

Załącznik do zarządzenia nr 21/2024  
Rektora UPP z dnia 15 marca 2024 r.  
obejmujący  
Załącznik do zarządzenia nr 78/2023  
Rektora UPP z dnia 30 października 2023 r.

**REGULAMIN PRACY  
UNIwersytetu Przyrodniczego  
W POZNANIU**

## SPIS TREŚCI

<b>Nr rozdziału</b>	<b>Tytuł rozdziału</b>	<b>Strona</b>
I	Postanowienia wstępne	3
II	Ogólne obowiązki pracodawcy i pracowników	3
III	Obowiązki nauczycieli akademickich, pensum, godziny nadwymiarowe	5
IV	Organizacja i porządek pracy	11
V	Wypłata wynagrodzenia	18
VI	Monitoring	19
VII	Regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej	20
VIII	Nagrody i wyróżnienia	23
IX	Odpowiedzialność porządkowa pracowników	23
X	Przepisy końcowe	25

## ZAŁĄCZNIKI

<b>Nr załącznika</b>	<b>Tytuł załącznika</b>
1	Ewidencja czasu pracy wykonywanej zdalnie
2	Karta urlopową
3	Karta urlopową dla kadry kierowniczej
4	Wniosek o udzielenie urlopu niebędącego urlopem wypoczynkowym, naukowym, na poratowanie zdrowia oraz zwolnienia od pracy
5	Wykaz prac wzbronionych młodocianym
6	Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią
7	Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego
8	Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe

## **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

### **§ 1**

#### **Właściwość regulaminu**

Przepisy regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, za wyjątkiem zatrudnionych w rolniczych i leśnych zakładach doświadczalnych oraz Zespole Szkół Przyrodniczych w Poznaniu.

### **§ 2**

#### **Reprezentowanie pracodawcy**

W imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Rektor lub inna osoba umocowana do tego w formie pisemnej przez Rektora.

### **§ 3**

#### **Inne źródła prawa pracy**

W sprawach dotyczących praw i obowiązków pracodawcy i pracowników, związanych z porządkiem w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu, nieuregulowanych w regulaminie, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, wydanych na ich podstawie aktów prawnych, innych właściwych przepisów prawa oraz zarządzeń Rektora.

## **ROZDZIAŁ II OGÓLNE OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW**

### **§ 4**

#### **Ogólne obowiązki pracodawcy**

Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:

- 1) szanować godność i inne dobra osobiste pracownika;
- 2) przestrzegać równego traktowania pracowników w zatrudnieniu;
- 3) przeciwdziałać jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 4) przeciwdziałać mobbingowi oraz zapewnić pracownikowi dostęp do Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej;
- 5) zapobiegać naruszeniu zasad bhp;
- 6) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodnie z treścią łączącego go z pracodawcą stosunku pracy i na tej podstawie ustalić zakres obowiązków pracownika;
- 7) zaznajomić pracownika z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na danym stanowisku, zależnością służbową oraz jego podstawowymi uprawnieniami;
- 8) wskazać pracownikowi miejsce pracy oraz zapewnić mu konieczne instrukcje, materiały i narzędzia;
- 9) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracownika wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji;

- 10) informować pracownika o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną przez niego pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 11) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracownika z zakresu bhp;
- 12) organizować wymagane badania lekarskie pracownika;
- 13) dostarczyć nieodpłatnie pracownikowi przysługujące mu środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie ochronne;
- 14) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia;
- 15) ułatwić pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 16) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracownika oraz wyników jego pracy;
- 17) zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników;
- 18) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
- 19) przestrzegać regulacji związanych z ochroną danych osobowych, na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia Parlamentu Europejskiego (rady UE) 2016/2017 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz wewnątrzzakładowej polityki bezpieczeństwa;
- 20) określać procedury ochrony danych osobowych na potrzeby wykonywania pracy zdalnej.

## **§ 5**

### **Ogólne obowiązki pracowników**

1. Obowiązkiem pracownika jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
2. Pracownik obowiązany jest w szczególności:
  - 1) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego porządku;
  - 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
  - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy a także przepisów przeciwpożarowych;
  - 4) dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
  - 5) zachować trzeźwość w pracy i na terenie zakładu pracy;
  - 6) chronić informacje niejawne oraz przestrzegać tajemnicy przedsiębiorstwa;
  - 7) przestrzegać zasad zakazu konkurencji w zakresie określonym odrębną umową;
  - 8) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego;
  - 9) korzystać z powierzonego mienia wyłącznie w celu wykonywania obowiązków służbowych;
  - 10) przestrzegać regulacji dotyczących ochrony danych osobowych.

## **§ 6**

### **Obowiązki pracownika w związku z rozwiązaniem stosunku pracy**

1. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracownik jest obowiązany:
  - 1) rozliczyć się z pracodawcą z pobranych urządzeń, narzędzi i materiałów;
  - 2) rozliczyć się z pracodawcą z pobranych zaliczek i pożyczek, z zastrzeżeniem ust. 2;
  - 3) załatwić formalności związane z kartą obiegową zwolnienia oraz złożyć ją w Dziale Osobowym i Spraw Socjalnych.

2. Obowiązek rozliczenia pożyczek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, nie ma zastosowania, jeśli wewnętrzne przepisy szczególne stanowią inaczej.

### **ROZDZIAŁ III OBOWIĄZKI NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, PENSUM, GODZINY PONADWYMIAROWE**

#### **§ 7**

##### **Obowiązki nauczycieli akademickich wg grup zatrudnienia**

1. Do obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników dydaktycznych, należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, a w szczególności:
  - 1) przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, w tym w języku obcym, zaliczanych do pensum dydaktycznego, o którym mowa w § 12, określonych w programach studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich i programach kształcenia w szkole doktorskiej;
  - 2) inne prace związane z procesem dydaktycznym, w tym:
    - a) przeprowadzanie egzaminów, zaliczeń, kolokwium bądź innych form weryfikacji efektów uczenia się, a także udział w egzaminach komisyjnych,
    - b) gromadzenie i przechowywanie dokumentacji potwierdzającej uzyskanie efektów uczenia się,
    - c) sprawowanie opieki promotorskiej nad przygotowaniem przez studentów prac dyplomowych, w tym sprawdzenie prac dyplomowych przed egzaminem dyplomowym z wykorzystaniem Jednolitego Systemu Antyplagiatowego,
    - d) recenzowanie prac dyplomowych oraz udział w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe,
    - e) przeprowadzanie konsultacji,
    - f) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad takimi praktykami,
    - g) opieka nad studentem studiującym według indywidualnej organizacji studiów z opieką naukową,
    - h) opieka nad kołami naukowymi,
    - i) udział w hospitacji zajęć dydaktycznych,
    - j) przygotowanie studentów do udziału w konkursach, imprezach kulturalnych i sportowych,
    - k) przygotowanie wzorów opisów przedmiotów (sylabusów),
    - l) opieka nad studentem w ramach wymiany międzynarodowej,
    - m) udział w przeprowadzeniu oceny śródkresowej realizacji indywidualnego planu badawczego doktoranta.
  - 3) opracowanie lub wdrażanie innowacyjnych metod kształcenia;
  - 4) upowszechnianie wyników działalności dydaktycznej w postaci podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktycznych;
  - 5) prace służące zapewnieniu jakości uczenia się, w tym pozyskiwanie na rzecz uczelni akredytacji międzynarodowych;
  - 6) pozyskiwanie lub realizacja projektów dydaktycznych oraz popularyzacja nauki.
2. Do obowiązków nauczyciela akademickiego, zatrudnionego w grupie pracowników badawczych, należą:
  - 1) prowadzenie działalności naukowej obejmującej:

