie wskazali konta bankowego, otrzymują czeki gotówkowe, które realizują w banku określonym przez pracodawcę
3. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu składniki określone w art. 87 § 1 Kodeksu pracy ,
4. Należności inne niż wymienione w art.. 87 KP mogą być potrącane na pisemny wniosek pracownika. W takim przypadku wolna od potrąceń jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatku dochodowego.

Rozdział VIII

Urlopy

§ 26

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym przez przepisy kodeksu pracy.
2. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 27.

1. Urlopy udzielane są w terminie ustalonym przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem.
2. Plan urlopów ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników oraz potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy szkoły
3. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników.
4. Pracownika zawiadamia się o terminie urlopu nie później niż miesiąc przed dniem rozpoczęcia urlopu.

5. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu zgody dyrektora lub osoby upoważnionej,
6. Na wniosek pracownika w wyjątkowych sytuacjach, urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.
7. Urlop lub jego część nie wykorzystaną z powodu:
 1. czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 2. odosobnienia związanego z chorobą zakaźną,
 3. odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
 4. urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym

Urlopu niewykorzystanego zgodnie z tak ustalonym terminem pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

§ 28

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 29

Pracownik ma prawo do żądania czterech dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 30.

1. Nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania - zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela

2. Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

§ 31

1. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników nie będących nauczycielami jest następujący :

5. 20 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat.
6. 26 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

§ 32

1. Pracownikowi na jego wniosek można udzielić urlopu bezpłatnego.

2. Pracownikowi na jego wniosek, można udzielić urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres uzgodniony między stronami

3. Urlopu bezpłatnego udziela się na zasadach określonych przepisami szczególnymi:

§ 33

W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy bez prawa do wynagrodzenia, z prawem ubiegania się o rekompensatę pieniężną z tytułu utraconego wynagrodzenia od właściwego organu. Zwolnienie dotyczy: stawienia się na wezwanie organów administracji rządowej, sądu. Prokuratury, policji, kolegium d.s. wykroczeń.

§ 34.

1. Pracownik może być zwolniony od świadczenia pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.

2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie winno być zrealizowane do końca miesiąca kalendarzowego, w którym zostało wykorzystane zwolnienie od pracy.

§ 35.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od świadczenia pracy na czas obejmujący:

- 1) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka,
- 2) 2 dni – w razie zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, macochy lub ojczyma,
- 3) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika,
- 4) 1 dzień – w razie zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Zwolnienie udzielane jest po przedstawieniu stosownego dokumentu i oświadczenia pracownika

§ 36

Pracownicy (również pracownikowi) wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługują w ciągu roku 2 dni wolne od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Rozdział IX

Ochrona pracy kobiet

§ 37

Kobiety nie wolno zatrudniać:

1. Przy pracach związanych z dźwiganiem ciężarów:
2. Przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów:
 - jeżeli praca wykonywana jest stale – powyżej 12 kg na osobę,
 - jeżeli praca wykonywana jest dorywczo (4 razy na godzinę) – 20 kg na osobę,
1. Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów pod górę, po schodach, pochylniach:
 - jeżeli praca wykonywana jest stale – 8 kg na osobę,
 - jeżeli praca wykonywana jest dorywczo – 15 kg na osobę,
2. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej :
 - 80 kg – przewożonych na wózkach 2, 3 i 4 kołowych (licząc w tym ciężar wózka)

§ 38.

Dla kobiet w okresie ciąży lub karmiących piersią wzbronione są prace:

3. wymienione w § 37 jeżeli występują przekroczenia 1/4 określonych w nich wartości,

4. prace w pozycji wymuszonej,
5. prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

§39

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

§ 40

Kobietę w ciąży przenosi się do innej pracy gdy:

1. Zatrudniona jest przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. (Wykaz tych prac stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu).
2. Przedłoży orzeczenie lekarskie stwierdzające, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy.
3. Dla realizacji zapisów § 38-41 stan ciąży pracownicy winien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim

§ 41

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczonych do czasu pracy.
2. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
3. Pracownica może wystąpić do pracodawcy (z powodu odległości zamieszkania od miejsca pracy) o połączenie przerw w pracy wymienionych w ustępie 1 i 2 o jedną łączną przerwę.
4. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują.
5. Pracownicy, której czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jedna przerwa na karmienie.

Rozdział X

Wyróżnienia i nagrody.

§ 42

1. Za uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy oraz przejawianie inicjatywy w pracy mogą być przyznawane następujące wyróżnienia:

7. gratyfikacja pieniężna – nagroda, podwyższenie uposażenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego,
8. awansowanie na wyższe stanowisko..

Rozdział XI

Naruszenie regulaminu

Za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny Dyrektor może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52, § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy). Nie dotyczy nauczycieli mianowanych i dyplomowanych, dla których ma zastosowanie rozdział X ustawy - Karta Nauczyciela

§ 43

W rozumieniu niniejszego Regulaminu naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności:

1. niewykonanie polecenia przełożonego,
2. nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
3. nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej,
4. opuszczanie lub spóźnianie się do pracy bez usprawiedliwienia,
5. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
6. przychodzenie do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających albo spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie pracy lub na terenie szkoły,
7. fałszowanie dokumentów związanych z wykonywaną pracą,
8. kradzież, bezprawne użycie, umyślne zniszczenie lub uszkodzenie mienia szkoły,

§ 44

1. Przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.
2. Dyrektor może odstąpić od kary, jeżeli uzna za wystarczające zastosowane wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego.

