

REGULAMIN PRACY

w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie

Na podstawie art.104² §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ustalam:

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin ustala organizację i porządek w pracy w jednostkach organizacyjnych Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN, a także związane z tym prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy i stanowisko.

§ 2

Przed dopuszczeniem do pracy każdy pracownik będzie zapoznany z przepisami Regulaminu, a oświadczenie o zapoznaniu się z treścią zostanie dołączone do akt.

II. Obowiązki pracowników

§ 3

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest:

- 1) sumienne i staranne wykonywanie pracy,
- 2) stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- 3) przestrzeganie czasu pracy ustalonego w Instytucie,
- 4) przestrzeganie Regulaminu pracy i ustalonego w Instytucie porządku,
- 5) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 6) dbanie o dobro Instytutu i jego mienie,
- 7) zachowanie w tajemnicy informacji technicznych, technologicznych i organizacyjnych, których ujawnienie mogłoby narazić Instytut na szkodę,
- 8) przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 9) przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
- 10) należyte zabezpieczanie aparatury i urządzeń, a także pomieszczeń podczas pracy i po jej zakończeniu.

§ 4

Obowiązki pracowników naukowych:

- 1) Podstawowym obowiązkiem pracowników naukowych jest aktywna praca badawcza, wykonywana zgodnie z zadaniami Instytutu, w ramach przyjętej struktury organizacyjnej.
- 2) Zadania naukowe pracowników określają przełożeni. Realizacja tych zadań jest podstawowym miernikiem wykonywania obowiązków przez pracowników naukowych.

- 3) Pracownicy naukowcy obowiązani są do udziału w życiu naukowym Instytutu, w pracach organizacyjnych związanych z konferencjami i zjazdami naukowymi, pobytem gości zagranicznych itp. oraz w pracach szkoleniowych, zleconych przez zwierzchników.
- 4) Pracownik naukowy może być delegowany przez kierownika do miejscowości położonej poza siedzibą Instytutu na czas niezbędny do wykonania określonych prac naukowych, organizacyjnych lub innych związanych z działalnością Instytutu.
- 5) Kierownik może powierzyć pracownikowi naukowemu prowadzenie spraw organizacyjnych lub innych, związanych z funkcjonowaniem jednostki (zakładu, laboratorium, pracowni, zespołu). Pracownik, któremu powierzono takie zadania prowadzi niezbędną dokumentację tych prac.
- 6) Pracownik naukowy ma prawo ubiegania się o stypendia naukowe, staże naukowe w kraju i za granicą na warunkach zgodnych z obowiązującymi przepisami.
- 7) Obowiązkiem pracownika naukowego jest udział w realizacji podjętych przez Instytut zadań w zakresie kształcenia oraz aktywne uczestniczenie w zebraniach naukowych Instytutu.

§ 5

Zadania i obowiązki pracowników badawczo-technicznych, inżynierskich, technicznych, administracyjnych, robotniczych i obsługi określają kierownicy jednostek organizacyjnych.

§ 6

Pracownikom zabrania się:

- 1) opuszczania stanowiska pracy bez zgody przełożonego,
- 2) palenia tytoniu (poza miejscem wyznaczonym do tego celu, odpowiednio przez pracodawcę przygotowanym i oznaczonym),
- 3) wnoszenia i spożywania na terenie Instytutu napojów alkoholowych i środków odurzających oraz przebywania na terenie Instytutu pod wpływem takich napojów lub środków,
- 4) wynoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika,
- 5) wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności nie związanych z wykonywaną pracą.

III. Czas pracy

§ 7

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Instytucie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być przez pracownika wykorzystany na wykonywanie powierzonych obowiązków.
3. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, który wynosi 4 miesiące.
4. Tydzień roboczy obejmuje dni od poniedziałku do piątku.

5. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
6. Roczny limit godzin nadliczbowych wynosi 416 godzin.
7. Pozostawianie pracownika na terenie Instytutu poza wyznaczonym wymiarem czasu pracy, bez pisemnego polecenia przełożonego, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 8

1. U pracodawcy stosuje się system zadaniowego czasu pracy.

Systemem zadaniowego czasu pracy mogą być objęte następujące stanowiska:

- 1) pracownicy realizujący zadania w projektach zewnętrznych:

- projektach badawczych finansowanych ze źródeł krajowych i zagranicznych,
- projektach finansowanych ze środków Funduszy Strukturalnych UE.

- 2) pracownicy, których rodzaj pracy i organizacja uzasadnia stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy.