- a) badania naukowe: badania podstawowe rozumiane jako prace empiryczne lub teoretyczne mające przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy o podstawach zjawisk i obserwowanych faktów bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne; badania aplikacyjne rozumiane jako prace mające na celu zdobycie nowej wiedzy oraz umiejętności, nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów i usług lub wprowadzenie do nich znaczących ulepszeń,
  - b) prace rozwojowe, będące działalnością obejmującą nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym: w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzone do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń.
- 2) upowszechnianie wyników działalności naukowej w szczególności w postaci:
- a) artykułów naukowych opublikowanych w czasopismach naukowych i w recenzowanych materiałach z międzynarodowych konferencji naukowych, zamieszczonych w wykazie tych czasopism i materiałów sporządzonych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki,
  - b) monografii naukowych wydanych przez wydawnictwa zamieszczone w wykazie tych wydawnictw sporządzonym przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki oraz redakcji naukowych takich monografii i rozdziałów w takich monografiach,
  - c) przyznanych patentów na wynalazki, praw ochronnych na wzory użytkowe i wyłącznych praw hodowców do odmian roślin i zwierząt;
- 3) pozyskiwanie lub realizacja projektów badawczych i badawczo-rozwojowych, finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym z budżetu Unii Europejskiej, Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju lub Fundacji Nauki Polskiej;
- 4) współpraca z Uniwersytetem w zakresie komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych lub know-how związanego z tymi wynikami;
- 5) wykonywanie za pośrednictwem Uniwersytetu usług badawczych na zlecenie podmiotów nienależących do systemu szkolnictwa wyższego i nauki;
- 6) uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w szczególności udział w przeprowadzaniu w Uniwersytecie oceny śródkresowej realizacji indywidualnego planu badawczego przez doktoranta, przeprowadzanie egzaminów bądź innych form weryfikacji efektów uczenia się oraz opieka nad kołami naukowymi;
3. Do obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, należą obowiązki, o których mowa w ust. 1 i 2.

## **§ 8**

### **Wspólne obowiązki nauczycieli akademickich**

1. Do obowiązków nauczyciela akademickiego poza wymienionymi w § 7 w szczególności należą:
  - 1) udział w postępowaniach w sprawie nadania stopnia naukowego doktora, stopnia naukowego doktora habilitowanego i tytułu profesora, w tym pełnienie funkcji promotora, promotora pomocniczego lub recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz udział w pracach komisji przeprowadzającej egzaminy doktorskie i pracach komisji habilitacyjnej;

- 2) udział w innych pracach i wdrażanych programach związanych z rozwojem poziomu badawczo-dydaktycznego Uniwersytetu, zleczanych przez Rektora, prorektora lub dziekana;
  - 3) uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uniwersytetu związanych z procesem dydaktycznym oraz działalnością naukową, zleczanych przez przełożonych, w szczególności:
    - a) udział w pracach komisji przeprowadzających rekrutację na studia,
    - b) udział w pracach komisji przeprowadzających rekrutację do szkoły doktorskiej,
    - c) udział w pracach komisji powołanych w sprawach potwierdzania efektów uczenia się;
  - 4) stałe podnoszenie kompetencji zawodowych.
2. Obowiązki, o których mowa w ust. 1 pkt.1 i pkt. 3 lit. b nie dotyczą nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł zawodowy magistra lub równoważny.

## **§ 9**

### **Indywidualny zakres obowiązków nauczyciela**

Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala Rektor z uwzględnieniem § 7 i § 8.

## **§ 10**

### **Pensum dydaktyczne**

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela akademickiego (pensum dydaktyczne), z zastrzeżeniem § 11 i § 14, wynosi:

- 1) dla nauczyciela zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych:
    - a) 180 godzin dydaktycznych – na stanowisku profesora;
    - b) 200 godzin dydaktycznych – na stanowisku profesora uczelni;
    - c) 210 godzin dydaktycznych – posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego, zatrudnionego na stanowisku adiunkta;
    - d) 230 godzin dydaktycznych – nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego, zatrudnionego na stanowisku adiunkta albo asystenta;
  - 2) dla nauczyciela zatrudnionego w grupie pracowników dydaktycznych:
    - a) 280 godzin dydaktycznych – na stanowisku profesora;
    - b) 320 godzin dydaktycznych – na stanowisku profesora uczelni;
    - c) 340 godzin dydaktycznych – posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego, zatrudnionego na stanowisku adiunkta;
    - d) 360 godzin dydaktycznych – nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego, zatrudnionego na stanowisku adiunkta albo asystenta;
    - e) 540 godzin dydaktycznych – zatrudnionego na stanowisku lektora, starszego lektora, instruktora albo starszego instruktora;
- przy czym 1 godzina dydaktyczna wynosi 45 minut (godzina obliczeniowa).

## **§ 11**

### **Proporcjonalny wymiar pensum dydaktycznego. Zmiana wymiaru w trakcie roku akademickiego**

1. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego zatrudnionego:
  - 1) w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia;
  - 2) w trakcie trwania roku akademickiego ustala się w wymiarze jednej trzydziestej rocznego wymiaru pensum dydaktycznego dla danego stanowiska, za każdy tydzień od momentu zatrudnienia do końca okresu, w którym prowadzone są w danym roku akademickim zajęcia dydaktyczne.

2. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego ustala się ponownie w trakcie roku akademickiego w przypadku:
  - 1) zmiany stanowiska – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na danych stanowiskach;
  - 2) zmiany grupy zatrudnienia – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na danych stanowiskach;
  - 3) zmiany wymiaru czasu pracy – proporcjonalnie do okresów zatrudnienia w poszczególnych wymiarach czasu pracy;
  - 4) nabycia lub utraty uprawnienia do jego obniżenia z innych przyczyn – proporcjonalnie do okresu trwania roku akademickiego po dacie zdarzenia.

## **§ 12**

### **Zaliczalność do pensum dydaktycznego zadań wykonywanych w UPP**

1. Do pensum dydaktycznego zalicza się prowadzenie następujących rodzajów zajęć dydaktycznych, zgodnie z obowiązującymi programami studiów i programem kształcenia szkoły doktorskiej:
  - 1) wykłady;
  - 2) ćwiczenia konwersatoryjne, praktyczne i terenowe;
  - 3) zajęcia laboratoryjne, projektowe i warsztatowe;
  - 4) seminaria;
  - 5) lektoraty i zajęcia z wychowania fizycznego;
  - 6) zajęcia w grupach dodatkowych utworzonych na zasadach określonych przez Rektora;
2. Dla uzupełnienia pensum dydaktycznego może być zaliczone:
  - 1) sprawowanie opieki naukowej nad realizacją prac dyplomowych;
  - 2) sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
  - 3) opieka nad działalnością kół naukowych;
  - 4) prowadzenie zajęć:
    - a) trenerskich w sekcjach sportowych AZS,
    - b) na studiach podyplomowych, kursach dokształcających lub szkoleniach.
3. Decyzją Prorektora ds. Studiów, jako uzupełnienie pensum, mogą być zaliczone inne aktywności nauczyciela, w tym np. opieka nad dyplomantem lub praktykantem innej uczelni lub ośrodka naukowego (np. w ramach programu Erasmus+, studiów interdyscyplinarnych lub innej współpracy).
4. Zaliczenie na poczet uzupełnienia pensum dydaktycznego zajęć lub opieki, o których mowa w ust. 2 i 3, następuje, gdy nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia za te czynności z innego źródła.
5. Przeliczniki dla zadań, o których mowa w ust. 2, ustala Rektor po zaopiniowaniu przez Radę Dydaktyczną Uniwersytetu.
6. Za zajęcia prowadzone w języku obcym, z wyłączeniem lektoratów, stosuje się współczynnik przeliczeniowy 1,5.

