

**Zarządzenie Nr 64/2018**  
**Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie**  
**z dnia 19 grudnia 2018 roku**

w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie wprowadzonym Zarządzeniem Nr 23/2010 z dnia 9 kwietnia 2010 r. Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Tarnowie

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668), §24 ust. 2 pkt 5 Regulaminu organizacyjnego Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie wprowadzonym Zarządzeniem nr 116/2015 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie z dnia 22 grudnia 2015 r., po dokonanych uzgodnieniach ze Związkami Zawodowymi działającymi w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Tarnowie zarządzam, co następuje:

**§1.**

W Regulaminie pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie wprowadzonym Zarządzeniem Nr 23/2010 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie z dnia 9 kwietnia 2010 r. wprowadzam następujące zmiany:

1) Spis treści Załączniki: dodaje się dwa załączniki zał. nr 1 Wyciąg z Kodeksu Pracy o równym traktowaniu i Zał. nr 3 Zasady gospodarowania odzieżą i obuwem roboczym oraz zmienia się ich dotychczasową numerację:

Załączniki:

Zał. nr 1 Wyciąg z Kodeksu Pracy o równym traktowaniu

Zał. nr 2 Oświadczenie

Zał. nr 3 Zasady gospodarowania odzieżą i obuwem roboczym

Zał. nr 4 Wykaz prac wzbronionych kobietom

2) W § 1 pkt 1 wpisuje się aktualny Dziennik Ustaw Kodeksu pracy - (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.),

3) W § 1 pkt 2 wpisuje się aktualny Dziennik Ustaw Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce - (Dz.U. z 2018 poz. 1668).

4) W § 2 pkt 7 wpisuje się aktualny Dziennik Ustaw Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce - (Dz.U. z 2018 poz. 1668).

5) W § 3 w miejsce ust. 4 dodaje się zapis „Pracodawca informuje Pracownika o równym traktowaniu w zatrudnieniu: wyciąg z Kodeksu Pracy o równym traktowaniu stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.”, a dotychczasowy ust. 4 otrzymuje kolejny numer tj. 5.

- 6) § 5 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „W zakresie nieuregulowanym w ust. 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).”
- 7) § 9 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „Otrzymać nieodpłatnie niezbędną odzież i obuwie robocze wg norm określonych w załączniku nr 3 do Regulaminu pracy.”
- 8) § 13 ust. 2 otrzymuje brzmienie:” Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi przeciętnie 40 godzin, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy i nie więcej niż 8 godzin na dobę.”
- 9) § 16 otrzymuje brzmienie:  
„Ustala się następujący rozkład czasu pracy w Uczelni:
1. Dla pracowników biblioteki od poniedziałku do piątku
    - czytelnia główna od 8<sup>30</sup> do 17<sup>00</sup>
    - czytelnia czasopism od 9<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>
    - wypożyczalnia od 8<sup>30</sup> do 17<sup>00</sup>
  2. Dla pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych od poniedziałku do piątku
    - a) w okresie, kiedy realizowane są zajęcia dydaktyczne od 6<sup>30</sup> do 22<sup>00</sup>

Szczegółowy rozkład czasu pracy dla danego pracownika ustala przełożony w harmonogramie na dany semestr roku akademickiego, który jest podawany do wiadomości pracowników i Działu Spraw Osobowych przed rozpoczęciem każdego kolejnego semestru zajęć dydaktycznych.
    - b) w dni wolne od zajęć dydaktycznych od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> lub od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>

Informację o wyborze rozkładu czasu pracy, w tym okresie, pracownik przekazuje do Działu Spraw Osobowych.
  3. Dla pracowników administracyjnych, ekonomicznych od poniedziałku do piątku:
    - od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> lub
    - od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup>

przy czym w godzinach od 8<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> na stanowiskach pracy pozostają wszyscy pracownicy.

Pracownicy dwa razy w roku, w nieprzekraczalnych terminach do dnia 15 września danego roku kalendarzowego i do dnia 15 stycznia danego roku kalendarzowego mogą złożyć pisemne oświadczenie do Działu Spraw Osobowych o zmianie godzin pracy

w semestrze, zgodnie z w/w rozkładem czasu pracy. Brak oświadczenia oznacza pracę w godzinach dotychczasowych.

4. Dla pracowników obsługi we wszystkie dni tygodnia od 6<sup>00</sup> do 22<sup>30</sup>

Szczegółowy rozkład czasu pracy danego pracownika, uwzględniający jego dobowy wymiar czasu pracy, ustala przełożony w harmonogramie na dany miesiąc, podawany jest on do wiadomości pracowników co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie na który został sporządzony ten rozkład.”

10) W § 17 pkt 2 wpisuje się aktualny Dziennik Ustaw Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 511 z późn. zm.).

11) W § 29 ust. 2 słowo „marca” zastępuje się słowem „grudnia”.

12) § 32 otrzymuje brzmienie:

„1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach i w warunkach wymienionych w przepisach:

- 1) określających dopuszczalne masy przemieszczanych przedmiotów, ładunków lub materiałów, dopuszczalne wartości sił niezbędne do ich przemieszczania oraz dopuszczalne wartości wydatku energetycznego na wykonanie *pracy* związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów;
- 2) zawierających wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

2. Ustala się wykaz prac wzbronionych kobietom oraz wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, stanowiący załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu.

3. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

4. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do lat ośmiu nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

5. W sprawach nieuregulowanych stosuje się Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 kwietnia z 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 854) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796).”

13) W § 33 ust. 1, 2 i 3 otrzymują brzmienie:

- „1) Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy.
- 2) Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
- 3) Postanowienia ust. 1 i 2 mają zastosowanie również do kobiet karmiących dziecko piersią.”
- 14) W § 35 ust. 7 otrzymuje brzmienie i dodaje się ust. 7a:
- „ 7) wydawać pracownikowi przed rozpoczęciem pracy odzież i obuwie robocze odpowiadające obowiązującym normom oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, zgodnie z zakładowymi normami określonymi w załączniku nr 3 do niniejszego Regulaminu Pracy,
- 7a) Pracodawca na wniosek Sekcji BHP i ochrony P.Poż. może dokonać zmiany załącznika, o którym mowa w ust. 2 pkt. 7 niniejszego paragrafu bez konieczności zmiany niniejszego Regulaminu Pracy.”
- 15) Aktualną treść załączników do Regulaminu Pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie określają załączniki do niniejszego Zarządzenia.

## § 2.

Pozostałe postanowienia Regulaminu pracy Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie wprowadzonego Zarządzeniem Nr 23/2010 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie nie ulegają zmianie.

## §3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

**R E K T O R**

*Laska*

prof.dr hab.inż. Jadwiga Laska

## **Informacja dla Pracowników w formie wyciągu z Kodeksu Pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu**

### **Art. 9 [Źródła prawa pracy]**

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

### **Art. 11<sup>2</sup>. [Zasada równości pracowników]**

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

### **Art. 11<sup>3</sup>. [Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu]**

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

## **Rozdział IIa z Działu I Kodeksu Pracy Równe traktowanie w zatrudnieniu**

**Art. 18<sup>3a</sup>** § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

**Art. 18<sup>3b</sup>.** § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

**Art. 18<sup>3c</sup>.** § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi

w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

**Art. 18<sup>3d</sup>.** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 18<sup>3c</sup>.** § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

**Art. 29<sup>2</sup>.** [Zasada równego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy]

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

**Art. 94.** [Obowiązki pracodawcy]

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Art. 94<sup>1</sup>.** [Obowiązek udostępnienia przepisów]

Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Art. 94<sup>3</sup>.** [Mobbing]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

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

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

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(jednostka organizacyjna)

### OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie **jest** / **nie jest** moim podstawowym miejscem pracy.

.....  
(podpis)



## ZASADY GOSPODAROWANIA ODZIEŻĄ I OBUWIEM ROBOCZYM

### Rozdział I – Gospodarowanie odzieżą roboczą

#### §1

Ilekróć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Tarnowie reprezentowaną przez Rektora,
- 2) Uczelni – rozumie się przez to Państwową Wyższą Szkołę Zawodową w Tarnowie,
- 3) Rektorze – rozumie się przez to Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie,
- 4) Prorektorze ds. Ogólnych – rozumie się przez to Prorektora ds. Ogólnych Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie,
- 5) Sekcji BHP oraz Dziale technicznym i zaopatrzenia rozumie się przez to komórki administracyjne utworzone w Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie,
- 6) przedstawicieli pracowników – rozumie się przez to zakładowego społecznego inspektora pracy pracownika wybranego w odrębnym trybie,
- 7) bezpośrednim przełożonym - zgodnie z Zarządzeniem nr 116/2015 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie z dnia 22 grudnia 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie – należy przez to rozumieć:
  - a) w przypadku Prorektorów, Kanclerza, Kwestora, dyrektorów Instytutów oraz pracowników podległych bezpośrednio Rektorowi - Rektora,
  - b) w przypadku kierowników jednostek administracyjnych Uczelni Prorektorów, Kanclerza i dyrektorów Instytutów,
  - c) w przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi – kierowników Zakładów,
  - d) w przypadku lektorów – kierownika Studium Języków Obcych,
- a) w przypadku pracowników biblioteki uczelnianej i jej wewnętrznych jednostek – dyrektora Biblioteki,
- b) w przypadku pozostałych pracowników – kierownika jednostki administracyjnej, osobę, która na mocy polecenia służbowego kieruje pracownikami.
- 8) Tabeli Norm – rozumie się przez to normy przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane czasookresy ich użytkowania, oraz środki ochrony indywidualnej przyporządkowane do określonych stanowisk pracy,
- 9) odzieży – rozumie się przez to odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach,
- 10) środkach ochrony – rozumie się przez to wszelkie środki ochrony zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach,
- 11) stanowisko równoważne – przez określenie stanowiska równoważnego rozumie się stanowisko pracy inaczej nazwane w uczelnianym katalogu stanowisk ale o zakresie czynności identycznym lub zbliżonym do zadań wykonywanych na stanowisku naukowo – technicznym.