§ 45

W przypadku popełnienia przez pracownika uchybień mniejszej wagi lub wystąpienia okoliczności łagodzących stosuje się kary porządkowe za naruszenie porządku i dyscypliny pracy, zgodnie z art. 108-113 Kodeksu pracy i art. 75 ust. 2 Ustawy Karta Nauczyciela.

§ 46

O wymierzeniu kary decyduje Dyrektor i powiadamia na piśmie pracownika o ukaraniu. Jeżeli pracownik uzna ukaranie za nieuzasadnione, może w terminie 7 dni wnieść do Dyrektora sprzeciw. Jeżeli Dyrektor w ciągu 14 dni nie odrzuci sprzeciwu pracownika, jest to równoznaczne z jego uwzględnieniem.

§ 47

Decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu sprzeciwu pracownika Dyrektor podejmuje po zasięgnięciu opinii związku zawodowego, który reprezentuje interesy pracownika.

§ 48

Pracownik, którego sprzeciw został odrzucony, może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy o uchylenie kary. Po roku nienagannej pracy, karę uważa się za niebyłą

Rozdział XII

Przepisy BHP i ochrona przeciwpożarowa

§ 49

1. Podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest bezwzględne przestrzeganie przepisów BHP oraz przepisów przeciwpożarowych. W szczególności każdy pracownik jest zobowiązany:
2. znać przepisy i zasady BHP oraz przeciwpożarowe,
3. uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i ćwiczeniach z zakresu BHP i ochrony przeciwpożarowej,
4. dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego otoczeniu,
5. stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, zgodnie z ich przeznaczeniem,
6. poddawać się wyznaczonym przez pracodawcę badaniom lekarskim oraz stosować się do zaleceń i wskazań lekarskich,
7. niezwłocznie informować przełożonych o zauważonych wypadkach w miejscu pracy lub o stwierdzonych zagrożeniach życia lub zdrowia,
8. lojalnie współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wykonywaniu obowiązków dotyczących BHP.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przestrzeganie przepisów wymienionych w ust. 1, w szczególności przez wydawanie stosownych poleceń, usuwanie ewentualnych uchybień lub zagrożeń oraz zapewnienie niezwłocznego wykonania zaleceń organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym organów społecznego nadzoru oraz wskazań lekarskich. W szczególności pracodawca jest zobowiązany do:

1. organizowania pracy i stanowisk pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
2. zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami BHP oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej i przeprowadzania szkoleń w tym zakresie,
3. informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami
4. kierowania pracowników na badania lekarskie,
5. dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowanie zgodnie z ich przeznaczeniem.

§ 50.

Zabrania się pracownikom:

1. wykorzystywania wyposażenia technicznego niezgodnie z przeznaczeniem,
2. samowolnego przerabiania lub demontowania elementów wyposażenia technicznego, bez upoważnienia pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego.

§ 51.

1. Pracodawca może dopuścić pracownika do wykonywania pracy wyłącznie w wypadku, gdy posiada on wszystkie wymagane kwalifikacje zawodowe oraz odbył niezbędne szkolenia wstępne w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej.
2. Wszyscy pracownicy szkoły podlegają szkoleniu okresowemu w zakresie bhp:
 - nauczyciele – co 6 lat,
 - pracownicy administracji – co 6 lat,

- pracownicy obsługi (woźni, sprzątaczk, portierzy, konserwatorzy - hydraulicy, ratownicy, robotnicy, kucharki, elektryk) – co 3 lata
3. Jeśli wykonywanie danej pracy wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży i ubrania roboczego, dopuszczenie do pracy może nastąpić wyłącznie po odpowiednim wyposażeniu danego pracownika.

§ 52

Środki ochrony indywidualnej, niezbędne do stosowania na określonych stanowiskach pracy, określa tabela środków ochrony indywidualnej stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.

§ 53.

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

§.54.

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi obsługującemu komputer, okulary korygujące wzrok, jeżeli badania okulistyczne przeprowadzone w ramach badań profilaktycznych, wykażą a potrzebę ich stosowania, a lekarz okulista na piśmie stwierdzi konieczność noszenia przez pracownika okularów korekcyjnych.
2. Podstawa prawna; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1.12.1998r. w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148, poz. 973 § 8.2)
3. Zlecone przez lekarza okulistę, w ramach badań profilaktycznych, okulary korygujące wzrok, dla pracowników obsługujących komputery (gdy użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy) pracownik wykupuje z własnych środków pieniężnych, pobierając przy zakupie fakturę VAT wystawioną na zakład pracy. Faktura powinna zawierać :
 - 1) pełną nazwę zakładu z adresem i numerem NIP,
 - 2) nazwisko i imię pracownika,
 - 3) oddzielnie koszty:
 - oprawek,
 - szkieł,
 - opłaty za usługę.

Tak wystawioną fakturę pracownik przedstawia w zakładzie pracy wraz z prośbą o zwrot poniesionych kosztów.Pracodawca zwraca koszt szkieł i koszt oprawek w kwocie do 200 złotych.

Rozdział XIII

Przepisy końcowe

§ 55

1. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.

§ 56.