## **§ 13**

### **Zaliczalność do pensum dydaktycznego zadań wykonywanych poza UPP**

1. Nauczyciel akademicki, dla uzupełnienia pensum dydaktycznego, może wykonywać zajęcia poza Uniwersytetem:
  - 1) w szkole ponadpodstawowej, która zawarła umowę z Uniwersytetem;
  - 2) w innych jednostkach oświatowych lub w trybie pozaszkolnym, w koordynacji z Centrum Kształcenia Ustawicznego, i za zgodą Prorektora ds. Studiów.



2. Zaliczenie na poczet uzupełnienia pensum dydaktycznego zajęć, o których mowa w ust. 1, ma miejsce, gdy nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia za te zajęcia od podmiotu, w którym są one realizowane.
3. Ustala się, że jedna godzina zajęć dydaktycznych w jednostkach wyszczególnionych w ust. 1 odpowiada jednej godzinie zajęć dydaktycznych w Uniwersytecie.

#### **§ 14**

##### **Pensum dydaktyczne nauczycieli pełniących niektóre funkcje**

Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję:

- 1) Rektora – wynosi 60 godzin;
- 2) prorektora – wynosi 90 godzin;
- 3) dziekana – wynosi 120 godzin;
- 4) prodziekana - wynosi 150 godzin.

#### **§ 15**

##### **Obniżanie pensum dydaktycznego**

1. Rektor, na wniosek nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, może obniżyć pensum dydaktyczne ustalone w § 10, do wysokości:
  - 1) 140 godzin, gdy nauczyciel akademicki jest członkiem Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polskiej Komisji Akredytacyjnej, Rady Narodowego Centrum Nauki, Rady Narodowego Centrum Badań i Rozwoju lub Rady Doskonałości Naukowej albo pełni funkcję kierowniczą w krajowych lub międzynarodowych organach, instytucjach i organizacjach;
  - 2) 160 godzin, gdy nauczyciel akademicki pełni obowiązki pełnomocnika Rektora oraz koordynatora uczelnianego ds. programu Erasmus+;
  - 3) 180 godzin, gdy nauczyciel akademicki pełni funkcję wydziałowego koordynatora ds. programu Erasmus+, pod warunkiem, że z programu korzysta co najmniej 3 studentów.
2. Rektor, na wniosek nauczyciela akademickiego, może obniżyć jego pensum dydaktyczne o nie więcej niż 50% wymiaru ustalonego dla zajmowanego stanowiska, jeśli:
  - 1) nauczyciel ten realizuje projekt badawczy, badawczo-rozwojowy lub dydaktyczny, finansowany ze źródeł zewnętrznych o wartości rocznej przekraczającej 150 000 zł, liczonej średnio w dwóch latach obejmujących dany rok akademicki;
  - 2) nauczycielowi temu powierzone zostało przez Rektora wykonywanie zadań ważnych dla Uniwersytetu, nauki lub otoczenia społeczno-gospodarczego.
3. W uzasadnionych przypadkach, uwzględniając inne okoliczności i przesłanki, Rektor może obniżyć pensum z pominięciem ust. 1 i 2.
4. Wniosek o obniżenie pensum dydaktycznego należy złożyć do końca semestru zimowego w Dziale Studiów i Spraw Studenckich.

## § 16

### Przydzielanie i rozliczanie pensum

1. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego rozlicza się w ramach katedry albo ogólnouczelnianej jednostki dydaktycznej.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej, przydzielając zajęcia dydaktyczne, zapewnia równomierne rozłożenie obciążenia nauczycieli akademickich tej jednostki tak, aby nie występowały niedobory pensum dydaktycznego lub przekroczenia dozwolonych godzin ponadwymiarowych.
3. W przypadku wystąpienia niedoboru pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego kierownik danej jednostki jest obowiązany powiadomić o tym pisemnie swojego przełożonego, wyjaśniając przyczyny zaistniałego niedoboru, oraz określić środki zaradcze zastosowane na rzecz przeciwdziałania takiemu niedoborowi.
4. W przypadku niedoboru godzin w jednostce, zajęcia dydaktyczne wykonane przez doktoranta, którego opiekunem jest osoba nieposiadająca tytułu profesora, zalicza się do uzupełnienia niedoborów pensum innych nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostce, o której mowa w ust.1. Zaliczonych godzin nie uznaje się jako rzeczywiście zrealizowanych i nie uwzględnia się ich do ustalenia uprawnienia do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

## § 17

### Usprawiedliwianie niewykonania pensum dydaktycznego. Godziny ponadwymiarowe

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
  - 1) (~~skreślony~~ – zarządzenie nr 21/2024 Rektora UPP z dnia 15.03.2024 r.)
  - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim.
  - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,  
- zalicza się (wyłącznie w celach ewidencyjnych) do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uniwersytecie są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
2. W razie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny dydaktyczne wynikające z jego pensum dydaktycznego, które według planu przypadają w okresie tej nieobecności, zalicza się, w celu ustalenia wykonania pensum dydaktycznego, jako godziny przepracowane zgodnie z planem, z zastrzeżeniem, że zaliczone godziny nie są uwzględniane do ustalenia uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych.
3. Liczbę godzin ponadwymiarowych, stanowiącą podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia, ustala się na podstawie rzeczywiście przepracowanych godzin.
4. W przypadku nauczycieli akademickich korzystających z obniżonego wymiaru pensum, godziny ponadwymiarowe to godziny rzeczywiście zrealizowane ponad roczny wymiar godzin dydaktycznych ustalony zgodnie z zasadami określonymi § 10 i 11.

## **§ 18**

### **Powierzenie pracy w godzinach ponadwymiarowych**

1. Nauczycielowi akademickiemu nie powinno powierzać się prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, z zastrzeżeniem ust. 2-4.
2. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
  - 1) 25% wysokości pensum dydaktycznego – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
  - 2) 50% wysokości pensum dydaktycznego – dla pracownika dydaktycznego.
3. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą wyrażoną w formie pisemnego oświadczenia, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności pensum dydaktycznego.
4. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez niego ósmego roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

## **ROZDZIAŁ IV**

### **ORGANIZACJA I PORZĄDEK PRACY**

## **§ 19**

### **Sposoby wykonywania pracy**

1. Praca wykonywana może być w sposób:
  - 1) stacjonarny (w siedzibie pracodawcy);
  - 2) hybrydowy (częściowo w miejscu innym niż siedziba pracodawcy, uprzednio uzgodnionym z pracodawcą).
2. Stacjonarny sposób wykonywania pracy jest sposobem domyślnym, a jego zmiana na hybrydowy wymaga odpowiednio zgody pracodawcy albo polecenia.
3. Zasady wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy, dalej zwanej „pracą zdalną”, określa się w indywidualnym porozumieniu zawartym z pracownikiem albo w poleceniu wykonywania pracy zdalnej. Regulacja nie dotyczy pracy wykonywanej w trybie określonym w ust. 4 pkt 4.
4. Dopuszcza się wykonywanie pracy zdalnej w trybie:
  - 1) art. 67<sup>19</sup> §1 pkt 2 Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek),
  - 2) art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7, art. 188<sup>1</sup> Kodeksu pracy (praca zdalna na wniosek pracownika w szczególnej sytuacji);
  - 3) art. 67<sup>19</sup> § 3 Kodeksu pracy (praca zdalna na polecenie pracodawcy);
  - 4) art. 67<sup>33</sup> Kodeksu pracy (praca zdalna okazjonalna na wniosek).
5. Zasady udzielania zgód na wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnej określa w zarządzeniu Rektor.