#### § 2

1. Ustala się dla poszczególnych stanowisk pracy, jak w § 24 niniejszego załącznika, Tabelę Norm przydziału rodzajów odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz okresy ich

użytkowania. Tabela uwzględnia stanowiska pracy w Uczelni, na których stosowanie odzieży i obuwia roboczego jest pożądane z uwagi na:

- 1) możliwość zniszczenia lub znacznego zabrudzenia własnej odzieży pracownika,
  - 2) wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracodawca dokonuje w porozumieniu z zakładowym społecznym inspektorem pracy ustaleń rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na poszczególnych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

### § 3

1. Przyjmuje się, że rzeczywisty okres używalności odzieży i obuwia roboczego jest funkcją okresu używalności przyporządkowanego do stanowiska pracy i wymiaru zatrudnienia (etatu) oraz czasu pracy na stanowisku określonym w Tabeli Norm.
2. Rzeczywisty okres używalności odzieży i obuwia roboczego przyporządkowany do stanowiska pracy w okresie kolejnych 12 miesięcy liczonych corocznie od dnia 1 października, dla pracownika zatrudnionego co najmniej na okres 1 roku, wynosi:
  - 1) 9 miesięcy dla nauczycieli akademickich,
  - 2) 11 miesięcy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pozostałych.
3. Pracownikowi, który wykonuje pracę na stanowiskach wyszczególnionych w Tabeli Norm w wymiarze czasu większym niż wymiar jego zatrudnienia (etatu), okres używalności odzieży i obuwia roboczego skraca się proporcjonalnie.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę na stanowiskach wyszczególnionych w Tabeli Norm w wymiarze czasu mniejszym niż wymiar jego zatrudnienia (etatu), okres używalności odzieży i obuwia roboczego przedłuża się proporcjonalnie.
5. Pracownikowi, który wykonuje pracę na kilku stanowiskach wyszczególnionych w Tabeli Norm, okres używalności odzieży i obuwia roboczego wyznacza się odrębnie dla każdego stanowiska, stosując zasady określone niniejszym paragrafem.

### § 4

1. Odzież i obuwie oraz środki ochrony indywidualnej stanowią własność Uczelni.
2. Pracownicy zobowiązani są używać odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej w miejscu pracy i zgodnie z ich przeznaczeniem.

### § 5

W przypadku zatrudnienia pracownika dorywczo na innym stanowisku pracy, bezpośredni przełożony obowiązany jest wydać pracownikowi taką odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, które zabezpieczą go przed działaniem czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia i życia.

### § 6

1. Rektor, na wniosek kierownika komórki organizacyjnej popartej opinią Sekcji BHP, może zezwolić na indywidualny zakup dla pracownika określonego rodzaju odzieży i obuwia roboczego, nie wyszczególnionego w Tabeli Norm.
2. Rachunki, za dokonanie indywidualnego zakupu określonego rodzaju odzieży i obuwia roboczego o których mowa w ust. 1 rozlicza się wyłącznie do wysokości kwot maksymalnych ustalonych przez Rektora, według zasady określonej w § 7 niniejszego załącznika.

### § 7

1. Maksymalną kwotę na zakup określonego rodzaju asortymentu odzieży i obuwia roboczego corocznie oblicza się jako procent płacy minimalnej obowiązującej w danym roku kalendarzowym, określonej na podstawie odrębnych przepisów.

2. Rektor corocznie w terminie do 10 listopada ogłasza w trybie zarządzenia kwoty na zakup odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach ujętych w § 24 niniejszego załącznika.
3. Podstawą ustalenia kwoty o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu jest procentowy wskaźnik wynagrodzenia minimalnego przypisany do poszczególnych stanowisk wymienionych w tabeli stanowisk w § 24 niniejszego załącznika.
4. Corocznie ogłaszana kwota na zakup odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach ujętych w § 24 niniejszego załącznika, o których mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, powinna się mieścić w przedziale wskaźników procentowych zamieszczonych w tabeli stanowisk w § 24 niniejszego załącznika.

#### § 8

Na stanowisku pracy, na którym występują specyficzne warunki pracy lub zaistniały inne uzasadnione okoliczności, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, Rektor może przedłużyć lub skrócić okres używalności odzieży lub środków ochrony, nie więcej jednak niż o 25% okresu ustalonego w Tabeli Norm.

#### § 9

W przypadku, gdy pracownik nie przepracował w ciągu miesiąca ani jednego dnia niezależnie od przyczyn, czas używalności odzieży roboczej i obuwia roboczego przedłuża się o ten okres oraz pracownikowi nie przysługuje prawo do ekwiwalentu za pranie odzieży.

#### § 10

Odzież nie podlega zwrotowi w przypadkach:

- 1) śmierci pracownika,
- 2) przejścia na emeryturę lub rentę,
- 3) zużycia przed upływem ustalonego okresu z przyczyn od pracownika niezależnych.

### Rozdział II - Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej

#### § 11

1. Pracodawca zapewnia pracownikom warunki do prania, bieżącej konserwacji i naprawy odzieży i obuwia roboczego, przy czym konserwacja i bieżąca naprawa nie mogą ograniczać ich właściwości ochronnych.
2. Pracodawca w przypadku, gdy nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te zleca pracownikowi i wypłaca ekwiwalent pieniężny.
3. Kwotę ekwiwalentu ustala się jako iloczyn średniej ceny z cen obowiązujących w 3 punktach pralniczych i częstotliwości prania odzieży w okresie miesiąca. Kierownik jednostki organizacyjnej mając na uwadze charakter pracy i stopień zabrudzenia odzieży określa częstość prania odzieży w okresie miesiąca.
4. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej wypłaca się w rozliczeniu kwartalnym.

