

REGULAMIN PRACY

w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Warszawa, 2019

Na podstawie art. 104 § 1 i 104¹⁻³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. z dnia 13 kwietnia 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) oraz Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.), ustala się niniejszy Regulamin Pracy, zwany w dalszej treści: „Regulaminem”.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz określa związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie.
2. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie bez względu na stanowisko, podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz okres na jaki zawarto stosunek pracy, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 poniżej.
3. W stosunku do pracowników Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie będących nauczycielami akademickimi, postanowienia Regulaminu mają zastosowanie w zakresie nieuregulowanym ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.).
4. Każdy pracownik Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie ma obowiązek zapoznać się z treścią Regulaminu i przestrzegać jego postanowień.
5. Obowiązek zapoznania pracownika Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie z treścią Regulaminu spoczywa na jego przełożonym. Oświadczenie pracownika potwierdzające zapoznanie się z Regulaminem załącza się do akt osobowych pracownika.

§ 2

Ilekoć użyto w niniejszym Regulaminie określenia:

1. Regulamin - należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Pracy;
2. Pracodawca, SGGW, Uczelnia - należy przez to rozumieć Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie;
3. Pracownik - należy przez to rozumieć osobę będącą nauczycielem akademickim i osobę niebędącą nauczycielem akademickim, zatrudnioną w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na podstawie stosunku pracy, bez względu na wymiar i podstawę zatrudnienia;
4. Ustawa - należy przez to rozumieć ustawę z dnia z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.);
5. Kodeks pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. z dnia 13 kwietnia 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.);
6. Przełożony - należy przez to rozumieć osobę dokonującą w imieniu pracodawcy względem pracownika czynności przewidzianych niniejszym Regulaminem oraz przepisami prawa pracy, to jest:
 - 1) Przewodniczący Rady Uczelni - w stosunku do Rektora;

- 2) Rektor - w stosunku do prorektorów, kanclerza, dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników szkół doktorskich i ich zastępców, dyrektorów i kierowników jednostek organizacyjnych międzyinstytutowych i ogólnouczelnianych oraz innych samodzielnych jednostek organizacyjnych, dyrektorów zakładów doświadczalnych;
- 3) Kanclerz - w stosunku do swoich zastępców, dyrektorów i kierowników jednostek administracji centralnej;
- 4) Dyrektor Instytutu - w stosunku do swoich zastępców i kierowników jednostek organizacyjnych utworzonych w strukturze danego instytutu oraz kierowników jednostek administracji instytutów;
- 5) Dziekan - w stosunku do prodziekanów i pracowników jednostek administracji wydziałów;
- 6) w pozostałych przypadkach nieujętych w pkt. 1) - 5) - kierownik właściwej jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik;
7. Jednostka - należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną SGGW zatrudniającą pracownika w celu świadczenia przez niego pracy;
8. Młodociany - należy przez to rozumieć osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

§ 3

1. W stosunkach pracy, przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy, w tym nawiązywania, zmiany i zakończenia stosunków pracy, nakładania kar porządkowych, przyznawania pracownikom nagród i wyróżnień Uczelnię reprezentuje:
 - 1) Rektor - w sprawach pracowników będących nauczycielami akademickimi,
 - 2) Kanclerz lub inna osoba upoważniona przez Rektora - w sprawach pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Rektora wykonuje przewodniczący Rady Uczelni.
3. W pozostałych sprawach przewidzianych niniejszym Regulaminem, a niewymienionych w ust. 1, dopuszcza się działanie pracodawcy przez przełożonego, chyba że Regulamin lub odrębne przepisy stanowią inaczej.

II. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 4

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników;
- 2) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy i zmniejszenie uciążliwości pracy oraz umożliwiający przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej efektywności i należytej jakości pracy;
- 4) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

- 5) zapewnić równe traktowanie w zatrudnieniu, t.j. w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 6) przeciwdziałać mobbingowi;
- 7) terminowo i prawidłowo wypłacać pracownikom wynagrodzenie;
- 8) zaspokajać w ramach posiadanych środków potrzeby socjalne pracowników;
- 9) stosować obiektywne, sprawiedliwe i jednolite kryteria oceny pracowników i wyników ich pracy;
- 10) prowadzić i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a także przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres wskazany odrębnymi przepisami;
- 11) wpływać na kształtowanie wśród pracowników zasad współżycia społecznego;
- 12) zapewnić w miarę posiadanych możliwości finansowanie podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

III. OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 5

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub stosunkiem pracy.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - 1) przestrzegać zasad ustalonych niniejszym Regulaminem Pracy i ustalonego w Uczelni porządku, a także znać i stosować się do wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w SGGW;
 - 2) przestrzegać ustalonego czasu pracy i dbać o jego efektywne zagospodarowanie, a także stosować się do obowiązujących zasad potwierdzania obecności w pracy i ewidencji czasu pracy;
 - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 4) dbać o dobro Uczelni, chronić jej mienie, zachować w tajemnicy informacje, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę;
 - 5) przestrzegać zasad ochrony danych osobowych, do których pracownik ma dostęp z racji zajmowanego stanowiska;
 - 6) przestrzegać zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów akademickich;
 - 7) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim, zgodnie z obowiązującymi przepisami;

- 8) po zakończeniu stosunku pracy rozliczyć się z Uczelnią z powierzonego sprzętu i mienia i uzyskać wpisy w karcie obiegowej.
3. Pracownicy będący nauczycielami akademickimi obowiązani są poddawać się okresowej ocenie na zasadach określonych Ustawą.

§ 6

1. Do podstawowego zakresu obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem:

- 1) dydaktycznym - należy:

- kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych oraz innych prac związanych z procesem dydaktycznym i wychowawczym studentów lub doktorantów, a w szczególności odbywanie konsultacji, dyżurów dydaktycznych, przeprowadzanie egzaminów i kolokwium oraz sprawdzanie prac studentów i doktorantów, promotorstwo, recenzowanie, opieka nad kołami naukowymi i innymi formalnie zorganizowanymi grupami studentów lub doktorantów,
- uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni,
- stałe podnoszenie kompetencji zawodowych, w tym udział w konferencjach i seminariach, udział w szkoleniach podnoszących umiejętności dydaktyczne, organizacja i udział w warsztatach służących wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu zawodowemu,
- w miarę możliwości także przygotowywanie pomocy dydaktycznych, w tym podręczników akademickich, skryptów i innych materiałów na potrzeby prowadzonych zajęć dydaktycznych lub tworzenie publikacji związanych ze specjalnością naukową, w ramach której realizowana jest działalność dydaktyczna;

- 2) badawczym - należy:

- prowadzenie działalności naukowej, a w szczególności prowadzenie badań i prac badawczo rozwojowych, prac badawczych w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, publikowanie prac naukowych lub
- uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych oraz innych prac związanych z procesem dydaktycznym i wychowawczym doktorantów, w tym odbywanie konsultacji, dyżurów dydaktycznych, przeprowadzanie egzaminów i kolokwium oraz sprawdzanie prac, promotorstwo, recenzowanie, opieka nad kołami naukowymi i innymi formalnie zorganizowanymi grupami doktorantów,
- uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni,
- stałe podnoszenie kompetencji zawodowych, w tym udział w konferencjach i seminariach, udział w szkoleniach podnoszących umiejętności naukowych, organizacja i udział w warsztatach służących wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu zawodowemu;

- 3) badawczo-dydaktycznym - należy:

- prowadzenie działalności naukowej, a w szczególności prowadzenie badań i prac badawczo rozwojowych, prowadzenie prac badawczych w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych,
- publikowanie prac naukowych i prac o charakterze dydaktycznym,

- kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych oraz prowadzenie innych prac związanych z procesem dydaktycznym i wychowawczym studentów i doktorantów m. in. odbywanie konsultacji, dyżurów dydaktycznych, przeprowadzanie egzaminów i kolokwium oraz sprawdzanie prac studentów i doktorantów, promotorstwo, recenzowanie, opieka nad kołami naukowymi i innymi formalnie zorganizowanymi grupami studentów lub doktorantów,
 - uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni;
 - stałe podnoszenie kompetencji zawodowych, w tym udział w konferencjach i seminariach, udział w szkoleniach podnoszących umiejętności naukowe i dydaktyczne, organizacja i udział w warsztatach służących wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu zawodowemu.
2. Do zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, posiadających prawo wykonywania zawodu lekarza weterynarii, zatrudnionych w jednostkach działających w dyscyplinie weterynarii, należy także uczestniczenie w sprawowaniu opieki weterynaryjnej w zakresie i formach określonych w odrębnych przepisach dotyczących wykonywania zawodu lekarza weterynarii oraz zakładów leczniczych dla zwierząt.
 3. Do zakresu obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu SGGW posiadających uprawnienia trenerskie należy także prowadzenia sekcji sportowych oraz opieka nad studentami uczestniczącymi w zawodach i innych imprezach sportowych.
 4. Obowiązkiem pracownika jest dostarczenie pracodawcy utworu stworzonego w ramach wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy na zasadach wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz odrębnych przepisów wewnętrznych SGGW, w tym regulaminu zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji w SGGW i przestrzeganie postanowień tego regulaminu.
 5. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego określa Rektor.
 6. Zaangażowanie czasowe w wykonywanie poszczególnych obowiązków nauczyciela akademickiego określa odrębne zarządzenie Rektora.