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

§ 57.

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

§. 58.

1. Dyrektor szkoły przyjmuje pracowników w wyznaczonym terminie w sprawach skarg, wniosków i zażaleń w czasie godzin urzędowania.

.....

Związki zawodowe

.....

Dyrektor

Załączniki:

1. Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej.
2. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.
3. Wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym
4. Informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu lobbingowi
5. Schemat organizacyjny pracowników nie będących nauczycielami

Załącznik Nr 1

Tabela norm wyposażenia w odzież roboczą i ochronną, obuwiu robocze i ochronne oraz sprzęt ochrony osobistej dla pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 10 im. B. Zwolińskiego w Sieradzu, Al. Grunwaldzka 10.

Na podstawie Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy z późniejszymi zmianami w oparciu o Dział X Bezpieczeństwo i higiena pracy, art. 237⁶ -237¹⁰ w sprawie zasad przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dostarczania odzieży roboczej ustala się następujące wyposażenie dla stanowisk pracy występujących w jednostkach.

L.p.	Stanowisko	Wyposażenie	Okres używ.
1.	Nauczyciel w.f.	R – dres R – koszulka R – obuwie sportowe (“Adidas”) R – spodenki gimnastyczne R – trepki drewniane (dla n. pływania)	36 m 12 m 24 m 12 m 12 m

2.	<u>Nauczyciel plastyki</u>	<u>O – fartuch ochronny</u>	12 m
3.	<u>Nauczyciel ZPT</u>	<u>O – fartuch ochronny</u>	12 m
4.	<u>Intendent, magazynier</u>	<u>R – fartuch roboczy</u> <u>R – obuwiu profilaktyczne</u> <u>O – kamizelka ocieplona (dyżurna)</u>	12 m 24 m d.z.
5.	<u>Elektromonter, elektryk konserwator</u>	<u>R – ubranie drelichowe</u> <u>R – obuwiu robocze lub sportowe</u> <u>R – koszula flanelowa</u> <u>O – rękawice dielektryczne</u> <u>O – kalosze dielektryczne</u>	18 m 24 m 12 m d.z. d.z.

6.	Hydraulik - konserwator	R – ubranie robocze R – obuwiu robocze lub sportowe R – koszula flanelowa O – rękawice robocze O – rękawice gumowe O – buty gumowe O – fartuch wodoodporny R – kurtka ocieplona (pracownicy stacji i konserwator po 1 na zespół)	18 m 18 m 12 m d.z. d.z. 24 m d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. dyżurna
7.	Kucharka i pomoc	R – czepek na głowę R – fartuch biały (2 szt.) O – półbuty lub klapki O – fartuch kolorowy O – fartuch przedni – gumowy O – rękawice ochronne O – rękawice gumowe O – kalosze krótkie O – kurtka ocieplona O – buty ocieplone	d.z. co 6 m 12 m 12 m d.z. d.z. d.z. d.z. 24 m dyżurna dyżurna
8.	Pracownik porządkowy, gospodarczy, robotnik transportowy	R – ubranie drelichowe R – buty robocze lub sportowe R – czapka letnia O – kurtka ocieplona O – buty filcowe oblewane gumą O – rękawice robocze O – czapka zimowa O – kurtka p. deszczowa R – koszula flanelowa R – buty gumowe	12 m 24 m 24 m 3 o.z. 3 o.z. d.z. 3 o.z. 3 o.z. d.z. 12 m 24 m
9.	Portier	R – garnitur R – koszula R – buty	36 m 36 m 36 m

10.	Ratownik wodny	R – koszulka pomarańcz. napis WOPR R – kąpielówki R - dres R – trepy drewniane O – czepek kąpielowy O – ręcznik kąpielowy	18 m 18 m 36 m 24 m 12 m 12 m
11.	Sprzątaczką, szatniarką	R – fartuch roboczy R – buty profilaktyczne O – kalosze krótkie (basen) O – rękawice gumowe	18 m 12 m 24 m d.z.
12.	Woźny	O – garnitur / garsonka / R – koszula	24 m 24 m

do prac przed szkołą	R – buty/ półbuty	24 m
	R – buty profilaktyczne	12 m
	R – fartuch roboczy	18 m
	O – kurtka ocieplona - dyżurna	d.z.
	O - buty filcowe oblewane gumą	3 o.z.

Skróty oznaczają :

- O – odzież i obuwie ochronne,
- R – odzież i obuwie robocze,
- S – sprzęt ochronny,
- d.z. – okres używalności do zużycia,
- o.z. – okres zimowy,
- m – okres używalności w miesiącach.

Ustala się następujące normy wyposażenia pracowników w środki higieniczno – sanitarne.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, gdzie narażeni są na duże zabrudzenie podczas wykonywania pracy (konserwatorzy, robotnicy porządkowi) otrzymują :

- 200 gram mydła toaletowego na miesiąc,
- 500 gram pasty bhp na miesiąc,
- ręcznik na 12 miesięcy.

Pozostali pracownicy otrzymują :

- 100 gram mydła toaletowego na miesiąc,
- ręcznik na 12 miesięcy.

UWAGA: w przypadku wyłożenia do ogólnego użytku ręczników

***i mydła w łazienkach (zainstalowanie dozowników mydła, suszarek, ręczniki papierowe)
pracownicy nie otrzymują tych środków do ręki (z wyjątkiem stanowisk o dużym
zabrudzeniu,***

gdzie wydaje się 1/2 przysługującej normy).