### Rozdział III - Ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej

#### § 12

1. Pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach wyszczególnionych w TABELI NORM mają prawo - według zasad określonych w niniejszym załączniku - wyboru odzieży i obuwia roboczego lub wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego na stanowisku pracy, z zastrzeżeniem zapisów ust. 5, 6 i 7 niniejszego paragrafu.
2. Kierownicy jednostek organizacyjnych składają corocznie do 30 października każdego roku akademickiego do Rektoratu imienne listy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy wyszczególnionych w TABELI NORM i wymiaru ich zatrudnienia,

- którzy wyrazili zgodę na wypłatę ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego na stanowisku pracy.
3. Uczelnia, pracownikom o których mowa w ust. 3 zakupuje ubiór roboczy według specyfikacji zamieszczonej w TABELI NORM.
  4. W związku z ust. 1 niniejszego paragrafu dopuszcza się używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, na stanowisku:
    - 1) bibliotekarza/archiwisty,
    - 2) informatyka w zakresie prac związanych z bieżącą obsługą, naprawą i konserwacją sprzętu informatycznego i peryferyjnego,
    - 3) gospodarczym w zakresie prac związanych z bieżącym utrzymaniem czystości /sprzątaczką/,
    - 4) elektryka w zakresie utrzymania w sprawności instalacji elektrycznej i jej bieżących napraw, oraz pomiarów elektrycznych i napraw bieżących podręcznego sprzętu elektrycznego,
    - 5) referenta technicznego w zakresie bieżących napraw konserwatorskich w budynkach Uczelni,
    - 6) referenta technicznego w zakresie prac związanych z utrzymaniem porządku na terenie Uczelni,
    - 7) ogrodnika w zakresie prac związanych z pielęgnacją terenów zielonych,
    - 8) administracyjno - technicznym w zakresie prac związanych z utrzymaniem w sprawności technicznej obiektów IOZ,
    - 9) poligraficznym, w tym związanych z pracami introligatorskimi,
    - 10) naukowo – technicznym w związku z utrzymaniem sprawności technicznej pracowni/laboratorium,
    - 11) nauczyciela akademickiego z wyłączeniem prowadzących zajęcia w pracowniach /laboratoriach chemii, ochrony środowiska, inżynierii materiałowej, fizjoterapii, pielęgniarstwa, oraz zajęć wychowania fizycznego.
  5. Zgoda nauczyciela akademickiego na kierunku wychowanie fizyczne na wypłatę corocznie ekwiwalentu za używanie odzieży i obuwia roboczego w wysokości ustalonej według zasad określonych w § 3 niniejszego załącznika nie zwalnia pracownika z obowiązku używania podczas zajęć dydaktycznych ubioru sportowego spełniającego wymagania bezpieczeństwa.
  6. Zgoda nauczyciela akademickiego w zakładach: chemii, ochrony środowiska, inżynierii materiałowej, fizjoterapii, pielęgniarstwa na wypłatę corocznie ekwiwalentu za używanie fartucha roboczego w wysokości ustalonej według zasad określonych w § 3 niniejszego załącznika nie zwalnia pracownika z obowiązku używania podczas zajęć dydaktycznych odzieży spełniającej wymagania bezpieczeństwa.
  7. Zgoda pracowników na stanowiskach pracy w przygotowalniach w zakładach: chemii, ochrony środowiska, fizjoterapii, pielęgniarstwa na wypłatę corocznie ekwiwalentu za używanie fartucha roboczego w wysokości ustalonej według zasad określonych w § 3 niniejszego załącznika nie zwalnia pracownika z obowiązku używania podczas zajęć dydaktycznych odzieży spełniającej wymagania bezpieczeństwa.

#### § 13

1. Odzież używana przez pracowników nie może stanowić dodatkowego zagrożenia dla pracownika w trakcie wykonywanych zwykłych czynności związanych z pracą.
2. Sekcja BHP może polecić pracownikowi stosowanie odzieży i obuwia roboczego w przypadku występowania lub pojawienia się czynników na stanowisku pracy powodujących zagrożenie dla zdrowia pracownika lub w przypadku, gdy odzież stosowana przez pracownika stwarza dodatkowe zagrożenie dla pracownika.

#### § 14

1. Ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy określonych w TABELI NORM wypłaca się corocznie jako roczną część ekwiwalentu przewidywanego okresu użytkowania ubrania i obuwia roboczego obliczonego wg zasad określonych w § 3 i § 7.
2. Wypłata ekwiwalentu o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu powinna następować przed upływem okresu używalności odzieży i obuwia roboczego, nie później jednak niż przed upływem trzech miesięcy od rozpoczęcia roku akademickiego.