- 3) Z wnioskiem o objęcie systemem zadaniowego czasu pracy pracownik, o którym mowa w ust. 2, występuje do kierownika jednostki organizacyjnej, który w pisemnym porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

- 4) Porozumienie, o którym mowa w ust.3 przekazywane jest niezwłocznie do Kadr.

§ 9

1. Ustala się następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy:

Oddział Biologii Rozrodu

Zakład Biologii Gamet i Zarodka	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Biologii i Patologii Rozrodu Człowieka	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Fizjologii i Toksykologii Rozrodu	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Immunologii i Patologii Rozrodu	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Lokalnych Regulacji Fizjologicznych	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Mechanizmów Działania Hormonów	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Ochrony Bioróżnorodności	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Laboratorium biologii molekularnej	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Laboratorium analizy i obrazowania komórek i tkanek	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰

Oddział Nauk o Żywności

Zakład Biologicznych Funkcji Żywności	7 ³⁰ -15 ³⁰
Zakład Biosensorów/ wraz z Pracownią Bioelektroanalizy	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Chemii i Biodynamiki Żywności	7 ⁴⁵ -15 ⁴⁵
Zakład Chemicznych i Fizycznych Właściwości Żywności	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰

Zakład Immunologii i Mikrobiologii Żywności	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Zakład Profilaktyki Chorób Metabolicznych	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Laboratorium mikrobiologiczne	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Laboratorium sensoryczne	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Zwierzętnia	7 ³⁰ -15 ³⁰
Dział finansowo-księgowy	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Dział inwestycyjno-gospodarczy	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Dział zamówień publicznych	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Dział kadrowo-płacowy	7 ³⁰ -15 ³⁰
Kancelaria Dyrektora	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Biuro Wspierania Badań	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Wydawnictwo	7 ³⁰ -15 ³⁰

Stacja Badawcza w Popielnie

Pracownicy administracyjni	8 ⁰⁰ -16 ⁰⁰
Pracownicy obsługi konika polskiego	6 ³⁰ -14 ³⁰
Pracownicy obsługi polowej	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰
Pracownicy obsługi leśnej	7 ⁰⁰ -15 ⁰⁰

- Godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie, w formie pisemnej.
- Na pisemny wniosek pracownika, zatwierdzony przez kierownika jednostki organizacyjnej, pracodawca może wyrazić zgodę na inne godziny rozpoczynania i kończenia pracy niż przyjęte w danej jednostce organizacyjnej.

§ 10

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mogą korzystać z 15- minutowej przerwy w pracy, zaliczanej do czasu pracy.

§ 11

Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22⁰⁰ a 6⁰⁰.

§ 12

Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6⁰⁰ w tym dniu, a godziną 6⁰⁰ następnego dnia.

§ 13

- Przebywanie pracownika na terenie Instytutu poza godzinami pracy oraz w dni wolne od pracy jest dopuszczalne jedynie za zgodą kierownika jednostki organizacyjnej wyrażoną na piśmie.

2. Pisemna zgoda kierownika jednostki organizacyjnej na pracę poza godzinami pracy oraz w dniu wolnym od pracy przekazywana jest niezwłocznie do Kadr.

§ 14

1. Wszyscy pracownicy obowiązani są potwierdzić swoje przybycie do pracy poprzez użycie karty magnetycznej, za wyjątkiem pracowników zatrudnionych w Stacji Badawczej w Popielnie oraz w Zakładach w Białymstoku, którzy obowiązani są do złożenia własnoręcznego podpisu na liście obecności.
2. Każda karta magnetyczna ma zakodowany numer, który przyporządkowany jest tylko jednemu pracownikowi

§ 15

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.
3. W razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracownika ds. pracowniczych o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia o nieobecności pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
4. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 3 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

§ 16

Opuszczenie całości lub części dnia pracy, bez uprzedniego zezwolenia przez pracodawcę, usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, w szczególności:

- 1) wypadek lub choroba powodująca niezdolność pracownika do pracy,
- 2) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
- 3) okoliczności wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8,
- 4) nadzwyczajne, losowe przypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
- 5) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 17

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

IV. Obowiązki pracodawcy

§ 18

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) zapewnić pracownikom potrzebne materiały i narzędzia pracy,
- 10) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza),
- 11) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracownicze,
- 12) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 13) 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,
- 14) respektować równe prawa pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w szczególności równo traktować kobiety i mężczyzn w zatrudnieniu,
- 15) przeciwdziałać mobbingowi,
- 16) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

§ 19

Bezpośredni przełożeni dokonują rozdziału zadań pomiędzy pracowników, odpowiadają za dostarczenie pracownikom właściwych materiałów i środków oraz rozliczają z ich użycia.

