

**ZARZĄDZENIE NR 34/2017**  
**Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Skierniewicach**  
**z dnia 29.11.2017 r.**

**w sprawie: wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Skierniewicach**

Działając na podstawie § 25 ust.1 oraz ust.3 pkt.5 Statutu zarządzam co następuje:

§1

Wprowadzam zmiany do Regulaminu pracy z dnia 08.03.2006 r. obowiązującego w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Skierniewicach, wynikające z **Aneksu nr 2** z dn. 29.11.2017 r. stanowiącego **załącznik nr 1** do niniejszego Zarządzenia.

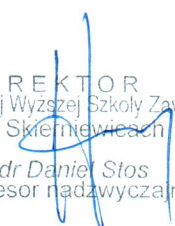
§2

Ogłaszam tekst jednolity Regulaminu pracy opracowany na podstawie Regulaminu z dnia 08.03.2006 r., postanowień zmieniających ten Regulamin Aneksu nr 1 z dn. 31.08.2010 r. i Aneksu nr 2 z dn. 29.11.2017 r.

Tekst Jednolity Regulaminu pracy stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego Zarządzenia.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 14.12.2017 r.

  
REKTOR  
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej  
w Skierniewicach  
dr Daniel Stos  
profesor nadzwyczajny

**ANEKS nr 2**  
**z dnia 29 listopada 2017 r.**  
**do Regulaminu Pracy obowiązującego**  
**w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Skierniewicach**  
**z dnia 08 marca 2006 r.**

**Pracodawca:**

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach  
ul. Batorego nr 64 C  
96-100 Skierniewice,  
reprezentowana przez  
Rektora  
prof. nadzw. dr Daniela Stosa

1. Wprowadza zmiany do Regulaminu Pracy obowiązującego w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Skierniewicach z dnia 08 marca 2006 r. w poniższym zakresie:

- 1) par. 1 otrzymuje brzmienie:  
„§ 1.

*„Niniejszy Regulamin pracy ustanowiono na podstawie:  
art. 104-104<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy – „Kp” (tj. Dz.U.2016.1666,  
z późn. zm.)”*

- 2) par. 27 otrzymuje brzmienie:  
„§ 27.

*Kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią nie wolno zatrudniać przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.”*

- 3) par. 28 otrzymuje brzmienie:  
„§ 28.

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić ustawową ochronę kobietom w ciąży.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.
3. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
4. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.”

- 4) par. 32 otrzymuje brzmienie:  
„§ 32.

*Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (t.j. Dz.U.2016.1509).”*

5) w par. 43 dotychczasowa treść w nawiasie otrzymuje brzmienie:  
„(t.j. Dz.U. 2016.487 z późn. zm.)”

6) par. 58 otrzymuje brzmienie:  
„§ 58.

*Treść niniejszego regulaminu została ustalona w uzgodnieniu z Przedstawicielem Pracowników.”*

7) powtórzony w oznaczeniu par. 58 otrzymuje oznaczenie par. 59, który otrzymuje brzmienie:  
„§ 59.

1. *Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.*
2. *Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników przez ogłoszenie jego treści na tablicy ogłoszeń w siedzibie PWSZ w Skierniewicach oraz umieszczenie na stronie internetowej Uczelni.”*

2. Postanowienia Aneksu wchodzi w życie i obowiązują od dnia 14 grudnia 2017 r., po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń oraz umieszczenie na stronie internetowej Uczelni.

Treść regulaminu uzgodniono:

**Rektor**

REKTOR  
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej  
w Skierniewicach  
dr Daniel Stos  
profesor nadzwyczajny

**Przedstawiciel Pracowników**

Szymański Katarzyna

Tekst jednolity

Regulaminu Pracy w PWSZ w Skierniewicach, stan na dzień 29.11.2017 r.

opracowany na podstawie:

- 1) Tekstu Regulaminu Pracy w PWSZ w Skierniewicach „Regulamin” z dnia 08.03.2006 r.,
- 2) Aneksu nr 1 do Regulaminu pracy z dnia 31.08.2010 r.,
- 3) Aneksu nr 2 do Regulaminu pracy z dnia 29.11.2017 r.