#### § 15

1. Bazową kwotę dla określonych rodzajów odzieży i obuwia roboczego celem wykonania dalszych obliczeń indywidualnego ekwiwalentu dla pracowników, ustala się według zasad określonych w § 7 ust.1 niniejszego załącznika.
2. Indywidualne kwoty ekwiwalentów dla pracowników za okres całego roku ustala się na podstawie zasad określonych w § 3 niniejszego załącznika oraz na podstawie Tabeli Norm określonej w § 24.
3. Corocznie projekt zarządzenia Rektora w sprawie naliczania i wypłaty ekwiwalentu dla pracowników za używanie w miejscu pracy własnej odzieży i obuwia roboczego przygotowuje Sekcja BHP.

#### § 16

1. W przypadku, gdy pracownik nie przepracował w ciągu miesiąca ani jednego dnia niezależnie od przyczyn, a wypłata ekwiwalentu nastąpiła przed okresem nieobecności, pracownik jest obowiązany dokonać na wezwanie Rektora zwrotu do kasy Uczelni kwoty nienależnej ekwiwalentu lub w następującym roku obniża się kwotę ekwiwalentu za czas nieobecności pracownika w pracy.
2. Na pisemny wniosek pracownika, Rektor może odstąpić od egzekucji zapłaty, w przypadku gdy:
  - 1) nienależna kwota ekwiwalentu jest mniejsza niż 25% całkowitej kwoty ekwiwalentu wypłaconej pracownikowi,
  - 2) z przyczyn losowych lub zdrowotnych sytuacja materialna pracownika uległa zdecydowanemu pogorszeniu,
3. Pomniejszenie kwoty ekwiwalentu, o której mowa w ust. 2 pkt. 3 dokonuje Sekcja BHP na podstawie pisemnej informacji od kierownika jednostki organizacyjnej w której pracuje pracownik.

#### § 17

Pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, krótszy niż okres używalności odzieży, Uczelnia za okres trwania umowy wypłaca ekwiwalent kierując się zasadami określonymi w § 3 niniejszego załącznika.

### **Rozdział IV - Środki ochrony indywidualnej**

#### § 18

1. W Tabeli Norm, dla wyszczególnionych stanowisk pracy zamieszcza się rodzaje środków ochrony, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach, oraz zabezpieczają pracownika przed działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.
2. Środki ochrony indywidualnej używane są przez pracownika do czasu utraty cech ochronnych.
3. W przypadku utraty cech ochronnych, Uczelnia na wniosek przełożonego pracownika, wydaje nowe środki ochrony indywidualnej.

### **Rozdział V - Ewidencja**

## § 19

Ewidencję wydanej odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej prowadzą kierownik Działu Technicznego i Działu Eksploatacji i Obsługi Obiektów IOZ.

## Rozdział VI - Szkolenia

### § 20

1. W przypadku przekazania pracownikom środków ochrony indywidualnej kierownik jednostki organizacyjnej lub administracyjnej informuje pracownika o sposobach posługiwania się tymi środkami.
2. W celu zapewnienia właściwego używania środków ochrony indywidualnej z użyciem których pracownicy jeszcze nie pracowali, kierownicy jednostek organizacyjnych lub administracyjnych instruuja pracowników o sposobach stosowania tych środków.
3. Przeprowadzenie instruktażu o którym mowa w ust. 2 pracownik potwierdza na piśmie, które włącza się do teczki akt osobowych.

## Rozdział VII – Kontrola właściwości ochronnych i użytkowych

### § 21

Bezpośredni przełożony jest obowiązany:

- 1) nie dopuścić pracownika do wykonywania pracy, gdy pracownik przystępuje do wykonywania pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych na danym stanowisku pracy,
- 2) odsunąć pracownika od wykonywanej pracy do czasu ich wymiany, gdy pracownik używa środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które utraciły właściwości ochronne lub użytkowe.

### § 22

1. Bezpośredni przełożeni oraz pracownicy są obowiązani systematycznie kontrolować czy stosowane środki ochrony indywidualnej, odzież robocza i obuwie robocze nie utraciły właściwości ochronnych i użytkowych.
2. Dokonuje się zwrotu do magazynu Uczelni środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które utraciły właściwości ochronne lub użytkowe.
3. Rektor, na wniosek pracownika może przekazać odzież o których mowa w ust. 3 na własność pracownika, jednak bez prawa ich użytkowania na terenie Uczelni.
4. Pracownik, który stwierdzi utratę właściwości ochronnych i użytkowych w stosowanych środkach ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, obowiązany jest poinformować o powyższym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego.

## Rozdział VIII - Wprowadzanie zmian w zakresie wyposażenia stanowisk pracy

### § 23

1. Podstawą wprowadzenia zmian w Tabeli Norm w zakresie wyposażenia stanowisk w odzież roboczą i środki ochrony są :
  - 1) zmiana charakteru i warunków pracy na określonym stanowisku pracy oraz związane z nimi rodzaje i poziomy zagrożeń,
  - 2) pojawienia się na rynku odzieży roboczej i ochronnej oraz środków ochrony, w tym środków ochrony indywidualnej, o parametrach i właściwościach ochronnych i użytkowych skuteczniej ograniczających zagrożenia lub eliminujących konieczność stosowania jednoczesnego stosowania kilku środków ochrony,
  - 3) utworzenie nowego stanowiska, na którym istnieje konieczność zabezpieczenia pracownika przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników,
  - 4) inne istotne przyczyny związane z ograniczeniem działania niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników wstępujących w środowisku pracy.