## **§ 20**

### **Systemy czasu pracy**

1. Nauczycieli akademickich obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą wykonywać pracę w:
  - 1) podstawowym systemie czasu pracy, polegającym na rozpoczynaniu i kończeniu pracy w określonych w regulaminie godzinach, z zastrzeżeniem § 23 ust. 2-3;
  - 2) systemie zadaniowego czasu pracy.
3. Pracownik:

- 1) wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może (na wniosek) wykonywać pracę w innym systemie czasu pracy, dopuszczonym w elastycznej organizacji pracy;
  - 2) spełniający warunki, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, może (na wniosek) wykonywać pracę w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, 140<sup>1</sup> i 142.
4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, wykonującemu pracę w innym systemie niż podstawowy system czasu pracy, obowiązujący go system czasu pracy określa się w umowie o pracę albo w indywidualnym porozumieniu.

## **§ 21**

### **Normy i rozkład czasu pracy**

1. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem możliwości wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w systemie skróconego tygodnia pracy albo tzw. systemie pracy weekendowej, o których mowa w art. 143-144 Kodeksu pracy.
2. W terminie:
  - 1) do 31 października Rektor ustala w trybie zarządzenia rozkład czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy i w pełnym wymiarze czasu pracy, obejmujący okres następnego roku kalendarzowego, uwzględniając:
    - a) zasadę pięciodniowego tygodnia pracy,
    - b) dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta);
    - c) zasadę obniżania wymiaru czasu pracy o 8 godzin w okresie rozliczeniowym w zamian za każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela;
    - d) inne dodatkowe dni wolne od pracy.
  - 2) co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego miesięcznego okresu rozliczeniowego pracownicy:
    - a) wykonujący pracę zmianową, o której mowa w § 25, niezależnie od systemu czasu pracy,
    - b) wykonujący pracę w systemie czasu pracy innym niż system podstawowy i zadaniowy,
    - c) wykonujący pracę w podstawowym systemie czasu pracy i w niepełnym wymiarze czasu pracy,- otrzymują od pracodawcy rozkład czasu pracy, określający w szczególności dobowe wymiary czasu pracy oraz czas rozpoczynania i zakończenia pracy. Punkt 1 lit. a-d stosuje się odpowiednio.

## **§ 22**

### **Okres rozliczeniowy**

1. Okres rozliczeniowy dla nauczycieli akademickich wynosi dwanaście miesięcy i rozpoczyna się 1 października oraz trwa do 30 września roku następnego (rok akademicki).
2. Okres rozliczeniowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi jeden miesiąc.

## **§ 23**

### **Czas rozpoczynania i kończenia pracy**

1. W podstawowym systemie czasu pracy pracę rozpocząć należy o godz. 7:00 a zakończyć o godz. 15:00.
2. Określony w ust. 1 czas rozpoczęcia i zakończenia pracy nie dotyczy pracowników, o których mowa w § 21 ust. 2 pkt 2, których czas rozpoczęcia i zakończenia pracy określa rozkład czasu pracy, o którym mowa w powołanym przepisie.
3. Pracodawca, na wniosek pracownika wykonującego pracę w podstawowym systemie czasu pracy, może ustalić indywidualny czas rozpoczynania i kończenia pracy.

## **§ 24**

### **Ewidencjonowanie czasu pracy, pozapłacowe równoważenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych**

1. Pracownik, wykonujący pracę w siedzibie pracodawcy, objęty innym systemem niż system zadaniowego czasu pracy, potwierdza czas rozpoczęcia i zakończenia pracy na miesięcznej, imiennej *Liście obecności* udostępnionej w siedzibie jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony.
2. Lista, o której mowa w ust.1, zawiera również ewidencję godzin nadliczbowych.
3. W zamian za dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje możliwość skorzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bez względu na stronę inicjującą udzielenie tego zwolnienia, pod warunkiem, że strony dokonają uzgodnienia terminu udzielenia czasu wolnego do końca miesiąca, w którym praca w godzinach nadliczbowych wystąpiła.
4. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 w zakresie systemu czasu pracy, wykonujący pracę zdalną potwierdza czas rozpoczęcia i zakończenia pracy na imiennej *Ewidencji czasu pracy wykonywanej zdalnie* (wzór stanowi załącznik nr 1), prowadzonej w miejscu świadczenia pracy. Ewidencję należy dostarczyć do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych w terminie do 3. dnia roboczego kolejnego miesiąca.
5. Nie ewidencjonuje się czasu pracy pracowników wykonujących pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, kwestora oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe.

## **§ 25**

### **Praca zmianowa**

1. Pracownicy, o których mowa w § 34 ust. 1 pkt 5, zatrudnieni przy ochronie mienia wykonują pracę w systemie zmianowym.
2. Wprowadza się następujący podział zmian oraz czas rozpoczęcia i zakończenia pracy:
  - 1) zmiana pierwsza – od godz. 6:00 do godz. 14:00;
  - 2) zmiana druga – od godz. 14:00 do godz. 22:00;
  - 3) zmiana trzecia – od godz. 22:00 do godz. 6:00.
3. Informacja o wykonywaniu pracy w systemie zmianowym zawarta jest w umowie o pracę albo w porozumieniu z pracownikiem.

## § 26

### Pora nocna

Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godz. 22:00 a 6:00.

## § 27

### Opuszczanie miejsca wykonywania pracy w czasie godzin pracy

1. Wyjścia w czasie godzin pracy mają charakter prywatny albo służbowy.
2. W incydentalnych sytuacjach, związanych z potrzebą załatwienia sprawy osobistej, pracownik może opuścić siedzibę pracodawcy lub miejsce wykonywania pracy zdalnej w czasie godzin pracy.
3. Opuszczenie siedziby pracodawcy, związane z okolicznością, o której mowa w ust. 2, wymaga uzyskania zgody przełożonego, a w przypadku jego nieobecności - osoby go zastępującej.
4. Wyjścia służbowe następują na polecenie, w uzgodnieniu z przełożonym albo osobą go zastępującą.
5. Opuszczenie miejsca wykonywania pracy należy odnotować na *Liście obecności* albo w *Ewidencji czasu pracy wykonywanej zdalnie*, o których mowa w § 24, poprzez wpisanie odpowiedniego symbolu (S – dla wyjść służbowych; P – dla wyjść prywatnych) oraz godziny wyjścia i powrotu.
6. Brak zarejestrowania godziny powrotu równoznaczny jest z przebywaniem poza miejscem wykonywania pracy do końca czasu pracy, wynikającego z dobowego rozkładu czasu pracy danego pracownika.
7. Czas niewykonywania pracy w związku z wyjściem prywatnym należy odpracować do końca okresu rozliczeniowego.
8. Przekroczenie dobowego wymiaru czasu pracy w związku z odpracowaniem, o którym mowa w ust. 7, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
9. Do pracowników, o których mowa w § 24 ust. 5, nie stosuje się ustępów 5 i 6.