§ 7

1. Zakres obowiązków dydaktycznych nauczyciela akademickiego obejmuje pensum i zadania dydaktyczne. Przez pensum dydaktyczne rozumie się obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego wynikający z zatrudnienia w SGGW, wyrażony w godzinach dydaktycznych ustalonych zgodnie z Regulaminem. Przez zadania dydaktyczne niestanowiące pensum dydaktycznego rozumie się inne zadania związane z procesem kształcenia, wykonywane na rzecz jednostki, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony, jak też na rzecz SGGW.
2. Do obowiązków nauczyciela akademickiego wykonywanych w ramach pensum dydaktycznego należy prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach doktoranckich oraz w szkole doktorskiej wynikających z programów i planów studiów, do których w szczególności zalicza się:

- 1) wykłady,
 - 2) seminaria,
 - 3) ćwiczenia,
 - 4) warsztaty,
 - 5) konwersatoria,
 - 6) zajęcia terenowe,
 - 7) zajęcia laboratoryjne,
 - 8) lektoraty,
 - 9) zajęcia prowadzone w formie zdalnego nauczania,
 - 10) zajęcia wychowania fizycznego,
 - 11) inne formy zajęć odbywające się regularnie.
3. Do pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego zalicza się sprawowanie opieki promotorskiej nad pracami magisterskimi, licencjackimi i inżynierskimi, w wymiarze określonym odrębnym zarządzeniem Rektora.
4. Do pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu SGGW zalicza się zajęcia w sekcjach sportowych AZS w liczbie 60 godzin dydaktycznych rocznie za jedną sekcję, przy czym dopuszcza się prowadzenie zajęć maksymalnie dla dwóch sekcji sportowych.
5. Poza obowiązkiem wykonania pensum, nauczyciel akademicki z tytułu zatrudnienia w SGGW realizuje także inne zadania związane z procesem dydaktycznym, nie wliczane do pensum, do których w szczególności zalicza się:
- 1) przygotowanie do zajęć dydaktycznych,
 - 2) opracowywanie treści programowych i pomocy dydaktycznych do prowadzonych zajęć, w tym sylabusów,
 - 3) opracowanie treści egzaminów i kolokwiiów,
 - 4) przeprowadzanie kolokwiiów, zaliczeń i egzaminów oraz innych czynności w toku studiów, związanych z weryfikacją efektów kształcenia, jak też sprawdzanie tych prac,
 - 5) udział w zaliczeniach i egzaminach komisyjnych,
 - 6) udział w egzaminach dyplomowych,
 - 7) konsultacje i dyżury dla studentów i doktorantów,
 - 8) opieka nad kołami naukowymi studentów i doktorantów,
 - 9) pełnienie funkcji opiekuna roku lub grupy studenckiej,
 - 10) uczestnictwo w obozach naukowych,
 - 11) przygotowywanie studentów do udziału w konkursach, olimpiadach i innych formach współzawodnictwa, zawodów i innych imprez sportowych,
 - 12) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami,
 - 13) prowadzenie zajęć na studiach podyplomowych oraz innych formach kształcenia.

§ 8

Obowiązki nauczyciela akademickiego mogą być wykonywane również poza Uczelnią, a w szczególności poprzez prowadzenie działalności naukowej i dydaktycznej w innych krajowych i zagranicznych jednostkach naukowych, samorządowych i gospodarczych.