Wykaz stanowisk pracy dla których przysługuje ekwiwalent za pranie i konserwację odzieży:

- nauczyciel: plastyki, techniki (10 zł na kwartał),
- nauczyciel kultury fizycznej, ratownik (10 zł na miesiąc),
- intendent, magazynier (10 zł na kwartał),
- kucharka i pomoc kucharki (10 zł na miesiąc),
- sprzątaczką, szatniarz, portier, woźny (10 zł na miesiąc),
- hydraulik, elektryk, robotnik (10 zł na miesiąc).

Zasady przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

1. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież robocza przydzielane są pracownikowi bezpłatnie i stanowią własność zakładu.
2. Środki ochrony indywidualnej są używane do czasu utraty ich cech ochronnych, a odzież i obuwie – do czasu utraty cech użytkowych w stopniu uniemożliwiającym dokonanie napraw.
3. Zakład pracy może przydzielić pracownikowi używane środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą z wyjątkiem bielizny osobistej i obuwia, jeżeli przedmioty te zachowały właściwości ochronne lub użytkowe, są czyste i zdezynfekowane w stopniu odpowiadającym wymogom hig. – sanit.
4. Zakład pracy przydziela niezbędne środki ochrony indywidualnej oraz odzież roboczą osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne podczas, których może ulec zniszczeniu lub zabrudzeniu własna odzież, a także ze względu na bezpieczeństwo pracy.
5. Zakład pracy w uwzględnieniu z przedstawicielem pracowników może ustalić stanowiska pracy, na których może być używana przez pracowników za ich

- zgodą własna odzież i obuwiu robocze spełniające wymagania bhp.
(Przepis ten nie dotyczy jednak stanowisk, gdzie występuje duże zabrudzenie).
6. W przypadku używania przez pracowników odzieży własnej i obuwiu roboczego, zakład wypłaca im ekwiwalent pieniężny w wysokości obliczonej na podstawie tabeli norm przydziału i aktualnych cen.
 7. Tabela norm odzieży winna być ustalona w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi.
 8. Podane w tabeli norm odzieży sorty każdy pracownik powinien mieć wpisane w osobistą kartę wyposażenia. Wpis do karty wyposażenia następuje w momencie wydania oraz zakupu odzieży i obuwiu lecz z datą , z jaką należało te sorty pracownikowi wydać.
 9. Dla stanowiska woźnego i portiera (pozycje 9 i 12) tabeli ustala się kwotę 350 zł na zakup następujących sortów odzieży i obuwiu: garnitur, koszula, buty.
 10. Dla nauczycieli w.f. (pozycja nr 1 tabeli) ustala się kwotę 300 zł. na zakup przysługujących im sortów.

Konserwacja środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwiu roboczego.

1. Pracownik jest obowiązany utrzymać w należyтым stanie przydzielone mu środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwiu robocze.
2. Konserwacja przydzielonych sortów, ich odkażanie , naprawa oraz pranie należy do obowiązków zakładu pracy. Za zgodą pracowników mogą czynności te wykonywać pracownicy we własnym zakresie, jednak wtedy zakład wypłaca im ekwiwalent pieniężny według rzeczywistych poniesionych na te czynności kosztów.
3. W razie utraty lub zniszczenia środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego , zakład pracy jest zobowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie konieczne sorty przewidziane w tabeli norm. Jeżeli utrata lub zniszczenie tych przedmiotów nastąpiła z winy pracownika, jest on zobowiązany uiścić kwotę równą nie zamortyzowanej części wartości utraconych lub zniszczonych sortów. Kwotę powyższą zakład może obniżyć jeżeli uzasadniają to okoliczności zniszczenia.
4. W przypadku, gdy pracownik poza podstawowymi czynnościami na danym stanowisku wykonuje czynności dodatkowe, zakład zobowiązany jest uzupełnić

- jego wyposażenie do nowego stanowiska pracy.
5. W razie rozwiązania stosunku pracy, pracownik zwraca pobraną odzież roboczą, ochronną, ocieploną, obuwie robocze i ochronne lub równowartość pieniężną tych przedmiotów z uwzględnieniem stopnia zużycia poszczególnych sortów.
 6. Nie podlegają zwrotowi sorty przydzielone pracownikowi w następujących przypadkach :
 - używania tych przedmiotów przed rozwiązaniem stosunku pracy przez okres przekraczający 75% okresu używalności określonego w tabeli norm,
 - przejścia pracownika na emeryturę lub rentę,
 - śmierci pracownika.
 7. Odzież i narzędzia wydawane pracownikowi winny być wpisane do indywidualnej karty wyposażenia każdego pracownika.

.....
(związki zawodowe)

.....
(pracodawca)

Załącznik nr 2

**WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE UCIAŻLIWYCH 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 5000 kJ na zmianę robocza, a przy pracy dorywczej 20 kJ.

Uwaga : 1 kJ = 0,24 kcal.