## **REGULAMIN PRACY**

**w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej  
w Skierniewicach**



## Spis treści

|                                                                                         | Str. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ROZDZIAŁ I                                                                              |      |
| Postanowienia ogólne .....                                                              | 3    |
| ROZDZIAŁ II                                                                             |      |
| Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.....                                            | 3    |
| ROZDZIAŁ III                                                                            |      |
| Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.....                                            | 4    |
| ROZDZIAŁ IV                                                                             |      |
| Czas pracy.....                                                                         | 5    |
| ROZDZIAŁ V                                                                              |      |
| Bezpieczeństwo i higiena pracy. Ochrona przeciwpożarowa.....                            | 7    |
| ROZDZIAŁ VI                                                                             |      |
| Ochrona kobiet, młodocianych i uprawnienia związane z rodzicielstwem.....               | 8    |
| ROZDZIAŁ VII                                                                            |      |
| Usprawiedliwianie nieobecności w pracy oraz udzielanie pracownikom zwolnień z pracy ... | 9    |
| ROZDZIAŁ VIII                                                                           |      |
| Odpowiedzialność porządkowa.....                                                        | 10   |
| ROZDZIAŁ IX                                                                             |      |
| Nagrody i wyróżnienia. ....                                                             | 11   |
| ROZDZIAŁ X                                                                              |      |
| Zasady wypłaty wynagrodzeń.....                                                         | 11   |
| ROZDZIAŁ XI                                                                             |      |
| Urlopy pracownicze.....                                                                 | 12   |
| ROZDZIAŁ XII                                                                            |      |
| Postanowienia końcowe.....                                                              | 12   |

## **ROZDZIAŁ I.**

### **Postanowienia ogólne.**

#### **§ 1.**

Niniejszy Regulamin pracy ustanowiono na podstawie:  
art. 104-104<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy – „Kp” (tj. Dz.U.2016.1666, z późn. zm.).

#### **§ 2.**

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) pracodawca - Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa (PWSZ) w Skierniewicach,
- 2) pracownik - osoba zatrudniona u pracodawcy w ramach stosunku pracy,
- 3) przepisy prawa pracy: przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

#### **§ 3.**

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

#### **§ 4.**

Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu pracy każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu oświadczeniem złożonym w formie pisemnej.

#### **§ 5.**

W indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy powołane w § 1. tego Regulaminu, w tym przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw oraz wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych.

## **ROZDZIAŁ II.**

### **Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.**

#### **§ 6.**

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 3) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) kierowanie pracowników na badania profilaktyczne i okresowe,
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą, przelewem na wskazane przez pracowników rachunki w bankach,
- 7) zabezpieczenie warunków ochrony przeciwpożarowej w zakresie bezpieczeństwa osób i ochrony mienia oraz zaznajomienie pracowników z przepisami p.poż.,
- 8) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 9) zaspokajać w miarę możliwości i posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 10) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

2. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.



### § 7.

1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących w szczególności:
  - 1) imienia (imion) i nazwiska,
  - 2) imion rodziców,
  - 3) daty urodzenia,
  - 4) miejsca zamieszkania (adres do korespondencji),
  - 5) wykształcenie,
  - 6) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.
2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w ust. 1, także:
  - 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
  - 2) numeru PESEL oraz NIP pracownika.
3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1 i 2.
4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w ust. 1 i 2, oraz dokumentów poświadczających te dane, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.
5. W zakresie danych osobowych, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

## ROZDZIAŁ III.

### Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.

### § 8.

1. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę oraz uzyskania wyczerpujących wyjaśnień dotyczących sposobu ustalania i naliczania wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
3. Pracownik ma prawo oczekiwać zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przedsięwzięć zmierzających do eliminacji czynników szkodliwych dla zdrowia.
4. Pracownicy powinni być równo traktowani z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i posiadania takich samych kwalifikacji zawodowych, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dotyczy to w szczególności równego traktowania w procesie pracy bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.
5. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
6. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych.