## § 28

### Usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień

1. Pracownik ma obowiązek uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jeżeli jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednią informację przełożonemu lub Działowi Osobowemu i Spraw Socjalnych.
2. W razie niestawienia się do pracy z powodów niedających się przewidzieć, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności.
3. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, pracownik dokonuje, w miarę możliwości osobiście (telefonicznie) lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
4. Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2, może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami.
5. W przypadku spóźnienia do pracy pracownik zobowiązany jest wyjaśnić okoliczności usprawiedliwiające spóźnienie, w miarę możliwości przedstawiając stosowne dowody.
6. Czas niewykonywania pracy w związku ze spóźnieniem należy odpracować do końca okresu rozliczeniowego.
7. Przekroczenie dobowego wymiaru czasu pracy w związku z odpracowaniem, o którym mowa w ust. 6, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

## § 29

### Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego

1. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Do urlopu nie wlicza się dni wolnych od pracy wynikających z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy.
4. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.
5. Urlopy wypoczynkowe udzielane są zgodnie z planem urlopów ustalonym przez pracodawcę, uwzględniającym wnioski pracowników.
6. Plan urlopu nie obejmuje 4 dni urlopu, które pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika. Pracownik zgłasza żądanie pisemnie na karcie urlopowej, o której mowa w ust. 10, telefonicznie albo z wykorzystaniem innego środka komunikacji, najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w Dziale Osobowym i Spraw Socjalnych. W wypadku zgłoszenia telefonicznego lub elektronicznego pracownik po wykorzystaniu urlopu niezwłocznie składa kartę urlopową albo rejestruje urlop w dedykowanej aplikacji elektronicznej, o dostępności której powiadamia się pracowników w formie komunikatu albo zarządzenia.
7. Plany urlopów przygotowują kierownicy jednostek organizacyjnych w uzgodnieniu z pracownikami, z uwzględnieniem wniosków pracowników i koniecznością zapewnienia normalnego toku pracy, do 31 grudnia każdego roku.
8. Opracowany plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników, z obowiązkiem potwierdzenia (podpisem) przyjęcia do wiadomości terminu ustalonego urlopu i przekazuje się do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych.
9. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
10. Pracownik rozpoczyna urlop zgodnie z przyjętym planem urlopów po wystawieniu karty urlopowej (wzory stanowią załącznik nr 2 i 3) albo poprzez złożenie wniosku urlopowego w dedykowanej aplikacji elektronicznej.
11. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, z podaniem terminu wykorzystania urlopu.
12. Brak wniosku jest równoznaczny z rozpoczęciem urlopu zgodnie z planem.
13. Pracodawca może przesunąć termin urlopu z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie toku pracy.
14. W przypadku, o którym mowa w ust.13, pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w związku z przesunięciem urlopu na zasadach przewidzianych w przypadkach odwołania z urlopu. Warunkiem powstania zobowiązania jest poinformowanie pracodawcy, w chwili powiadomienia go o przesunięciu urlopu, o poczynionych wydatkach i stratach, które powstaną w związku z przesunięciem urlopu, a wynikłych ze stosunków cywilnoprawnych powstałych przed zawiadomieniem o przesunięciu urlopu.
15. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego (nie dotyczy to części urlopu udzielonego zgodnie z art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy, tj. na żądanie pracownika).

### **§ 30**

#### **Urlop naukowy i na poratowanie zdrowia**

1. Na wniosek nauczyciela akademickiego udzielony może zostać:
  - 1) płatny urlop, o którym mowa w art. 130 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
  - 2) płatny urlop na poratowanie zdrowia, o którym mowa w art. 131 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
2. Urlopów, o których mowa w ust. 1, udziela Rektor lub upoważniony prorektor.
3. Wniosek o udzielenie urlopu, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1, musi zawierać opinię bezpośredniego przełożonego oraz dziekana/kierownika jednostki ogólnouczelnianej.
4. Wniosek o urlop, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, rozpatruje się po przedłożeniu orzeczenia lekarskiego, wydanego przez lekarza posiadającego uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych, wykonującego działalność w jednostce służby medycyny pracy, z którą uczelnia zawarła umowę, stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy oraz określającego:
  - 1) zalecane leczenie;
  - 2) czas potrzebny na przeprowadzenie leczenia.
5. Skierowanie na wykonanie badań, o których mowa w ust. 4, wydaje Rektor.

### **§ 31**

#### **Zasady udzielania innych urlopów oraz zwolnień od pracy**

1. Na warunkach określonych w szczególności w:
  - 1) rozporządzeniu ministra właściwego ds. pracy w sprawie udzielania pracownikom zwolnień od pracy, wydanego na podstawie art. 298<sup>2</sup> Kodeksu pracy;
  - 2) Kodeksie pracy;
  - 3) ustawie o związkach zawodowych i wydanych na jej podstawie aktach wykonawczych;
  - 4) ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
  - 5) ustawie o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczania chorób zakaźnych;pracownik albo właściwa instytucja może wnioskować o udzielenie innego urlopu lub zwolnienia od pracy (*wzór Wniosku o udzielenie urlopu niebędącego urlopem wypoczynkowym, urlopem naukowym, na poratowanie zdrowia oraz zwolnienia od pracy* stanowi załącznik nr 4).
2. Jeśli pracodawca określił szczegółowe wymogi i elementy wniosku, wzoru, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się.

### **§ 32**

#### **Informowanie o zastępstwach**

Kierownik jednostki organizacyjnej, albo pracownik wykonujący zadania kierownika jednostki, przed rozpoczęciem zaplanowanej nieobecności informuje podległych pracowników o osobie przejmującej zadania kierownika.

### **§ 33**

#### **Pozaumowne warunki zatrudnienia**

1. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:
  - 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o:
    - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
    - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
    - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,



- d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
  - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
  - f) zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę (w przypadku pracy w systemie zmianowym),
  - g) zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy (w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy),
  - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
  - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
  - j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
  - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.
2. Poinformowanie pracownika o jego indywidualnych warunkach zatrudnienia, o których mowa w pkt. 1 lit. a-f i h-k i pkt 2, nastąpić może poprzez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

### **§ 34**

#### **Grupy pracownicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

1. Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnia się z przypisaniem do jednej z następujących grup pracowniczych:
- 1) grupy pracowników administracyjnych;
  - 2) grupy pracowników inżyniersko-technicznych;
  - 3) grupy pracowników badawczo-technicznych;
  - 4) grupy pracowników bibliotecznych i informacji naukowej;
  - 5) grupy pracowników obsługi i robotników.
2. Informacja o przypisaniu do grupy zawarta jest w umowie o pracę.

### **§ 35**

#### **Zabezpieczanie pomieszczeń, przebywanie w pomieszczeniach służbowych po zakończeniu pracy**

1. Po zakończeniu pracy osoba opuszczająca pomieszczenia jako ostatnia zobowiązana jest zamknąć je na klucz, który należy pozostawić w portierni albo - w przypadku pomieszczeń znajdujących się w Collegium Maximum - zdeponować w depozytorze.

2. Przed opuszczeniem pomieszczenia należy zamknąć okna oraz wyłączyć urządzenia elektryczne i oświetlenie.
3. Samowolne dorabianie kluczy do pomieszczeń służbowych jest zabronione.
4. Pracownicy zatrudnieni w innym systemie czasu pracy niż zadaniowy system czasu pracy mogą przebywać w pomieszczeniach służbowych poza czasem wynikającym z ich rozkładu czasu pracy za zgodą lub na polecenie przełożonych. Polecenie lub zgody nie wymaga się na czas niezbędny do przygotowania i zabezpieczenia stanowiska pracy po jej zakończeniu.