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

- a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,

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 (dzwigni, 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 godz. 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 taczkami jednokołowymi,
- 2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2,3 i 4 kołowych,
- 3) 300 kg – przy przewożeniu na wózkach szynowych.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę

urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powie-

rzchni 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 2900 kJ na zmianę roboczą,
- 2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunków 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

1. Dla kobiet w ciąży:

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

2) Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego

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

1. 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,

przekroczenie

$\frac{1}{4}$ 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), określony z PN, jest większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana średnia), określony zgodnie z PN, 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 – godzinowego 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 częstotliwości G, odniesiony do 8 – godzinowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego Kodeksem pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach terycyjnych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz – przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa
Pasm terycyjnych (kHz)

4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach,
- 2) prace w wykopach oraz 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, toksoplazmozy,
- 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, - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne

<p>Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8 – godz. dobowego lub przeciętnego określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)</p> <p>Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)</p> <p>10; 12,5 ; 16</p> <p>77</p> <p>100</p> <p>20</p> <p>87</p> <p>110</p> <p>25</p> <p>102</p> <p>125</p> <p>31,5 ; 40</p> <p>107</p> <p>130</p>	<p>- 2-etykdoetylen, - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,</p> <p>- etylenu dwubromku, - styren,</p> <p>- leki cytostatyczne, - syntetyczne estrtogeny i progesterony,</p> <p>- mangan, - węgla dwusiarczek,</p> <p>- 2-metyksyetanol, - preparaty do ochrony roślin.</p> <p>3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych jeżeli ich stężenie w środowisku pracy przekracza wartość 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.</p> <p>IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi</p> <p>Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:</p> <p>1) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),</p> <p>2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,</p> <p>3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszeniu pożarów, udziału w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.</p>
---	---

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

I. Prace wzbronione, związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszona pozycja ciała

1. Obciążenie pracą fizyczną

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

W i e k	Dziewczęta					Chłopcy				
	dorywczo		na 6 godz.			dorywczo		na 6 godz.		
	na min.				W	na min.				W
	kJ	kcal	kJ	kcal		kJ	kcal	kJ	kcal	
do ukończenia 16 roku życia	9,2	2,2	1800	430	84	11,3	2,7	2600	620	120
od 16 do ukończe- nia 18 roku życia	10,5	2,5	2300	550	107	12,6	3,0	3030	720	140

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

2. Dźwiganie ciężarów i ich transport

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowniczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,
- 2) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca następujące wartości:

W i e k	Przy obciążeniu jednostkowym (w N) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	dziewczęta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	60	100
od 16 do ukończenia 18 roku życia	100	150
Przy powtarzalnym obciążeniu		
do ukończenia 16 roku życia	30	40
od 16 do ukończenia 18 roku życia	40	60

Uwaga: 1 N=ok. 0,1 kG";

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

Wiek	Przy obciążeniu jednostkowym (w N) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	dziewczeta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	160	200
od 16 do ukończenia 18 roku życia	200	250
Wiek	Przy powtarzalnym obciążeniu	
	dziewczeta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	80	100
od 16 do ukończenia 18 roku życia	100	150

uwaga 1 N = ok. 0,1 kG

- 4) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

W i e k	Przy obciążeniu jednostkowym (w kg) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	dziewczeta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	10	15
od 16 do ukończenia 18 roku życia	20	25
W i e k	Przy powtarzalnym obciążeniu	
	dziewczeta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	5	8
od 16 do ukończenia 18 roku życia	8	12"

- 5) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, tj. po pochylniach i schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

W i e k	Przy obciążeniu jednostkowym (w kg) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany roboczej	
	dziewczeta	chłopcy
do ukończenia 16 roku życia	5	8
od 16 do ukończenia 18 roku życia	10	15

	Przy powtarzanym obciążeniu	
do ukończenia 16 roku życia	3	5
od 16 do ukończenia 18 roku życia	5	8

3. Przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych

- 1) Wzbronione jest młodocianym chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych.
- 2) Dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

4. Przewożenie ciężarów na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie

- 1) Wzbronione jest przewożenie ciężarów wyżej wymienionymi wózkami młodocianym chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia.
- 2) Dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

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

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

6. Przewożenie ciężarów na wózkach poruszanych ręcznie po szynach

- 1) Wzbronione jest młodocianym dziewczętom i chłopcom do 16 roku życia przewożenie ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach.
- 2) Dozwolone jest młodocianym po ukończeniu 16 roku życia 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: Wielkość ciężarów wymienionych w ust. 3 pkt 2, ust. 4 pkt 2, ust. 5 pkt 2 i ust 6 pkt 2 obejmuje również wagę urządzenia transportowego.

7. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:
 - pochylonej lub w przysiadzie,
 - leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy remoncie pojazdów mechanicznych,
 - na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich, posadzkarskich itp.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych, przy pracach wymagających wymuszonej pozycji

ciała nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę.

- 3) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat, w zakresie nauki zawodu posadzkarza oraz montera nawierzchni drogowych, przy pracach brukarskich nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę.