IV. ORGANIZACJA I DYSCYPLINA PRACY

§ 9

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zobowiązani są stawiać się w pracy punktualnie, w oznaczonym miejscu i czasie. Po zakończeniu wykonywania pracy pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi są zobowiązani uporządkować stanowisko pracy i zabezpieczyć wszelkie dokumenty i powierzone mienie.
2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim zobowiązany jest do precyzyjnego odnotowania czasu pracy, w tym oznaczania godzin przyścia i wyjścia z pracy, poprzez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności lub uzupełnienie/odznaczenie elektronicznej listy obecności.
3. W przypadku spóźnienia pracownik zobowiązany jest do niezwłocznego wyjaśnienia przyczyn spóźnienia u przełożonego oraz do odrobienia czasu spóźnienia, wykonując pracę przez czas odpowiadający czasowi spóźnienia poza obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
4. Przełożony jest odpowiedzialny za prowadzenie ewidencji obecności pracowników zatrudnionych w podległej mu jednostce i ma obowiązek przekazać ją do Biura Spraw Osobowych, nie później niż w terminie jednego tygodnia po zakończeniu danego miesiąca kalendarzowego. Przełożony potwierdza prawdziwość informacji zawartych w ewidencji obecności.
5. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze określone w Statucie SGGW, Kanclerz i jego zastępcy uzupełniają listę obecności, z tym zastrzeżeniem, że nie ewidencjonują oni godzin pracy.

§ 10

1. Zasady przebywania na terenie Uczelni regulują odrębne wewnętrzne akty prawne SGGW.
2. Pracownik jest uprawniony do przebywania na terenie Uczelni w godzinach nocnych pod warunkiem uzyskania zgody Kanclerza lub wskazanej przez niego osoby. Powyższy zakaz nie ma zastosowania do pracowników, którzy wykonują w ramach obowiązującego ich rozkładu czasu pracy obowiązki pracownicze w godzinach obejmujących porę nocną.

§ 11

Pracownikom zabrania się:

- 1) przebywania w miejscu i w czasie pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, a także spożywania alkoholu lub środków odurzających w czasie pracy;
- 2) palenia tytoniu i papierosów elektronicznych w budynkach i pomieszczeniach Uczelni oraz w ich bezpośrednim otoczeniu, za wyjątkiem odpowiednio oznakowanych miejsc temu przeznaczonych;
- 3) wykorzystywania narzędzi, urządzeń i pomieszczeń pracodawcy dla celów prywatnych;
- 4) przebywania poza ustalonymi godzinami pracy w miejscu pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego, chyba że podyktowane to jest szczególnymi okolicznościami;

- 5) samowolnego oddalania się z miejsca pracy, zmieniania przydzielonego stanowiska pracy bądź ustalonych godzin pracy, wzajemnego zastępowania się bez wiedzy i zgody przełożonego;
- 6) naruszania obowiązujących na Uczelni przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 12

1. W budynkach i na kampusie Uczelni prowadzony jest monitoring. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni pracowniczych oraz pomieszczeń udostępnianych zakładowym organizacjom związkowym. Monitoring polega na rejestracji obrazu za pomocą kamer i jest prowadzony w celu zapewnienia bezpieczeństwa osób i mienia Uczelni.
2. Uczelnia przetwarza materiały pozyskane z monitoringu wyłącznie dla celów określonych w ust 1 powyżej. Dostęp do materiałów pozyskanych z monitoringu mają jedynie osoby upoważnione do przetwarzania zawartych tam danych oraz podmioty upoważnione na podstawie odrębnych przepisów.
3. Wszelkie informacje i zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z prowadzonym monitoringiem są udostępnione na stronie internetowej pracodawcy oraz dostępne do wglądu w wersji papierowej u Inspektora Ochrony Danych.

V. CZAS PRACY

§ 13

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na wykonywanie obowiązków pracowniczych.
3. Do czasu pracy wlicza się 15-minutową przerwę na odpoczynek i spożycie posiłku, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin.
4. Okres rozliczeniowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi 3 miesiące. Okres rozliczeniowy obejmuje następujące miesiące: styczeń- marzec, kwiecień - czerwiec, lipiec - wrzesień, październik - grudzień i rozpoczyna się odpowiednio 1 stycznia, 1 kwietnia, 1 lipca i 1 października.
5. Pracownicy SGGW wykonują obowiązki w następujących systemach czasu pracy:
 - 1) podstawowym;
 - 2) równoważnym;
 - 3) zadaniowym.
6. W każdym z systemów czasu pracy stosowanych w Uczelni dopuszczalna jest praca zmianowa.
7. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach obowiązującego go systemu czasu pracy.
8. Dopuszcza się możliwość pracy zdalnej, to jest sporadycznego wykonywania przez pracownika obowiązków pracowniczych w miejscu zamieszkania za pomocą środków elektronicznych, na zasadach określonych w przepisach wewnętrznych. Każdorazowo na wykonywanie pracy zdalnej musi wyrazić zgodę pracodawca.

9. Dopuszcza się możliwość zobowiązania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
10. W przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji procesu dydaktycznego lub zakresem zadań realizowanych przez jednostkę, dopuszcza się możliwość wykonywania pracy także w soboty i inne dni ustawowo wolne od pracy. W takim wypadku, pracownikowi przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy, udzielany na jego wniosek do końca okresu rozliczeniowego.