## **ROZDZIAŁ V**

### **Wyplata wynagrodzenia**

#### **§ 36**

##### **Sposoby, terminy i częstotliwość płatności wynagrodzenia**

1. Wyplaty wynagrodzenia dokonuje się na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego albo do rąk własnych.
2. Wyplaty do rąk własnych dokonuje się na wniosek. W takim przypadku wynagrodzenie stawia się do dyspozycji pracownika w banku prowadzącym rachunek pracodawcy albo (na podstawie uzgodnienia z pracownikiem) przekazuje się przekazem pocztowym na wskazany przez niego adres.
3. Ustala się następujące terminy i częstotliwości wyplat:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego dla:
    - a) nauczycieli akademickich – na pierwszy dzień każdego miesiąca,  
- przy czym, jeśli jest to dzień ustawowo wolny od pracy, dzień wolnym od pracy na podstawie decyzji Rektora albo sobota, wyplata następuje w pierwszym następującym po nim dniu roboczym. Wynagrodzenie wyplacane jest z góry w cyklu miesięcznym;
    - b) grup pracowniczych: administracyjnych, obsługi i robotników oraz pracowników bibliotecznych i informacji naukowej – na 27. dzień każdego miesiąca,
    - c) pozostałych grup pracowniczych – na ostatni dzień lutego lub na 29. dzień każdego z pozostałych miesięcy,  
- przy czym jeśli termin płatności przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, dzień wolny od pracy na podstawie decyzji Rektora albo sobotę, wyplaty dokonuje się w dniu roboczym poprzedzającym ustalony termin. Wynagrodzenie płatne jest z dołu w cyklu miesięcznym;
  - 2) dodatku za staż pracy – terminy i częstotliwość wyplaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio;
  - 3) dodatku funkcyjnego – terminy i częstotliwość wyplaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio;
  - 4) dodatku zadaniowego – terminy i częstotliwość wyplaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio;
  - 5) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe – do końca grudnia, jednorazowo za poprzedni rok akademicki;
  - 6) wynagrodzenia i dodatku (jeśli przysługuje) za godziny nadliczbowe – na 10. dzień miesiąca następującego po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w cyklu miesięcznym;
  - 7) dodatku za pracę w porze nocnej – terminy i częstotliwość wyplaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli praca w porze nocnej wystąpiła po wyplacie

- wynagrodzenia zasadniczego, dodatek do wynagrodzenia należy wypłacić w terminie do 10. dnia kolejnego miesiąca;
- 8) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia – na 10. dzień miesiąca następującego po miesiącu, w którym wykonywano pracę w warunkach szkodliwych, w cyklu miesięcznym;
  - 9) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy – terminy i częstotliwość wypłaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio;
  - 10) premii dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – do 45. dnia od przyznania;
  - 11) premii motywacyjnej dla nauczycieli akademickich – do 45. dnia od przyznania;
  - 12) dodatkowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich – do końca grudnia, jednorazowo za poprzedni rok akademicki;
  - 13) nagrody ze specjalnego funduszu nagród dla nauczycieli akademickich - do 45. dnia od przyznania;
  - 14) nagrody ze specjalnego funduszu nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – do 45. dnia od przyznania;
  - 15) wynagrodzenie za pracę dodatkowo świadczoną przy realizacji projektów – terminy i częstotliwość wypłaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio;
  - 16) wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – terminy i częstotliwość wypłaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli pracownik przedłożył pracodawcy kartę urlopową na okres, za który otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze, właściwej korekty dokonuje się w kolejnym wynagrodzeniu za pracę;
  - 17) wynagrodzenie za czas płatnych urlopów i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich – terminy i częstotliwość wypłaty, określone w pkt 1 stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli pracownik przedłożył pracodawcy kartę urlopową (dot. urlopu wypoczynkowego) na okres, za który otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze, właściwej korekty dokonuje się w kolejnym wynagrodzeniu za pracę;
  - 18) dodatkowego wynagrodzenia rocznego – do 31 marca po roku, za który wynagrodzenie przysługuje, w cyklu rocznym;
  - 19) nagrody jubileuszowej – do 10. dnia od nabycia uprawnienia, w cyklu pięcioletnim;
  - 20) odprawy pieniężnej – jednorazowo, na dzień rozwiązania stosunku pracy.

## **ROZDZIAŁ VI MONITORING**

### **§ 37**

#### **Monitoring wizyjny**

1. W celu podniesienia bezpieczeństwa osób przybywających na terenie Uniwersytetu oraz ochrony mienia, prowadzony jest, na warunkach określonych w Kodeksie pracy, monitoring wizyjny.
2. Monitorowaniem wizyjnym objęte są następujące obszary i pomieszczenia:
  - 1) miejsca wjazdu i wyjazdu na teren Uniwersytetu;
  - 2) obszary wokół budynków;
  - 3) place parkingowe;
  - 4) elewacje budynków;
  - 5) wejścia do budynków;
  - 6) ciągi komunikacyjne wewnątrz budynków;

- 7) windy.
3. Monitoring wizyjny prowadzony jest on-line oraz poprzez nagrywanie obrazu.

### **§ 38**

#### **Monitoring służbowej poczty elektronicznej**

1. Poczta elektroniczna monitorowana jest w celu wyselekcjonowania i wyeliminowania wirusów, wiadomości zawierającej złośliwe oprogramowania oraz tzw. SPAM-u.
2. Monitoringowi podlega wyłącznie poczta służbowa.
3. Zakwalifikowana jako SPAM korespondencja umieszczana jest w wydzielonym katalogu na przydzielonym pracownikowi indywidualnym koncie pocztowym i jest przez niego weryfikowalna.
4. Monitoringu dokonuje się z wykorzystaniem specjalistycznego oprogramowania o funkcjonalności pozwalającej osiągnąć cele określone w ust. 1.

## **ROZDZIAŁ VII**

### **REGULACJE DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPOŻAROWEJ**

### **§ 39**

#### **Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp**

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca obowiązany jest:
  - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
  - 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
  - 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
  - 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
  - 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
  - 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
  - 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy;
  - 8) powołać Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy i konsultować z nią w szczególności sprawy związane z:
    - a) zmianami w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
    - b) ocenami ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu pracy,

- c) wyznaczaniem pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
  - d) nieodpłatnym przydzielaniem pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego oraz posiłków profilaktycznych i napojów;
  - e) szkoleniem pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 9) wyznaczyć pracowników do udzielania pierwszej pomocy oraz wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

#### **§ 40**

##### **Obowiązki pracowników w zakresie bhp**

Pracownik obowiązany jest do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności pracownik powinien:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku 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.

#### **§ 41**

##### **Obowiązki przełożonych w zakresie bhp**

Osoba kierująca pracownikami obowiązana jest:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dbać o 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) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami;
- 7) przeprowadzać oceny ryzyka zawodowego na podlegających stanowiskach pracy oraz zapoznawać z nim pracowników.

## § 42

### **Obowiązki pracowników w zakresie ochrony przeciwpożarowej**

1. Do szczegółowych obowiązków pracowników w zakresie ochrony przeciwpożarowej, należy:
  - 1) przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych;
  - 2) uczestniczenie w szkoleniach w dziedzinie przeciwpożarowej i poddawanie się sprawdzianom wiedzy w tym zakresie;
  - 3) prawidłowe użytkowanie instalacji i urządzeń elektroenergetycznych;
  - 4) podejmowanie natychmiastowych działań mających na celu usunięcie przyczyn mogących spowodować pożar lub inne zagrożenie;
  - 5) nietarasowanie dróg ewakuacyjnych i dostępu do wszelkich urządzeń związanych z bezpieczeństwem pożarowym w budynku.
2. Informacje z zakresu ochrony przeciwpożarowej dostępne są w zakładce: <https://intranet.up.poznan.pl/pracownik/repozytorium/dokumenty-jednostek-universytetu-przyrodniczego-w-poznaniu-bhpiop/ochrona>.