### § 9.

1. Pracownik obowiązany jest, bez względu na zajmowane stanowisko, wykonywać pracę sumiennie i starannie, a także stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa albo umowy o pracę.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
  - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać prace określoną w umowie o pracę lub przepisach prawnych regulujących treść jego stosunku pracy,
  - 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w PWSZ w Skierniewicach i wykorzystywać go na pracę zawodową,
  - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
  - 4) przestrzegać tajemnicy służbowej dotyczącej informacji, z którymi pracownik zapoznał się w związku z pełnieniem czynności służbowych, a których rodzaj mieści się w ramach ustalonego przez pracodawcę wykazu wiadomości stanowiących tajemnicę służbową, albo ujawnienie których mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
  - 5) przestrzegać zasad współżycia społecznego,



- 6) dbać o dobro pracodawcy, chronić mienie PWSZ w Skierniewicach, w tym również dbać o przydzieloną odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej oraz zabezpieczać je przed uszkodzeniem, zniszczeniem lub kradzieżą, dbać o ich stan i wygląd,
  - 7) podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jak również poprzez samokształcenie i doskonalenie zawodowe,
  - 8) powstrzymać się od działalności noszącej znamiona działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy,
  - 9) przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
  - 10) przestrzegać postanowień niniejszego regulaminu oraz wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących w PWSZ w Skierniewicach, a także ustalonego i obowiązującego u pracodawcy porządku.
3. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest obowiązany rozliczyć się z pozostającego w jego dyspozycji mienia PWSZ w Skierniewicach i uzyskać wymagane wpisy w karcie obiegowej.

#### **§ 10.**

Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien między innymi:

- 1) otrzymać pisemną umowę o pracę określającą rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie (ze wskazaniem składników), a także zakres jego obowiązków,
- 2) zapoznać się z regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
- 3) odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami,
- 4) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.

### **ROZDZIAŁ IV.**

#### **Czas pracy.**

#### **§ 11.**

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy na terenie PWSZ w Skierniewicach lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Pracodawca może stosować zmianowy system pracy, a w ramach pracy na jedną zmianę dopuszczalne jest zatrudnianie w stałym oraz ruchomym czasie pracy.
4. Zasady stosowania ruchomego czasu pracy określa Kierownik właściwej komórki organizacyjnej.

#### **§ 12.**

1. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
2. Wymiar pensum dydaktycznego i rodzaje zajęć dydaktycznych ustala Senat zgodnie z zasadami określonymi przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.
3. Rozkład zajęć nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej, określonej w statucie PWSZ w Skierniewicach.
4. Sposób potwierdzania obecności w pracy nauczycieli akademickich określają dyrektorzy (kierownicy) instytutów oraz ogólnouczelnianych i międzywydziałowych jednostek organizacyjnych PWSZ w Skierniewicach.

#### **§ 13.**

1. Praca w PWSZ w Skierniewicach wykonywana jest w następujących systemach:

- 1) podstawowym systemie czasu pracy tj. czasie pracy wynoszącym 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- 2) zmianowym systemie czasu pracy,
- 3) zadaniowym systemie czasu pracy,
- 4) ruchomym czasie pracy,

2. W PWSZ w Skierniewicach dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi każda sobota jest dniem wolnym od pracy z zastrzeżeniem ust. 3.



3. W bibliotece, dziekanacie oraz innych jednostkach organizacyjnych administracji, ze względu na charakter wykonywanej pracy, praca może być wykonywana w soboty i inne dni ustawowo wolne od pracy. W tym przypadku ustala się dla pracowników inny dzień wolny od pracy, przy zachowaniu tygodniowej normy czasu pracy.
4. Pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.
5. Czas pracy pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej – wymienionych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym – wynosi 36 godzin tygodniowo.
6. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może:
  - a) ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty,
  - b) ustalić okresy skróconego tygodnia pracy, z zachowaniem zasady, że w systemie tym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
  - c) przyjąć system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, w systemie tym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
7. Okres rozliczeniowy dla wszystkich pracowników wynosi 3 miesiące.