2. Podstawą do wszczęcia wprowadzenia zmian w Tabeli Norm jest pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub administracyjnej skierowany do Rektora.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2 powinien określać zakres zmian i uzasadniać konieczność ich wprowadzenia.
4. Sekcja BHP na podstawie akceptacji Rektora dokonuje zmiany Tabeli Norm, poprzez zmianę niniejszego zarządzenia.

#### § 24

W związku z § 1 niniejszego załącznika ustala się TABELĘ NORM przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony dla pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie.

lp.	Wskaźnik procentowy kwoty na zakup odzieży i obuwia roboczego liczony od kwoty minimalnego wynagrodzenia:	Stanowisko pracy OR – odzież i obuwiu robocze ŚOI – środki ochrony indywidualnej	Czasookres użytkowania [miesiące]
<b>Dział gospodarczy</b>			
<b>1</b>	<b>Pracownik gospodarczy</b> [zakres prac: prace związane z bieżącym utrzymaniem czystości – sprzątaczką]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - fartuch z tkanin syntetycznych	12
b)	nie więcej niż 12%	OR - obuwiu profilaktyczne	12
		ŚOI - rękawice ochronne (gumowe)	d.z. <sup>1)</sup>
		ŚOI - krem dermatologiczny	4 szt./rok
<b>2</b>	<b>Referent techniczny</b> [zakres prac: prace związane z bieżącym funkcjonowaniem budynków Uczelni i DS, utrzymaniem porządku na terenie Uczelni i DS]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelichowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice brezentowe i gumowe	d.z.
<b>Dom student</b>			
<b>1</b>	<b>Technik elektryk</b> [zakres prac: bieżące naprawy sieci i sprzętu elektrycznego na terenie DS]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelichowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice dielektryczne	d.z.
<b>2</b>	<b>Dozorca / konserwator</b> [zakres prac: bieżące prace fizyczne wewnątrz i na zewnątrz budynków Uczelni i DS]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelichowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice drelichowe	d.z.
		OR (sezonowa) - kamizelka ciepłochronna	d.z.
		OR (sezonowa) - gumofilce	d.z.
<b>3</b>	<b>Portier (repcja w Domu Studenta)</b> [zakres prac: obsługa recepcji; przyjmowanie gości hotelowych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - marynarka, spódnica, koszula	18
b)	nie więcej niż 12%		
<b>Dział eksploatacji i obsługi obiektów</b>			

<b>1</b>	<b>Administracyjno - techniczne</b> [zakres prac: prace związane z bieżącym funkcjonowaniem budynków IOZ, utrzymaniem porządku na terenie Uczelni]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelchowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice brezentowe i gumowe	d.z.
		OR (sezonowa) - kamizelka ciepłochronna	d.z.
		OR (sezonowa) - gumofilce	d.z.
<b>2</b>	<b>Ogrodnik</b> [zakres prac: utrzymanie terenów zielonych wokół Uczelni i DS]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelchowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice brezentowe i gumowe	d.z.
		OR (sezonowa) - kamizelka ciepłochronna	d.z.
		OR (sezonowa) - gumofilce	d.z.
<b>3</b>	<b>Ratownik</b> [zakres prac: wykonywanie obowiązków ratownika na basenie krytym]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - dres sportowy	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - obuwiu sportowe (klapki)	18
		OR - czepki gumowy	18
		OR - okulary pływackie	18
		OR - spodenki pływackie (mężczyźni)	18
		OR - kostium kąpielowy (kobiety)	18
<b>Dział techniczny</b>			
<b>1</b>	<b>Technik elektryk</b> [zakres prac: bieżące naprawy sieci i sprzętu elektrycznego na terenie Uczelni i DS]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelchowe	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice dielektryczne	d.z.
		OR (sezonowa) - kamizelka ciepłochronna	d.z.
		OR (sezonowa) - gumofilce	d.z.
<b>2</b>	<b>Referent techniczny</b> [zakres prac: prace związane z bieżącym funkcjonowaniem budynków Uczelni]		
	nie mniej niż 9%	OR - ubranie drelchowe	18
	nie więcej niż 12%	OR - koszula flanelowa	18
		OR - trzewiki sk/gum.	18
		ŚOI - rękawice drelchowe	d.z.
		OR (sezonowa) - kamizelka ciepłochronna	d.z.
		OR (sezonowa) - gumofilce	d.z.
<b>Dział obsługi informatycznej</b>			
<b>1</b>	<b>Informatyk</b> [zakres prac: naprawa i konserwacja sprzętu komputerowego i peryferyjnego; utrzymanie sprawności systemu sieciowego]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>2</b>	<b>Technik sprzętu audiowizualnego</b> [zakres prac: bieżące utrzymanie sprawności sprzętu audiowizualnego i elektronicznego]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		