II. Prace w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy

1. Mikroklimat gorący

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w pomieszczeniu pracy gdzie temperatura przekracza 30°C, a wilgotność 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 obróbki cieplnej w hutach szkła i przetwórniach 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 dololomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych prace przy gotowaniu karmelu w kociołkach.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w zakresie potrzebnym do nauki zawodu, do 3 godzin na dobę, w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dz.I ust. 1 pkt 2 oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy. Zezwolenie dotyczy nauki w następujących zawodach:
 - a) hutnika wielkopieczownika, stalownika, walcownika i operatora urządzeń metalurgicznych - chłopców w wieku powyżej 16 lat - w hutach żelaza i stali pod następującymi warunkami:
 - szkolenie praktyczne powinno polegać na stopniowym wprowadzaniu młodocianego w działalność w danym zawodzie pod kierunkiem wyznaczonego instruktora, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
 - zapewnienia na stanowiskach pełnej obsady pracowników,
 - wyłączenia, w odniesieniu do młodocianych, prac normowanych i akordowych,
 - ograniczenia czasu zajęć młodocianych na odcinkach wielkich pieców, w wydziałach stalowni i na wydziałach walcowni do 2 godzin na dobę,
 - wyłączenia praktycznej nauki zawodu młodocianych w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców w halach odlewniczych i lejniczych, przy mieszalnikach w stalowniach oraz walcowniach blach, rur i drutu,
 - b) hutnika Szkła - chłopców w wieku powyżej 17 lat
 - z wyłączeniem wydmuchiwanie ustnego,
 - c) ceramika - chłopców w wieku powyżej 16 lat,
 - d) piekarza - w wieku powyżej 16 lat - przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
 - e) cukiernika, karmelarza i czekoladziarza - w wieku powyżej 17 lat - przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas

karmelowych,

3) (skreślony),

2. Mikroklimat zimny

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w mikroklimacie zimnym, tj. w temperaturze powietrza niższej niż +14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej od 65%, w tym w szczególności przy pracach w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu, nawadnianiu, a także gdy występują warunki narażające na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego, w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
 - wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
 - zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dz. I ust. 1 pkt 2, oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C,
- 3) W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych, o których mowa w pkt 2, w warunkach do wartości 800 kcal/m (do kw.)*h wskaźnika siły chłodzącej WCI określonego przepisami w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

3. Mikroklimat zmienny

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu - nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie 15°C przy braku możliwości stosowania 15-20-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

III. Prace przy nieodpowiednim oświetleniu

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy czynnościach lub w pomieszczeniach, w których parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym przez polskie normy.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie fotografa, w pomieszczeniach zaciemnionych w wymiarze do 2 godzin dziennie.
- 3) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - a) w konserwatoriach filmów,
 - b) w ciemniach filmowych,
 - c) przy montażu filmów,
 - d) w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe - pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora czasu pracy w ciągu 2 seansów.

IV. Prace w hałasie i drganiach

1. Hałas

1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na hałas, którego:

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

2) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

3) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

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

2. Drgania

1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s²,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s².

2) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe

przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s²,

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

V. Prace w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone

1. Pola i promieniowanie elektromagnetyczne z zakresu częstotliwości 0 Hz - 300 GHz

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

2. Promieniowanie jonizujące Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego."

3. Promieniowanie laserowe

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach stwarzających ryzyko narażenia na bezpośrednie lub pośrednie promieniowanie laserowe.

4. Promieniowanie nadfioletowe

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach stwarzających ryzyko narażenia na bezpośrednie lub pośrednie promieniowanie nadfioletowe, emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności spawanie metali, z wyjątkiem odstępstw, o których mowa w ust. 5 pkt 2.

5. Promieniowanie podczerwone

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których istnieje ryzyko narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali za pomocą wysokich temperatur i prace w kuźniach przy piecach grzewczych.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodach:
 - a) spawacza - przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę w granicach do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego przy najprostszych i najmniej szkodliwych pracach z tego zakresu,
 - b) ślusarza, hydraulika, monter itp. - przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, nie dłużej niż 3 godziny dziennie w granicach do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod warunkiem że młodociani będą je wykonywali pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów spawaczy posiadających kwalifikacje spawacza.

Zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których będzie zapewniona sprawnie i skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
 - c) kowala - przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków do 5 kg wagi, nie dłużej niż w ciągu 4 godzin na dobę, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dz. I, ust. 1, pkt 2 wykazu.

W zakresie nauki w innych zawodach, jak np. ślusarza, monter itp.,

jeśli programy nauczania przewidują zapoznanie się szkolonych młodocianych z pracami kowalskimi zezwala się na zatrudnianie młodocianych przy wyżej wymienionych pracach kowalskich w granicach do 3 godzin dziennie oraz do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego.

VI. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace pod ziemią

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach pod ziemią.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodach:
 - a) górnik węglowego,
 - b) mechanika maszyn i urządzeń górnictwa podziemnego.
 - c) elektromontera górnictwa podziemnego,
 - d) montera teletechnicznych urządzeń w górnictwie,
 - e) montera układów elektronowych i automatyki przemysłowej - specjalizacja: urządzenia elektroniki i automatyki w górnictwie na warunkach określonych w pkt 3-7.
- 3) 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 od 17 do 18 lat - 6 godzin na dobę.
- 4) W czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy.
- 5) Zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią powinno odbywać się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi.
- 6) Praca młodocianych pod ziemią:
 - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z obowiązującymi przepisami prawa górniczego oraz przepisami i normami higieniczno-sanitarnymi, w tym braku nadmiernych ciśnień, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu i po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego oraz 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.
- 7) 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,
 - zgodnie z programem zajęć praktycznych, opracowanym i zatwierdzonym na

podstawie obowiązujących przepisów.

- 8) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie górnik, z zachowaniem warunków, o których mowa w pkt 2 do 7, dotyczących zatrudnienia młodocianych w górnictwie węglowym.