#### § 14.

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach:
  - 1) naukowo-technicznym, inżynieryjno-technicznym, ekonomicznych, administracyjnych, bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej inni od wskazanych w ust. 5 par. 13 tego Regulaminu, rozpoczynają pracę o godz. 8<sup>00</sup> i kończą o godz. 16<sup>00</sup>.
  - 2) obsługi, gospodarczych oraz inni pracownicy na stanowiskach robotniczych – praca na dwie zmiany:
    - a) I zmiana: godz. 7<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>,
    - b) II zmiana: godz. 14<sup>00</sup> - 22<sup>00</sup>
2. Pracownicy, o których mowa w pkt. 1 ust. 1 tego par. mogą wykonywać pracę w ruchomym czasie pracy, gdzie pracę rozpoczyna się od 8<sup>00</sup> do 10<sup>00</sup> w każdym dniu tygodnia i kończy w godzinach od 16<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup>. Pracownik po uzyskaniu zgody Pracodawcy deklaruje i realizuje ruchomy czas pracy.
3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w celu ochrony obiektów lub mienia PWSZ w Skierniewicach określają ich bezpośredni przełożeni w harmonogramach pracy.
4. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin mogą korzystać z 15-minutowej przerwy w pracy wliczonej do czasu pracy. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy śniadaniowej ustalają kierownicy komórek organizacyjnych w porozumieniu z pracownikami.
5. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca może dla niektórych jednostek organizacyjnych ustalić inny czas rozpoczęcia i kończenia pracy z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik niebędący nauczycielem akademickim, zatrudniony do wykonania określonych zadań, za zgodą Rektora może świadczyć pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy.

#### § 15.

1. Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi są zobowiązani do punktualnego rozpoczynania pracy, którą powinni potwierdzić na liście obecności.
2. Pracownik jest zobowiązany do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośredniemu przełożonemu oraz dokonywania odpowiednich wpisów w książce wyjść.
3. Przebywanie pracowników na terenie PWSZ w Skierniewicach poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach – po uzyskaniu zgody kierownika jednostki organizacyjnej, będącego przełożonym



pracownika. Wymóg ten nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a także samodzielnych, podległych bezpośrednio Rektorowi lub Kanclerzowi..

4. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany, bądź w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowolna (bez zgody przełożonego) zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy.
5. Pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym i na stanowiskach dyspozytorskich nie mogą opuścić stanowiska przed przybyciem zmiennika. Przełożony pracownika jest obowiązany zapewnić zmianę na stanowisku pracy w ciągu dwóch godzin od zakończenia prac danej zmiany.

#### **§ 16.**

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup> następnego dnia.

#### **§ 17.**

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
2. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6<sup>00</sup> w tym dniu a godz. 6<sup>00</sup> dnia następnego.

#### **§ 18.**

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

#### **§ 19.**

1. W czasie nieobecności pracownika, kierownik komórki organizacyjnej będący bezpośrednim przełożonym tego pracownika, w miarę potrzeby, rozdziela czynności nieobecnego pomiędzy innych pracowników podległych temu przełożonemu.
2. W przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników komórki organizacyjnej, jej kierownik zgłasza ten fakt swemu przełożonemu, który podejmuje decyzje w tym zakresie.

#### **§ 20.**

1. W PWSZ w Skierniewicach jest prowadzona ewidencja czasu pracy uwzględniająca m.in. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
2. Za przestrzeganie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy są odpowiedzialni kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych.

### **ROZDZIAŁ V.**

#### **Bezpieczeństwo i higiena pracy. Ochrona przeciwpożarowa.**

#### **§ 21.**

1. Pracodawca i pracownicy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.
2. Wszyscy pracownicy przed przystąpieniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu a później także szkoleniom okresowym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
3. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w PWSZ w Skierniewicach powołuje się stałą Komisję BHP, która współdziała z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jako organ doradczy i opiniodawczy.

#### **§ 22.**

Pracodawca jest obowiązany:

- a) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej;
- b) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- d) kierować pracowników na profilaktyczne i okresowe badania lekarskie;
- e) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- f) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy;



- g) prowadzić badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, zgodnie z kodeksem pracy.