<b>Zakład elektrotechniki</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład elektroniki i telekomunikacji</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład inżynierii materiałowej</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład informatyki</b>			
<b>11</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład automatyki i robotyki</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład mechatroniki</b>			
<b>2</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR – fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład grafiki</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład wzornictwa</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: w Zakładach Instytutu Sztuki przygotowanie stanowisk laboratoryjnych/ćwiczeniowych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Dział obsługi laboratoriów chemicznych</b>			
<b>1</b>	<b>Naukowo - techniczne i równoważne</b> [zakres prac: odmierzanie wagowe i ilościowe substancji i środków chemicznych, bieżąca konserwacja sprzętu]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch ochronny bawełniany	12
b)	nie więcej niż 7%	ŚOI - krem dermatologiczny	4 szt./rok
		ŚOI - osłony twarzy (okulary ochronne laboratoryjne)	d.z.
		ŚOI - rękawce ochronne	d.z.
		ŚOI - fartuch ochronny (kwaso i zasado ochronny)	d.z.
		ŚOI - obuwie (kwaso i zasado ochronne)	d.z.
		ŚOI – obuwie laboratoryjne	d.z.

<b>Sekcja poligraficzno-reprograficzna</b>			
1	<b>Poligraf</b> [zakres prac: obsługa urządzeń poligraficznych oraz czynności introligatorskie]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Archiwum</b>			
1	<b>Archiwista</b> [zakres prac: praca na dokumentach]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Biblioteka</b>			
1	<b>Bibliotekarz</b> [zakres prac: bieżąca obsługa wypożyczalni, czytelnicy, praca w magazynie książek]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>NAUCZYCIELE AKADEMICKY</b>			
<b>Zakład Automatyki i Robotyki</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład Informatyki</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład elektrotechniki</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład Elektroniki i Telekomunikacji</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład elektrotechniki</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład Mechatroniki</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany (antyelektrostatyczny)	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład inżynierii materiałowej</b>			
1	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch ochronny bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%	ŚOI - okulary ochronne	d.z.
		ŚOI - rękawce ochronne skórzane	d.z.

	ŚOD - fartuch ochronny – skórzany	d.z.	
<b>Zakład chemii</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki - laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch ochronny bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%	ŚOI - osłony twarzy (okulary ochronne)	d.z.
		ŚOI - rękawce ochronne	d.z.
		ŚOI - krem dermatologiczny	2 szt./rok
		ŚOI - fartuch ochronny (kwaso i zasado ochronny)	d.z.
		ŚOI - obuwiu (kwaso i zasado ochronne)	d.z.
<b>Zakład ochrony środowiska</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki – laboratorium / pracownia ćwiczeń praktycznych</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch ochronny bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%	ŚOI - osłony twarzy (okulary ochronne)	d.z.
		ŚOI - rękawce ochronne	d.z.
<b>Zakład pielęgniarstwa</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki - pracownia pielęgniarstwa / zajęcia praktyczne w placówkach służby zdrowia oraz ćwiczenia kliniczne</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych w pracowniach oraz placówkach służby zdrowia]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - mundurek pielęgniarski	18
b)	nie więcej niż 7%	OR - obuwiu profilaktyczne	18
		ŚOI - krem dermatologiczny	2 szt./rok
		ŚOI - osłona twarzy	d.z.
		ŚOI - jednorazowe rękawiczki ochronne	d.z.
<b>Zakład fizjoterapii</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki - pracownia fizjoterapii</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - fartuch	18
b)	nie więcej niż 12%	OR – obuwiu profilaktyczne	18
		ŚOI – krem dermatologiczny	2 szt./rok
		ŚOI – jednorazowe rękawiczki ochronne	d.z.
<b>2</b>	<b>Nauczyciel akademicki - pracownia kinezyterapii</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - dres	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - koszulka gimnastyczna	18
		OR - spodenki gimnastyczne	18
		OR – obuwiu sportowe	18
		ŚOI – jednorazowe rękawiczki ochronne	d.z.
		ŚOI – krem dermatologiczny	2 szt./rok
<b>3</b>	<b>Nauczyciel akademicki - pracownia ratownictwa medycznego</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych ]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - mundurek pielęgniarski	18
b)	nie więcej niż 12%	OR – obuwiu profilaktyczne	18
		ŚOI - krem dermatologiczny	2 szt./rok
		ŚOI – jednorazowe rękawiczki ochronne	d.z.
<b>Zakład wzornictwa</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki – pracownia rzeźby</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%	ŚOI - rękawice ochronne wg potrzeb	d.z.
		ŚOI - ochrona oczu	d.z.