2. Prace poniżej poziomu gruntu

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w ramach praktycznej nauki zawodu hydraulika, elektromechanika i teletechnika, w zagłębieniach do 1,5 m, które są obudowane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Prace na wysokości

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach na wysokości powyżej 3 m, w tym w szczególności grożących upadkiem z wysokości: przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów; prace związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej; prace narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 17 lat przy pracach na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin dziennie, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia zagrożeń wymienionych w pkt 1 oraz w innych ustępach wykazu.

4. Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych.

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki, z zastrzeżeniem, o którym mowa w pkt 2.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodach: górnik, operator, mechanik, ślusarz i elektromonter maszyn i urządzeń górniczych oraz monter układów elektronowych i automatyki przemysłowej - w granicach do 4 godzin dziennie oraz z zachowaniem warunków, o których mowa w ust. 1 pkt 4-7.

VII. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

1. Podwyższone ciśnienie

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych, w urządzeniach komunikacji lotniczej; prace nurków i płetwonurków; prace w kesonach.

2. Obniżone ciśnienie

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

VIII. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach lub w pomieszczeniach, w których są narażeni na szkodliwy wpływ:
 - a) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych dla dorosłych,

b) pyłów o działaniu uczulającym.

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

3) (skreślony).

IX. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, 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 oraz dla nerwowo i psychicznie chorych.

2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w zakresie nauki zawodu w placówkach służby zdrowia (z wyjątkiem placówek wymienionych w pkt 1) w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyjątkiem następujących czynności:

- wnoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,

- prace dezynfekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,

- pobieranie i przenoszenie materiału do badań laboratoryjnych (jak kał, mocz, krew, płwocina itp.),

- wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektorjach.

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

a) drobnoustrojami chorób 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.

4) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie nauki zawodu rymarza, kaletnika, cholewkarza, obuwnika, kuśnierza, przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór w wymiarze do 3 godzin na dobę.

5) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

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

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

6) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku od 17 lat w zakresie nauki zawodu młynarza przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych dla dorosłych,

7) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów o których mowa w pkt 3 lit. b) i pkt 5 lit. b), pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

X. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

1. Czynniki i procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach.

2. Substancje toksyczne

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w narażeniu na działanie metali ciężkich i ich związków, np. kadmu ołowiu i rtęci, a także przy pracach narażających na bezpośredni kontakt z substancjami żrącymi i wybuchowymi oraz truciznami określonymi w odrębnych przepisach,
- 2) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w środowisku pracy, w którym mogą być narażeni na działanie innych związków toksycznych, których stężenie przekracza 2/3 wartości stężeń określonych dla dorosłych.
- 3) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat, w zakresie nauki zawodu drukarza-trawiacza, przy trawieniu klisz, płyt i cylindrów, pod warunkiem że młodociani będą zatrudnieni tylko w zakładach pracy, które posiadają odpowiednie warunki zapewniające higienę i bezpieczeństwo pracy, oraz że prace te będą wykonywane w granicach najwyżej do 2 godzin dziennie.
- 4) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w zakresie nauki zawodu farbiarza przy wykańczaniu tkanin oraz zawodu garbarza w wymiarze do 12 godzin na tydzień, pod warunkiem że szkolenie będzie odbywało się w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia pomieszczeniach odpowiednio wyposażonych.

3. Związki chemiczne zaliczane do najczęstszych alergenów kontaktowych.

- 1) Wzbronione jest młodocianym wykonywanie prac w kontakcie z następującymi związkami chemicznymi powodującymi uczulenia:
 - aldehyd glutarowy,
 - barwniki azowe,
 - bezwodnik kwasu ftalowego,
 - bezwodnik maleinowy,
 - bromek metylu,
 - 1,1-dwuchloroetan,
 - dwunitrochlorobenzen,
 - 4,6-dwunitrokrezol,
 - dwumetyloamina,
 - dwumetylohydrazyna,
 - chrom i jego związki,
 - fenyldwuamina,
 - fenylohydrazyna,
 - fluorki,
 - formaldehyd,
 - fosfor (trójchlorek fosforu),
 - heksachlorocykloheksan,
 - hydrochinon,
 - hydrazyna,
 - izocyjaniany i dwuizocyjaniany,
 - kwas wodorocyjanowy,
 - nikiel i jego związki,
 - pięciochlorofenol,
 - platyny sole rozpuszczalne,
 - primina,
 - produkty termicznego rozpadu tworzyw sztucznych,
 - rtęć (związki organiczne),
 - sulfanilamid,
 - terpentyna,
 - tlenek etylenu,
 - trójetylenoczteroamina (Tecza, Z-1),
 - utwardzacze,
 - żywice epoksydowe.

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

4. Chemiczne środki ochrony roślin

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w środowisku pracy, w którym występują chemiczne środki ochrony roślin zaliczane do I i II klasy toksyczności, w tym w szczególności przy produkcji, magazynowaniu i stosowaniu,
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych przy pracach z chemicznymi środkami ochrony roślin zaliczanymi do środków szkodliwych III, IV i V klasy toksyczności, z wyjątkiem związków o działaniu hormonalnym. Jednorazowy kontakt z tymi środkami nie może przekraczać 2 godzin dziennie, a ekspozycja tygodniowa nie może przekraczać 8 godzin.