§ 14

1. Pracownicy nieobjęci innym systemem czasu pracy wykonują obowiązki w podstawowym systemie czasu pracy.
2. W podstawowym systemie czasu pracy dopuszcza się wykonywanie pracy przez 8 godzin w następujących rozkładach czasu pracy: 6.00-14.00; 7.00-15.00; 7.30-15.30; 8.00-16.00; 8.30-16.30; 9.00-17.00. Obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy wskazuje pracodawca.

§ 15

1. Ustala się system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące dla pracowników:
 - 1) pracowników badawczo-technicznych i inżynieryjno - technicznych;
 - 2) pracowników obsługi;
 - 3) LZA Promni;
 - 4) Centrum Informatycznego;
 - 5) Orkiestry;
 - 6) Chóru Akademickiego SGGW;
 - 7) kierowców - zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2019 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2019 r. poz. 1412 ze zm.);
 - 8) pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych;
 - 9) pracowników zakładów doświadczalnych zatrudnionych przy produkcji roślinnej lub zwierzęcej.
2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 wykonują obowiązki w oparciu o harmonogram czasu pracy ustalany z góry na dany miesiąc przez kierownika danej jednostki organizacyjnej. Harmonogram należy podać do wiadomości pracowników najpóźniej na 7 (siedem) dni przed rozpoczęciem kolejnego okresu rozliczeniowego.

§ 16

Czas pracy lekarzy i pielęgniarek zatrudnionych w Niepublicznym Zakładzie Opieki Zdrowej SGGW (NZOZ) w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. z dnia 9 listopada 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 2190 ze zm.)

§ 17

Radców prawnych obowiązuje czas pracy określony ustawą z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. z dnia 25 października 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 2115 ze zm.).

§ 18

Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godziną 22.00 a 6.00 rano.

§ 19

1. Nauczycieli akademickich obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
 2. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum) dla pracowników będących nauczycielami akademickimi wynosi:
 - 1) dla pracowników badawczo - dydaktycznych:
 - do 180 godzin dydaktycznych - dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora;
 - do 210 godzin dydaktycznych - dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni lub adiunkta, o ile posiada on stopień doktora habilitowanego;
 - do 240 godzin dydaktycznych - dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku adiunkta, o ile nie posiada on stopnia doktora habilitowanego lub asystenta;
 - 2) dla pracowników dydaktycznych:
 - do 240 godzin dydaktycznych - dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora;
 - do 300 godzin dydaktycznych - dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni;
 - do 360 godzin dydaktycznych - dla pracownika zatrudnionego na stanowisku adiunkta lub asystenta;
 - do 540 godzin dydaktycznych - dla pracownika zatrudnionego na stanowisku instruktora lub lektora.
- przy czym przez 1 (jedną) godzinę zajęć dydaktycznych rozumie się zajęcia trwające 45 minut.
3. Roczny wymiar pensum dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, na jaki zatrudniony jest nauczyciel akademicki.
 4. Nauczyciel akademicki pełniący funkcję Rektora jest zwolniony z obowiązku realizowania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
 5. Rektor może obniżyć wymiar pensum dydaktycznego na wniosek nauczyciela akademickiego zatrudnionego w SGGW w pełnym wymiarze czasu pracy pełniącego funkcję:
 - 1) prorektora - do wysokości 40 % wymiaru pensum,
 - 2) dziekana - do wysokości 60 % wymiaru pensum,
 - 3) prodziekana - do wysokości 70 % wymiaru pensum,

- 4) dyrektora instytutu - do wysokości 60 % wymiaru pensum, a w przypadku, gdy liczba pracowników zatrudnionych w tym instytucie przekracza 100 osób - do wysokości 50 % wymiaru pensum,
 - 5) zastępcy dyrektora instytutu - do wysokości 70 % wymiaru pensum, a w przypadku, gdy liczba pracowników zatrudnionych w tym instytucie przekracza 100 osób - do wysokości 60 % wymiaru pensum,
 - 6) kierownika szkoły doktorskiej - do wysokości 60 % wymiaru pensum,
 - 7) zastępcy kierownika szkoły doktorskiej - do wysokości 70 % wymiaru pensum.
6. Rektor może także obniżyć wymiar pensum dydaktycznego na wniosek pracownika będącego nauczycielem akademickim w szczególności w przypadku powierzenia temu pracownikowi wykonywania ważnych zadań dla Uczelni, w tym obciążając nauczyciela ważnymi funkcjami organizacyjnymi w SGGW lub w związku z realizowanymi przez tego pracownika projektami badawczymi, w zakresie odpowiadającym obciążeniu czasowemu związanemu z wykonywaniem tych ważnych zadań. Szczegółowe zasady obniżania wymiaru pensum ustala Rektor w drodze zarządzenia.
7. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska zgodnie z ust. 2, które według planu zajęć przypadająby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
8. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
- 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim,
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,
- zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska w sposób określony w ust. 2 powyżej za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w uczelni prowadzone są zajęcia dydaktyczne.
9. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
- 1) $\frac{1}{4}$ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych - dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) $\frac{1}{2}$ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych - dla pracownika dydaktycznego.
10. Za zgodą nauczyciela akademickiego, Rektor może powierzyć prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
11. Liczbę godzin nadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin w roku akademickim.