<b>2</b>	<b>Nauczyciel akademicki – pracownia wzornictwa</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład grafiki</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki – pracownia grafiki</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 5%	OR - fartuch bawełniany	18
b)	nie więcej niż 7%		
<b>Zakład wychowania fizycznego</b>			
<b>1</b>	<b>Nauczyciel akademicki / instruktor / trener - zajęcia dydaktyczno - ruchowe</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych z dyscyplin: gry zespołowe, gimnastyka, lekka atletyka, sporty walki, wychowanie fizyczne i równoważnych zajęć sportowo - ruchowych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR- dres sportowy	18
b)	nie więcej niż 12%	OR- koszulka gimnastyczna	18
		OR- spodenki gimnastyczne	18
		OR- obuwiu sportowe	18
<b>2</b>	<b>Nauczyciel akademicki - pływanie</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - dres sportowy	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - obuwiu sportowe (klapki)	18
		OR - czepki gumowy	18
		OR - okulary pływackie	18
		OR - spodenki pływackie (mężczyźni)	18
		OR - kostium kąpielowy (kobiety)	18
<b>3</b>	<b>Nauczyciel akademicki – sporty walki</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR - dres sportowy	18
b)	nie więcej niż 12%	OR - obuwiu sportowe	18
		OR - koszulka	18
		OR - spodenki	18
<b>4</b>	<b>Nauczyciel akademicki – obóz narciarski</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR – obuwiu narciarskie	36
b)	nie więcej niż 12%	OR – kombinezon narciarski	36
		ŚOI – rękawice narciarskie	18
		ŚOI – kask ochronny	18
		ŚOI – gogle narciarskie	18
<b>5</b>	<b>Nauczyciel akademicki – obóz letni</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR – kurtka letnia	18
b)	nie więcej niż 12%	OR – obuwiu sportowe	18
		OR – koszulka sportowa	18
		OR – spodenki sportowe	18
		ŚOI – okulary	18
		ŚOI – pianka	18
<b>6</b>	<b>Nauczyciel akademicki – obóz wędrowny</b> [zakres prac: prowadzenie zajęć dydaktycznych]		
a)	nie mniej niż 9%	OR – kurtka letnia	18
b)	nie więcej niż 12%	OR – obuwiu sportowe	18
		OR – spodnie dresowe	18
		OR – koszulka sportowa	18

oznaczenie skrótów użytych w Tabeli Norm:

<sup>1)</sup> d.z. – do zużycia

## WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KOBIECIOM

- I. Do prac związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, nie wolno zatrudniać kobiet, jeżeli:
1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną pracownicę nie może przekraczać:
    - 1) 12 kg przy pracy stałej;
    - 2) 20 kg przy pracy dorywczej.
  2. Masa przedmiotów podnoszonych przez jedną pracownicę na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać:
    - 1) 8 kg przy pracy stałej;
    - 2) 14 kg przy pracy dorywczej.
  3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
  4. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę po schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
  5. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę po schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać:
    - 1) 8 kg przy pracy stałej;
    - 2) 12 kg przy pracy dorywczej.
  6. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego przez jedną pracownicę na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać następujących wartości:
    - 1) przemieszczanie po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%:
      - a) wózki 2-kołowe – 140 kg,
      - b) wózki 3- i więcej kołowe – 180 kg;
    - 2) przemieszczanie po terenie o nachyleniu większym 5%:
      - a) wózki 2-kołowe – 100 kg,
      - b) wózki 3- i więcej kołowe – 140 kg.

## WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIECI W CIĄŻY I KOBIECI KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

- II. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów.
- a. W przypadku kobiet w ciąży zakaz dotyczy:
    - 1) wszystkich prac, 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) ręcznego podnoszenia i przenoszenia przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
    - 3) ręcznego przenoszenia pod górę:
      - a) przedmiotów przy pracy stałej,
      - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;

- 4) oburęcznego przemieszczania przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
    - a) 30 N - przy pchaniu,
    - b) 25 N - przy ciągnięciu;
  - 5) przewożenia ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
  - 6) prac w pozycji wymuszonej;
  - 7) prac 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;
  - 8) prac 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.
- b. W przypadku kobiet karmiących dziecko piersią zakaz dotyczy:
- 1) wszystkich prac, 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) ręcznego podnoszenia i przenoszenia przedmiotów o masie przekraczającej:
    - a) 6 kg - przy pracy stałej,
    - b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
  - 3) ręcznego przenoszenia przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
  - 4) ręcznego przenoszenia pod górę - po schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
  - 5) ręcznego przenoszenia pod górę - po 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;
  - 6) oburęcznego przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
    - a) 60 N - przy pchaniu,
    - b) 50 N - przy ciągnięciu;
  - 7) udziału w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów.

### III. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach **narażających na hałas lub drgania**

1. W przypadku kobiet w ciąży zakaz dotyczy:

1) prac 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,

2) wszystkich prac w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

### IV. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach **narażających na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego**

1. W przypadku kobiet w ciąży zakaz dotyczy:

1) prac 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.

**V. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach narażających na kontakt ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi**

1. W przypadku kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią zakaz dotyczy:

1) prac stwarzających ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;

2. W przypadku kobiet w ciąży - prac 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.

**VI. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach narażających na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

1. W przypadku kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią zakaz dotyczy:

1) prac 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 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) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),

b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),

c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),

d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)

- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

2) prac w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,

b) leki cytostatyczne,

c) mangan,

d) syntetyczne estrogeny i progesterony,

e) tlenek węgla,

f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,

g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;

3) prac w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.



**VII. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach **grożących ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi****

1. W przypadku kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią zakaz dotyczy:

1) prac stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego.

2. Dla kobiet w ciąży - prac 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.