5. Leki psychotropowe

Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy wszelkich pracach w kontakcie z lekami psychotropowymi.

XI. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których mógłby być zagrożony dalszy ich prawidłowy rozwój psychiczny. W szczególności są to prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych - obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych; prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych; prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt; obsługa zakładów kąpielowych i łaźni; prace rakarzy, prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, uczniów szkół zawodowych, w ramach programu nauczania zawodu kelnera przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, pod warunkiem że prace te są wykonywane pod kierunkiem nauczyciela lub opiekuna w zakładach kategorii I i "S" w godzinach od 7 do 17, a w innych zakładach od 7 do 15, z wyłączeniem podawania przez nich napojów alkoholowych.
- 3) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, np. wymagających odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji związanych z groźnymi następstwami, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego w tym zwłaszcza obsługa automatycznej linii obróbki, operatora urządzeń sterowniczych.
- 4) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do lat 16 przy wszelkich pracach w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych, a od 16 do 18 lat przy pracach pokojowych. Zakaz nie dotyczy części gastronomicznej.
- 5) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w występach i produkcjach zawodowych tancerek i tancerzy w zakładach gastronomicznych.

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

- 1) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, podczas których są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności przy pracach związanych z:
 - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,

- c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkich pracach w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych.
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa.
 - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych bezpośrednią obsługą młocarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, koszeniem kosa, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic,
 - f) obróbka drewna przy użyciu pił z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pił tarczowych, taśmowych, traków, maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce drewna.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
- a) w zawodzie wędliniarza i aparatowego przetwórstwa mięsnego oraz kucharza - przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiórce uzupełniającym i obróbce elementów,
 - b) w zawodzie konserwiarza i aparatowego przetwórstwa rybnego - przy filetowaniu ryb,
 - c) w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu, pod warunkiem wykonywania prac wymienionych w pkt 1 lit. a) i f) pod bezpośrednim nadzorem na stanowisku pracy nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu albo innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu,
 - d) chłopców - przy obsłudze ciągników w zakresie potrzebnym do nauki zawodu w zawodach rolniczych, w których program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania ciągnikiem,
 - e) chłopców - przy obsłudze samojezdnych maszyn rolniczych w zakresie niezbędnym do przygotowania zawodowego w zawodzie mechanizator rolnictwa, zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu, pod bezpośrednim nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu.
- 3) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach ze stosowaniem środków wybuchowych i łatwopalnych, prowadzeniem ciężkich maszyn budowlanych i drogowych, obsługą dźwignic, kafarów, kołowrotów, kotłów parowych, urządzeń i naczyń pod ciśnieniem powyżej 0,5 atn, generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża w stopniu większym niż przeciętnie zdrowiu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu.
- 4) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach przy liniach napowietrznych i kablowych, będących pod napięciem lub w pobliżu napięcia, w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych i elektrycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
- 5) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 17 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie elektromontera, przy pracach związanych z montażem, demontażem i konserwacją linii napowietrznych i kablowych, rozdzielni i stacji transformatorów i nastawni, a także 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, by wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz możliwość przypadkowego zbliżenia się na niebezpieczną odległość do części

urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcia, oraz zastosowania zabezpieczenia od wyładowań atmosferycznych.

6) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych:

- w transporcie kolejowym: przy pracach na stanowiskach związanych z ruchem pociągów, w tym w szczególności maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzątaczy wagonów i przyczep oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej,
- w transporcie i komunikacji samochodowej i tramwajowej: prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników, konduktorów w autobusach, trolejbusach; przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep; zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych; prace konwojentów,
- w żegludze: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków i załadunkiem statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków, w lotnictwie prace mechaników, pilotów w samolotach oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

7) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w zakresie potrzebnym do nauki zawodu:

- a) monterów nawierzchni kolejowej w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym i nie w bezpośrednim sąsiedztwie czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów,
- b) maszynistów pojazdów trakcyjnych i zawodów związanych z obsługą ruchu pociągów - pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych; zezwolenie dotyczy młodocianych, którzy ukończyli 17 lat,
- c) kierowcy samochodu, gdy program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania pojazdami samochodowymi,
- d) marynarza i rybaka przy wykonywaniu na jednostkach pływających prac przewidzianych programem praktycznej nauki zawodu, pod bezpośrednim nadzorem nauczycieli lub instruktorów.
- e) elektromontera sieci i urządzeń elektrotrakcyjnych przy pracach związanych z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, a także na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych i zabezpieczających, 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 wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas ich wykonywania wstrzymany jest ruch pociągów lub sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych; zezwolenie dotyczy chłopców, którzy ukończyli 17 lat.

(brzmienie zał. wpraw. rozp. R. M. z dnia 30 lipca 2002 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym, Dz. U. 2002 r. Nr 127, poz. 1091)

Równe traktowanie w zatrudnieniu

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 w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio,

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminowania w rozumieniu jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.03a. § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania

i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem kryterium stażu pracy

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.03a. § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

(brzmienie art. wprowadzone ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. 2003 r. Nr 213, poz. 2081)

Przeciwdziałanie mobbingowi

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

(brzmienie art. Wprowadzone ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. 2003 r. Nr 213, poz. 2081)