### § 23.

Pracownik jest obowiązany:

- a) znać przepisy i zasady BHP, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym;
- b) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie zarządzeń i poleceń przełożonych;
- c) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- d) dbać o należyty porządek oraz wygląd szatni i pomieszczeń socjalnych oraz korzystać z nich zgodnie z przeznaczeniem;
- e) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonej odzieży ochronnej i roboczej;
- f) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim;
- g) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku przy pracy albo niebezpieczeństwie zagrożenia życia lub zdrowia;
- h) znać, przestrzegać i stosować obowiązujące na danym stanowisku pracy zasady bezpieczeństwa pożarowego oraz znać lokalizację podręcznego sprzętu gaśniczego, a także posiadać umiejętność posługiwania się nim;
- i) współdziałać z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

### § 24.

1. Pracownikom są przydzielane nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych kodeksem pracy i innymi przepisami prawa.
2. W przypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, na zasadach określonych zarządzeniem Rektora wydanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
3. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy.
4. Pracownikom są przydzielane środki higieny osobistej w ilości i na zasadach ustalonych w tabelach norm przydziału środków higieny osobistej, określonych zarządzeniem Rektora.

### § 25.

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub stanowią bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

### § 26.

1. Wprowadza się zakaz spożywania alkoholu, narkotyków i innych środków odurzających w miejscu pracy oraz zakaz przebywania w PWSZ w Skierniewicach po ich spożyciu.
2. Palenie tytoniu w pracy jest dozwolone tylko w miejscach do tego celu wyznaczonych.

## ROZDZIAŁ VI

### Ochrona kobiet, młodocianych i uprawnienia związane z rodzicielstwem.

### § 27.

Kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią nie wolno zatrudniać przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia wymienionych w wykazie stanowiącym **załącznik nr 1** do Regulaminu pracy.

### § 28.

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić ustawową ochronę kobietom w ciąży.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.
3. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
4. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

### § 29.

1. Kobietę w ciąży przenosi się do innej odpowiedniej pracy w następujących przypadkach :
  - a) gdy jest zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży;



- b) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.
  3. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy pracodawca jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy określonej w umowie o pracę.

### **§ 30.**

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
3. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

### **§ 31.**

1. W rozumieniu kodeksu pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Zabronione jest zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

### **§ 32.**

Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (t.j. Dz.U.2016.1509).

## **ROZDZIAŁ VII.**

### **Usprawiedliwianie nieobecności w pracy oraz udzielanie pracownikom zwolnień z pracy.**

### **§ 33.**

1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.
2. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona.

### **§ 34.**

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

### **§ 35.**

Rozpoczęcie pracy w czasie późniejszym niż to przewidziano w Regulaminie traktowane jest jako spóźnienie. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić przełożonego o przyczynie spóźnienia.

### **§ 36.**

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy w szczególności są:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia, inne organy uprawnione - w charakterze strony, świadka, ławnika lub biegłego w postępowaniu



prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,

- 5) poddania się okresowym i kontrolnym badaniom stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, a także obowiązkowym badaniom lekarskim i szczepieniom ochronnym przewidzianym przepisami prawa, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
- 6) oddania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
- 7) uczestniczenia w akcji ratunkowej jeżeli pracownik jest członkiem ochotniczej służby ratunkowej,
- 8) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

#### **§ 37.**

Pracownikowi nie będącemu nauczycielem akademickim przysługuje zwolnienie od pracy w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej, w jednostce badawczo-rozwojowej albo w celu przeprowadzenia szkolenia na kursie zawodowym. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

#### **§ 38.**

1. Pracownik powinien być zwolniony na czas wizyty u lekarza, jeżeli przeprowadzenie badania lekarskiego nie jest możliwe w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Za czas zwolnienia od pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia w dniu i godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym, a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

#### **§ 39.**

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów.

#### **§ 40.**

Zwolnienia od pracy związane z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych, udzielane są na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach.

### **ROZDZIAŁ VIII. Odpowiedzialność porządkowa.**

#### **§ 41.**

Nauczyciele akademicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego w trybie przewidzianym ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym.

#### **§ 42.**

1. Za nie przestrzeganie przez pracowników ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
  - 1) karę upomnienia,
  - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
4. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.



#### **§ 43.**

Niezależnie od odpowiedzialności porządkowej pracownik podlega także przepisom ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. 2016.487 z późn. zm.).