12. Wynagrodzenie na godziny nadwymiarowe przysługuje nauczycielowi akademickiemu, w tym korzystającemu z obniżenia wymiaru pensum, po wypracowaniu liczb godzin określonych w ust. 2 dla danego stanowiska. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje Rektor w wysokości określonej w regulaminie wynagradzania obowiązującym w SGGW na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczenia w krótszych okresach.
13. Dziekan wydziału w porozumieniu z dyrektorem instytutu odpowiedzialny jest za planowanie obciążeń dydaktycznych pracowników w swojej jednostce, w tym za równomierne ich zaplanowanie pomiędzy wszystkimi pracownikami w sposób niepowodujący niedoboru wymiaru pensum u pracowników tej jednostki, a także powstawania nadwyżki godzin nadwymiarowych u wybranych pracowników jednostki.
14. Szczegółowy wymiar zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki, a także szczegółowe zasady przeliczania i rozliczania godzin dydaktycznych, w tym także z wykorzystaniem technik kształcenia na odległość, ustala Rektor w drodze zarządzenia.

VI. URLOPY WYPOCZYNKOWE I ZWOLNIENIA OD ŚWIADCZENIA PRACY

§ 20

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku kalendarzowych.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze:
 - 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) 26 dni jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.przy czym do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz okresy nauki przewidziane Kodeksem pracy.
3. Wymiar urlopu dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy obowiązującego danego pracownika.
4. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego pełnego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym kolejnym roku kalendarzowym.

§ 21

1. Pracownikom udziela się urlopu zgodnie z planem urlopów.
2. Plan urlopów dla danej jednostki organizacyjnej sporządza i zatwierdza pracodawca w terminie do 31 stycznia każdego roku kalendarzowego, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Do planu urlopów należy wpisać wszystkie dni przysługującego do wykorzystania urlopu, za wyjątkiem 4 (czterech) dni, które pracownik może wykorzystać w dowolnym terminie (tzw. urlop na żądanie).

3. Udzielenie urlopu w terminie innym niż wskazany w planie urlopów możliwe jest jedynie za zgodą przełożonego, na pisemny wniosek pracownika, który należy złożyć nie później niż 1 (jeden) dzień przed planowanym urlopem albo z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy i z jego inicjatywy, za zgodą pracownika.
4. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.
5. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 (cztery) dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza przełożonemu żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, przed obowiązującą go godziną rozpoczęcia pracy. W pierwszym dniu roboczym po zakończeniu korzystania z „urlopu na żądanie” pracownik obowiązany jest do uzupełnienia dokumentacji pracowniczej o pisemny wniosek o udzielenie wyżej wskazanego w urlopu.
6. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 22

1. Urlopu wypoczynkowego udziela przełożony.
2. Urlopu bezpłatnego udziela pracodawca.

§ 23

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w SGGW - płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań.
2. Urlopu, o którym mowa w ust. 1 udziela się na pisemny wniosek pracownika będącego nauczycielem akademickim, po zasięgnięciu stanowiska przełożonego tego pracownika.

§ 24

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu przygotowującemu rozprawę doktorską - płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 (trzech) miesięcy.
2. Urlopu, o którym mowa w ust. 1 udziela się na pisemny wniosek pracownika będącego nauczycielem akademickim, po zasięgnięciu stanowiska przełożonego tego pracownika. Do wniosku o udzieleniu urlopu załącza się dokumenty uzasadniające cel i potrzebę udzielenia tego urlopu.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje, na jego wniosek:
 - 1) urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej lub na przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej, udzielany w terminie uzgodnionym z pracodawcą, w wymiarze 28 dni, które w rozumieniu odrębnych przepisów są dla tego pracownika dniami pracy, oraz
 - 2) zwolnienie od pracy na obronę rozprawy doktorskiej.
4. Urlopu, o którym mowa w ust. 3 udziela pracodawca na pisemny wniosek pracownika niebędącego nauczycielem akademickim. Do wniosku o udzieleniu urlopu załącza się dokumenty uzasadniające cel i potrzebę udzielenia tego urlopu.