## § 43

### **Sposób informowania o ryzyku zawodowym**

1. Informacje dotyczące ryzyka zawodowego przekazywane są podczas instruktażu stanowiskowego, a w razie konieczności są na bieżąco aktualizowane i przekazywane pracownikom.
2. Karty oceny ryzyka są dostępne w siedzibie jednostki organizacyjnej.

## § 44

### **Dostęp do informacji o pracownikach udzielających pierwszej pomocy**

Informacja o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej znajdują się:

- 1) w pomieszczeniach ogólnodostępnych - w portierniach poszczególnych budynków;
- 2) w pomieszczeniach jednostek organizacyjnych – na graficznych instrukcjach udzielania pierwszej pomocy zlokalizowanych przy apteczkach.

## § 45

### **Prace zabronione młodocianym i kobietom**

Zabronione jest zatrudnianie:

- 1) pracowników młodocianych przy pracach określonych w *Wykazie prac wzbronionych młodocianym*, stanowiącym załącznik nr 5;
- 2) kobiet przy pracach określonych w *Wykazie prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią*, stanowiącym załącznik nr 6.

## § 46

### **Prace dozwolone młodocianym**

Dozwolone jest zatrudnianie pracowników młodocianych:

- 1) w celu odbycia przygotowania zawodowego, przy pracach określonych w załączniku nr 7;
- 2) w innym celu niż odbycie przygotowania zawodowego, przy pracach określonych w załączniku nr 8.

## **§ 47**

### **Kontrola trzeźwości**

1. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik podjął pracę w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, a jego zachowanie wykazuje znamiona autoagresji lub stanowi zagrożenie dla innych osób lub mienia, przełożony, albo działający za jego zgodą inny pracownik, po uprzednim uzgodnieniu z Rektorem może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli trzeźwości przez Policję.
2. Regulację ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku podejrzenia zażycia przez pracownika środka o działaniu podobnym do alkoholu.

## **ROZDZIAŁ VIII NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

### **§ 48**

#### **Przesłanki nagradzania i wyróżniania**

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonania zadań, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia m. in. w formie:
  - 1) nagrody pieniężnej;
  - 2) nagrody rzeczowej;
  - 3) pochwały pisemnej;
  - 4) pochwały publicznej;
  - 5) dyplomu uznania;
  - 6) listu gratulacyjnego;
  - 7) medali.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Rektor albo Senat (wg kompetencji). Informację o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

## **ROZDZIAŁ IX ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW**

### **§ 49**

#### **Katalog kar porządkowych**

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
  - 1) karę upomnienia,
  - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu i środków odurzających lub spożywanie alkoholu i środków odurzających w czasie pracy albo na terenie zakładu pracy pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika,

a łącznie kary pieniężne nie mogą przekraczać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń o których mowa w art. 87 Kodeksu pracy.

#### **§ 50**

##### **Przedawnienie, obowiązek wysłuchania pracownika**

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

#### **§ 51**

##### **Zawiadomienie o zastosowanej karze**

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, datę dopuszczenia się tego naruszenia oraz informuje go o prawie zgłoszenia sprzeciwu, o którym mowa w § 53, i terminie jego wniesienia. Kopię zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

#### **§ 52**

##### **Kryteria stosowania kary**

Przy stosowaniu kary pieniężnej bierze się pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych;
- 2) stopień winy pracownika;
- 3) dotychczasowy stosunek do pracy.

#### **§ 53**

##### **Wnoszenie sprzeciwu**

1. Pracownik, w stosunku, do którego zastosowano karę pieniężną może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do Rektora.
2. O uwzględnieniu albo odrzuceniu sprzeciwu decyduje Rektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
3. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
4. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

#### **§ 54**

##### **Zatarcie kary**

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.
2. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
3. W razie uwzględnienia przez Rektora sprzeciwu albo wydaniu przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary, ust. 1 stosuje się odpowiednio.



**ROZDZIAŁ X  
PRZEPISY KOŃCOWE**

**§ 55**

**Obowiązek informacyjny**

Przed dopuszczeniem pracownika do pracy należy zapoznać go z treścią Regulaminu pracy.

**§ 56**

**Wejście w życie regulaminu**

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go pracownikom do wiadomości.

Poznań, dnia .....

**REKTOR**

/-/

Prof. dr hab. Krzysztof Szoszkiewicz

=====

1) Niniejszy regulamin uzgodniono z zakładową organizacją związków zawodowych.

Prof. UPP dr hab. Wojciech Kowalkowski

PREZES

/-/

.....  
za ZNP (podpis, data)

### Ewidencja czasu pracy wykonywanej zdalnie

w miesiącu ..... / .....r.

Imię i nazwisko pracownika:..... Stanowisko:.....

Miejsce wykonywanej pracy zdalnej:.....

Data	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Podpis	Wyjście w godzinach pracy			
				SYMBOL S- służbowe P- prywatne	Godzina wyjścia	Godzina powrotu	Podpis

.....  
Podpis pracownika

**Uwaga:** Ewidencję należy w terminie do 3. dnia roboczego kolejnego miesiąca przekazać do Działu Osobowego i Spraw Socjalnych.

### KARTA URLOPOWA

..... (imię i nazwisko)      ..... (stanowisko)      ..... (jednostka/komórka organizacyjna)

**1. Urlop wypoczynkowy:**

od ..... do .....  
liczba dni/godzin

**2. Urlop na żądanie:**

od ..... do .....  
liczba dni/godzin

..... podpis przełożonego      ..... data zgłoszenia – podpis pracowni

**KARTA URLOPOWA DLA KADRY KIEROWNICZEJ**

.....  
(imię i nazwisko)                      (stanowisko)                      (jednostka/komórka organizacyjna)

**1. Urlop wypoczynkowy:**

od ..... do .....  
.....  
(liczba dni/godzin)

**2. Urlop na żądanie:**

od ..... do .....  
.....  
(liczba dni/godzin)

**3. Osoba wyznaczona na zastępstwo w czasie urlopu:**

.....  
(imię i nazwisko)                      (stanowisko)                      (jednostka/komórka organizacyjna)

**Wyrażam zgodę na zastępstwo** .....  
(data i podpis osoby zastępującej)

.....  
(podpis przełożonego)                      (data zgłoszenia i podpis pracownika)

Poznań, .....roku

**WNIOSEK O UDZIELENIE URLOPU NIEBĘDĄCEGO URLOPEM  
WYPOCZYNKOWYM, NAUKOWYM, NA PORATOWANIE ZDROWIA  
ORAZ ZWOLNIENIA OD PRACY**

.....  
(imię i nazwisko)                      (stanowisko)                      (jednostka/komórka organizacyjna)

Proszę o zwolnienie mnie w terminie:

od ..... do ..... .....

(liczba dni/godzin)

z obowiązku świadczenia pracy w związku z:

.....  
.....  
.....  
.....

(wpisać nazwę urlopu, zwolnienia oraz w miarę możliwości podstawę prawną)

.....  
(podpis przełożonego)

.....  
(data zgłoszenia i podpis pracownika)

Poznań, .....roku

**Wykaz prac wzbronionych młodocianym**

- I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:
  - 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
  - 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

- a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
    - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
  - 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetwarzaniu 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 cyklowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.
  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 rakażcy,
  - 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:
- c) 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,
  - d) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych 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 lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
- a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
  - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
  - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
  - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
  - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
  - f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
  - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
  - h) nadtlenki organiczne typu A lub B (H240, H241),
  - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
  - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
  - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
  - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
  - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
  - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
  - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji

chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.