#### **§ 44.**

1. Kara porządkowa 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 (umożliwieniu pracownikowi złożenia wyjaśnień).
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

#### **§ 45.**

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

#### **§ 46.**

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

### **ROZDZIAŁ IX**

#### **Nagrody i wyróżnienia.**

#### **§ 47.**

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań u pracodawcy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

### **ROZDZIAŁ X**

#### **Zasady wypłaty wynagrodzeń.**

#### **§ 48.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy i dodatek funkcyjny są wypłacane nauczycielom akademickim miesięcznie z góry najpóźniej w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego, a inne zmienne składniki wynagrodzenia w terminach ustalonych przez Rektora.
2. Dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, z wyjątkiem wymienionych w ust. 3, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu za okresy miesięczne w ostatnim dniu każdego miesiąca kalendarzowego.
3. Pracownikom, których wysokość wynagrodzenia zależy od ilości wykonywanej pracy, wynagrodzenie wypłaca się nie później niż w 10 dniu następnego miesiąca kalendarzowego.
4. Jeżeli planowany dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenia wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

#### **§ 49.**

Pracownik na piśmie wskazuje konto bankowe, na które pracodawca przekazuje wynagrodzenie.

#### **§ 50.**

Szczegółowe zasady wynagradzania określa Regulamin wynagradzania.



## **ROZDZIAŁ XI**

### **Urlopy pracownicze.**

#### **§ 51.**

1. Nauczycielom akademickim przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Tryb udzielania urlopów określa Senat PWSZ w Skierniewicach w drodze uchwały.
2. Niezależnie od urlopu wypoczynkowego, nauczyciele akademicy mają prawo do urlopów dodatkowych, określonych przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Zasady udzielania tych urlopów określają przepisy Statutu PWSZ w Skierniewicach.

#### **§ 52.**

1. Pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi przysługują urlopy wypoczynkowe wg zasad określonych w kodeksie pracy i przepisach wykonawczych do Kp.
2. Wymiar i tryb udzielania urlopów dodatkowych z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia określają odrębne przepisy.
3. Dokumentem uprawniającym pracownika do rozpoczęcia urlopu jest karta urlopową podpisaną przez bezpośredniego przełożonego.

#### **§ 53.**

Wszyscy pracownicy mają prawo ubiegać się o udzielenie im urlopu bezpłatnego na zasadach określonych w Kp.

#### **§ 54.**

Ewidencje i kontrolę wykorzystania urlopów wypoczynkowych dla podległych sobie pracowników prowadzą kierownicy jednostek organizacyjnych PWSZ w Skierniewicach.

## **ROZDZIAŁ XII**

### **Postanowienia końcowe.**

#### **§ 55.**

W razie nieobecności kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy pracownik wyznaczony przez tego kierownika.

#### **§ 56.**

W sprawach skarg i wniosków pracowniczych przyjmują:  
Rektor, Prorektor, Kanclerz i kierownicy jednostek organizacyjnych PWSZ w Skierniewicach. Informacja o terminach oraz godzinach przyjęć umieszczona jest w siedzibie PWSZ.

#### **§ 57.**

1. Regulamin pracy obowiązuje na czas nieokreślony.
2. W sprawach nie unormowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednio przepisy powołane w par. 1 tego Regulaminu oraz inne przepisy regulujące zasady organizacji i porządku w procesie pracy.

#### **§ 58.**

Treść niniejszego regulaminu została ustalona w uzgodnieniu z Przedstawicielem Pracowników.

#### **§ 59.**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.
2. Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników przez ogłoszenie jego treści na tablicy ogłoszeń w siedzibie PWSZ w Skierniewicach oraz umieszczenie na stronie internetowej Uczelni.

Treść regulaminu uzgodniono:

REKTOR  
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej  
w Skierniewicach  
dr Daniel Stos  
profesor nadzwyczajny

**Rektor**

**Przedstawiciel pracowników**

*Szymon Kłomkowski*

**WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, 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**

1. 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.

2. 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 wahanach 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 tarczowych 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 tarczowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

– przekraczają następujące wartości:

| Częstotliwość środkowa pasm tarczowych (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  $1 \text{ m/s}^2$ ,
  - 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 obsługa 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.

REKTOR  
Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej  
w Skierniewicach  
dr Daniel Stos  
profesor nadzwyczajny

opiniuje pasterczak  
Szymon Katerka