§ 25

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej.
3. Urlopu, o którym mowa w ust. 1 udziela się na pisemny wniosek pracownika będącego nauczycielem akademickim, po zasięgnięciu stanowiska przełożonego tego pracownika. Do wniosku o udzieleniu urlopu załącza się kopię dokumentu potwierdzającego okoliczności, dla których urlop ma zostać udzielony.

§ 26

1. Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w Uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.
2. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela Rektor na pisemny wniosek nauczyciela akademickiego, po skierowaniu pracownika na badanie lekarskie i uzyskaniem w jego następstwie orzeczeniu lekarskim stwierdzającym, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określającego zalecone leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie.

§ 27

1. Pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w przypadkach określonych przepisami prawa, a w szczególności:
 - 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
 - 2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką;
 - 3) 2 dni albo 16 godzin - pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat.z tym, że urlop okolicznościowy powinien być wykorzystany w terminie 14 dni od daty zaistnienia okoliczności, dla której jest udzielany.
2. Ponadto, pracownikowi przysługuje prawo do zwolnienia od pracy w przypadkach określonych odrębnymi przepisami prawa. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy wynikające z odrębnych przepisów prawa na zasadach tam przewidzianych.

§ 28

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają nieobecności w godzinach pracy, pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia. Na zwolnienie każdorazowo musi wyrazić zgodę jego przełożony.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, w tym również w przypadku zwolnienia lekarskiego, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić

przełożonego telefonicznie lub pisemnie o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

3. Pracodawca może żądać od pracownika przedstawienia dokumentów potwierdzających zaistnienie przyczyn nieobecności w pracy, o których mowa w ust. 2.

VII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 29

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika 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 kary porządkowe:
 - 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 nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, pracownik może zostać ukarany również karą pieniężną. Wysokość kar pieniężnych ustala się zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie pracy.

§ 30

1. Kary porządkowej, o której mowa w § 29 udziela pracodawca po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
2. 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 przysługującym mu zgodnie z Kodeksem pracy prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.
3. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 (dwóch) tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 (trzech) miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
4. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 3 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 31

Za naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny w procesie pracy oraz podstawowych obowiązków pracowniczych mogą być uznane w szczególności:

- 1) niewykonanie lub niedbałe wykonywanie obowiązków pracowniczych;
- 2) naruszenie tajemnicy służbowej lub tajemnicy przedsiębiorstwa;
- 3) naruszenie obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych;
- 4) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy;

- 5) niewłaściwe zachowanie względem studentów, doktorantów, przełożonych, podwładnych, współpracowników lub kontrahentów pracodawcy;
- 6) nieusprawiedliwione niestawienie się w miejscu pracy, spóźnianie się lub opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia;
- 7) niewykonanie poleceń przełożonych wynikających ze stosunku pracy;
- 8) dokonywanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń pracowniczych lub socjalnych;
- 9) naruszanie przez pracownika dyscypliny pracy oraz wykonywanie w czasie pracy zajęć niewynikających ze stosunku pracy;
- 10) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego;
- 11) niszczenie mienia pracodawcy;
- 12) nieprzestrzeganie zasad i przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych;
- 13) wykonywanie obowiązków pracowniczych pod wpływem środków odurzających lub w stanie po spożyciu alkoholu.

VIII. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 32

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej efektywności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.
2. Nagrodę przyznaje w stosunku do pracowników będących nauczycielami akademickimi Rektor, a w stosunku do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Rektor lub Kanclerz w postaci:
 - 1) dyplomu uznania,
 - 2) nagrody pieniężnej.
3. Szczegółowy tryb i zasady przyznawania nagród pracownikom SGGW regulują odrębne wewnętrzne akty prawne Uczelni.

IX. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 33

1. Uczelnia wypłaca pracownikom wynagrodzenie za pracę zgodnie z aktualnymi przepisami, w tym zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w SGGW, a w szczególności:
 - 1) pracownikom będącym nauczycielami akademickimi wypłaca się miesięcznie z góry pierwszego dnia miesiąca - wynagrodzenie zasadnicze wraz z należnymi z góry składnikami wynagrodzenia;
 - 2) pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi - miesięcznie z dołu ostatniego dnia miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się odpowiednio dla nauczycieli akademickich w kolejnym dniu

robotniczym po dniu wolnym od pracy, zaś dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w dniu poprzedzającym ten dzień.

3. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, w tym wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe lub nadliczbowe, wypłaca się z dołu nie później niż do 10 dnia miesiąca, następującego po okresie, za który należy się to wynagrodzenie.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje w formie pieniężnej. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych lub osoby przez niego pisemnie upoważnionej.

X. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§ 34

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w Uczelni.
2. Pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zabezpieczyć ich przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi oraz innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy. W szczególności pracodawca jest zobowiązany:
 - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
 - 2) zapoznawać pracowników z obowiązującymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też przepisami przeciwpożarowymi i w tym celu oraz zakresie prowadzić systematyczne szkolenie pracowników;
 - 3) zapewniać przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
 - 4) 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;
 - 5) 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;
 - 6) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
 - 7) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - 8) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy;
 - 9) informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, w tym także po każdej zmianie oceny ryzyka i zasad ochrony;
 - 10) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;

- 11) wydawać pracownikowi przed rozpoczęciem pracy odzież, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej.

§ 35

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym 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 majątku ruchomego i nieruchomego 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.

XI. OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH ORAZ KOBIET W CIĄŻY I KARMIĄCYCH PIERSIĄ

§ 36

1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.
2. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
3. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy wykonywaniu prac określonych w załączniku nr 1 do Regulaminu, z zastrzeżeniem postanowień ust. 4 poniżej.
4. Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, które są określone w załączniku nr 1a do Regulaminu, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych.

§ 37

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią, których szczegółowy wykaz stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.

XII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 38

Pracownicy Uczelni mogą składać skargi i wnioski bezpośrednio do Rektora lub Kanclerza w formie pisemnej lub ustnie na uprzednio umówionym spotkaniu, a także pisemnie w Biurze Spraw Osobowych SGGW. Na skargi i wnioski złożone w formie pisemnej, opatrzone imiennym podpisem wnoszącego je pracownika, zostanie przygotowana pisemna odpowiedź w terminie 14 dni od dnia ich wpływu.

§ 39

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 października 2019 r.
2. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem, a związanych ze stosunkiem pracy pracowników oraz porządkiem wewnętrznym, zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy, Ustawa oraz odrębne wewnętrzne akty prawne SGGW.
3. Wszelkie zapisy włączone do treści niniejszego Regulaminu, które stanowią powtórzenie norm wynikających z aktów powszechnie obowiązujących, tracą moc z dniem utraty mocy obowiązującej przez te przepisy prawa i zastępowane są tymi przepisami, które na ich miejsce wchodzi w życie.
4. Regulamin jest udostępniony wszystkim pracownikom na stronie internetowej SGGW oraz w formie papierowej w Biurze Spraw Osobowych SGGW.

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 przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40 N,
 - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt - 100 N,
 - dla chłopców - 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 130 N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - - dla dziewcząt - 8 kg,
 - - dla chłopców - 12 kg.

- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30o, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,
 - dla chłopców - 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5 kg,
 - dla chłopców - 8 kg.
 - 8) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.
2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała
 - 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
 - 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
 - 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.
 3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
 - 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
 - a) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt
 - b) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
 - c) prace rakarzy,
 - d) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
 - 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
 - a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą urządzeń sterowniczych,
 - b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od 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 dyrektywy 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.
3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych
- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń 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:

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .
- 10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.
- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórcach szkła - obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.
- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 13) Prace w środowisku o dużych 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 pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
- a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
 - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - c) prace nurków i płetwonurków,

d) prace w kesonach.

15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

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 wydaliniami, 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, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
 - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów 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 w szczególności:
 - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
 - b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
 - c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
 - d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
 - e) prace konwojentów.
 - 7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
 - 8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
 - 9) Prace grożące 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 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 zbitych 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:

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

2. Prace wymagające stałe 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.

2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26oC 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 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 wydzielonych stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,

- praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
 - b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
 - c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
 - d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
 - e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
 - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 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) wnoszenie, 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 prosektoriach.
 - 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
 - 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
 - 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i 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) 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.

9) 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 2 do Regulaminu Pracy w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

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

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;
- 2) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 3) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 5) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 6) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 7) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 8) prace w pozycji wymuszonej;
- 9) 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;
- 10) 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 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;
- 1) 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;

2) 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

3) 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^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 m/s^2 ;

4) 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;

- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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 kłamrach.