- 3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.
- 4) Prace w narażeniu na azbest.
- 5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.
- 6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

## 2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

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

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

### 2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na 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 nieskorygowany 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:
- 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  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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  $4 \text{ m/s}^2$ .
- 10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
- 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  $0,19 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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  $30^\circ\text{C}$ , 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  $14^\circ\text{C}$ , 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  $15^\circ\text{C}$ , 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.

### 3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:
  - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
  - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydalinami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
  - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
  - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

### III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
  - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, kralnic, 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, siewczarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
  - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, katarów 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, sprzętaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
  - 6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym 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 zawaleniem, 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.

**Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat**

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

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach 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 zamrażalnicach, 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, płwocina,
  - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriami.
- 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, rozbiórce 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 samojezdných 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 energomechanicznych 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 energomechanicznych 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,
  - 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.

#### **Załącznik nr 6 do Regulaminu pracy UPP**

### **Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią**

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

3. Dla kobiet w ciąży:

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

- a) 30 N - przy pchaniu,
  - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
  - 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
  - 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
  - 10) prace w pozycji wymuszonej;
  - 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
  - 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.
4. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:
- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
  - 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
    - a) 6 kg - przy pracy stałej,
    - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
  - 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
    - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
    - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
  - 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
    - a) 60 N - przy pracy stałej,
    - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
  - 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
  - 6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
  - 7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
    - a) 4 kg - przy pracy stałej,



- b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
  - 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
    - a) 60 N - przy pchaniu,
    - b) 50 N - przy ciągnięciu;
  - 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
    - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
    - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
  - 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
  - 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
  - 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
    - a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
    - b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
    - c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.
- Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;
- 13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
    - a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
    - b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
  - 14) przewożenie ładunków:
    - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
    - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
    - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
    - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

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

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;

- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych 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 pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

### III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
  - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
  - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
  - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
  - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,
  - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają następujące wartości:

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

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

b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych ( $a_{hwx}$ ,  $a_{hwy}$ ,  $a_{hwz}$ ), przekracza  $4 \text{ m/s}^2$ ;

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

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

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

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią - prace nurków, prace w zbiornikach ciśnieniowych oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

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

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

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

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

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

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących

klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
  - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
  - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
  - d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)  
- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
  - b) leki cytostatyczne,
  - c) mangan,
  - d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
  - e) tlenek węgla,
  - f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
  - g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

### **VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi**

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

- 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
- 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
- 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
- 4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

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

## Załącznik nr 7 do Regulaminu pracy UPP

### Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego

1. Młodociany zatrudniony w innym celu niż przygotowanie zawodowe może wykonywać tylko prace lekkie.
2. Praca lekka to taka, która nie powoduje zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego oraz nie utrudnia młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego
3. Przez prace lekkie rozumie się prace:
  - a) niewymagające pozycji wymuszonej dłużej niż 2 godziny dziennie,
  - b) niewymagające wysiłku fizycznego większego niż potrzebny do wykonywania prac,
  - c) niewymagające pracy przy monitorze ekranowym dłużej niż 2 godziny w ciągu dnia.
4. Młodociani mogą wykonywać:
  - a) proste prace biurowe, jak segregacja korespondencji, wysyłka i odbieranie faksów, wysyłka i odbieranie poczty elektronicznej, przepisywanie krótkich pism,
  - b) czynności pomocnicze, do których w szczególności należy wykonywanie notatek, układanie bieżących dokumentów, adresowanie kopert i podobne,
  - c) lekkie prace fizyczne, do których należy doraźne przenoszenie ciężarów do 5 kg po 2,5 kg na każdą rękę po powierzchniach płaskich i do 3 kg po 1,5 kg na każdą rękę po schodach.

## Załącznik nr 8 do Regulaminu pracy UPP

### Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe

1. Zatrudnianie w innym celu niż przygotowanie zawodowe może dotyczyć osób powyżej 15 lat i obejmować niżej wymienione prace i czynności:
  - 1) porządkowanie i segregowanie archiwum, dokumentacji, księgozbioru itp.;
  - 2) przenoszenie dokumentacji, materiałów, urządzeń biurowych i sprzętu z zachowaniem norm wydatku energetycznego i dopuszczalnych ciężarów,
  - 3) sprzątanie wewnątrz i pomieszczeń obiektów,
  - 4) prace porządkowe wokół obiektów z użyciem prostych narzędzi i sprzętu,
  - 5) prace polegające na obsłudze typowych urządzeń biurowych z zachowaniem przepisów o pracach wzbronionych młodocianym (załącznik nr 5 do Regulaminu Pracy),
  - 6) prace administracyjne i biurowe o charakterze pomocniczym wykonywane pod nadzorem,
  - 7) prace związane z urządzaniem i porządkowaniem pomieszczeń biurowych, lokali wyborczych, sal przyjęć itp. (czynności plastyczne, dekoracyjne),
  - 8) inne prace o charakterze prac lekkich i sezonowych wykonywanych pod nadzorem doświadczonego pracownika.
2. Wszystkie prace wymienione w pkt 1 powinny odbywać się pod nadzorem wyznaczonego pracownika sprawującego nadzór nad zatrudnionym dorywczo młodocianym.
3. Zabrania się przydzielania młodocianym prac i czynności polegających na obsłudze urządzeń elektrycznych, transportowych, niebezpiecznych i ostrych narzędzi ręcznych z użyciem środków chemicznych, prac na wysokości i prac z gorącymi czynnikami.
4. Dopuszcza się zatrudnienie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, przy wykonywaniu: prac pomocniczych polegających na segregowaniu dokumentów w teczках

i segregatorach (bez pracy na wysokości), przekazywaniu korespondencji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi uczelni, sprzątaniu powierzchni płaskich bez używania sprzętu mechanicznego, prac pomocniczych w ogrodnictwie i pracach polowych takich jak: pielienie, motyczenie, przy uprawach, zabiegach pielęgnacyjnych (odchwaszczanie, uszczykiwanie pędów, obrywanie liści, podwiązywanie pędów, ręczne spulchnianie gleby, przygotowanie podłoża pod rozsady), zbiory owoców ogrodniczych, prac porządkowych bez używania sprzętu mechanicznego i bez pracy na wysokości.

5. Prace lekkie dozwolone pracownikom młodocianym:

- a) muszą spełniać wymagania (ograniczenia) związane z wysiłkiem fizycznym określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym;
- b) nie mogą wymagać stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
- c) nie mogą być związane z: produkcją wyrobów alkoholowych i tytoniowych, ubojem zwierząt, sztucznym unasienianiem zwierząt;
- d) nie mogą powodować nadmiernego obciążenia psychicznego, wymuszonego przez rytm pracy maszyny i nie mogą być wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów;
- e) nie mogą narażać na szkodliwe działanie pyłów i substancji niebezpiecznych;
- f) nie mogą narażać pracowników młodocianych na działanie hałasu i/lub drgań mechanicznych o parametrach przekraczających wartości określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym (rozdział 3 w dziale II\*);
- g) nie były wykonywane w pomieszczeniach, w których: temperatura powietrza przekracza  $+30^{\circ}\text{C}$ , a wilgotność względna 65%;
- h) nie mogą być wykonywane w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania cieplnego (ognia);
- i) nie mogą być wykonywane w: temperaturze powietrza niższej niż  $+14^{\circ}\text{C}$ , a także przy wilgotności wyższej niż 65%, stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami;
- j) nie mogą być wykonywane w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, które mogłyby prowadzić do naruszenia bilansu cieplnego organizmu młodocianego;
- k) nie mogą powodować zagrożenia czynnikami biologicznymi;
- l) nie mogą być wykonywane na wysokości 3 m, gdyż groziłyby upadkiem z wysokości;
- m) nie mogą być wykonywane przy niedostatecznym oświetleniu.