V. Wypłata wynagrodzenia

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 21

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika nie może być niższa od wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w drodze rozporządzenia przez Radę Ministrów.

§ 22

Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników określa Regulamin wynagradzania pracowników IRZiBŻ PAN w Olsztynie.

§ 23

1. Wynagrodzenie zasadnicze, łącznie z dodatkami, płatne jest raz w miesiącu, z dołu, nie później niż każdego 27 dnia miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 24

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.

VI. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa

§ 25

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 26

Pracodawca jest zobowiązany:

- 1) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej, a także ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- 2) prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniając specyfikę wykonywanej pracy i ryzyko zawodowe z nią związane,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wydawać pracownikom, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, zgodnie z tabelą norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (załącznik nr 1 do Regulaminu).
- 6) zapewniać przestrzeganie w Instytucie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 7) 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,
- 8) 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,
- 9) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 10) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 11) przekazywać pracownikom informacje o:
 - 11.1. zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w Instytucie, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
 - 11.2. działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowani lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w 11.1,
 - 11.3. pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 27

1. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
2. Szkolenie wstępne (instruktaż ogólny) przeprowadza główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Instruktaż stanowiskowy na poszczególnych stanowiskach pracy przeprowadzają kierownicy jednostek organizacyjnych lub wskazani przez nich pracownicy, znajdujący się na zatwierdzonej przez dyrektora Instytutu liście osób uprawnionych do prowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp, posiadający odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, a także potwierdzone szkolenie w zakresie metod prowadzenia takiego instruktażu.
3. Lista osób uprawnionych do prowadzenia instruktaży stanowiskowych, stanowi załącznik zarządzenia wewnętrznego, określającego zasady prowadzenia szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w Instytucie.
4. W trakcie instruktażu stanowiskowego, prowadzący szkolenie informuje pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Każdy pracownik potwierdza pisemnie informację o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym oraz sposobami i środkami ochrony przed zagrożeniami.
5. Po zakończeniu instruktażu stanowiskowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba prowadząca szkolenie, zobowiązana jest wypełnić formularz „Karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” (wg ustalonego wzoru) i przekazać go do pracownika ds. pracowniczych.

§ 28

1. Pracownikom przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.
2. Wykaz wyposażenia znajduje się w Tabelach norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiBŻ PAN (załącznik nr 1 do Regulaminu).
3. W przypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

§ 29

Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest zobowiązany:

- 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 aparatury naukowej, maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,

- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w Instytucie 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, ze szczególnym uwzględnieniem bezzwłocznego zgłaszania przełożonym sytuacji potencjalnie niebezpiecznych oraz współpracy w zakresie poprawy bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.

VII. Ochrona pracy kobiet

§ 30

Wykaz prac wzbronionych kobietom zawiera załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 31

1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 32

Do odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży lub karmiącą piersią:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej takiej pracownicy,
- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy (stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim).

§ 33

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

VIII. Dyscyplina pracy

§ 34

1. Za nieprzestrzeganie przez pracowników administracji, technicznych i inżynierskich ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez 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 – pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Szczegółowy tryb postępowania dyscyplinarnego regulują przepisy Kodeksu pracy.

§ 35

1. Pracownicy naukowi i badawczo-techniczni ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki.
2. Karami dyscyplinarnymi są:
 - 1) upomnienie,
 - 2) nagana,
 - 3) nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie na okres do 5 lat.
3. Dyrektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków.
4. Szczegółowy tryb postępowania dyscyplinarnego regulują przepisy ustawy o Polskiej Akademii Nauk.

IX. Przepisy końcowe

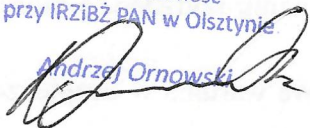
§ 36

1. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu pracy sprawują:
 - a) dyrektor Instytutu,
 - b) zastępcy dyrektora,
 - c) bezpośredni przełożeni pracowników.
2. Każdy pracownik ma prawo informować przełożonych o naruszeniach przepisów Regulaminu pracy.

§ 37

1. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie w terminie 14 dni od ogłoszenia tj. z dniem 12 września 2019 r.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc obowiązującą Regulamin pracy z dnia 4 marca 2015 r.

Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
przy IRZiBŻ PAN w Olsztynie


Andrzej Ornowski

DYREKTOR


Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiBŻ PAN

A. Oddział Biologii Rozrodu

A – pracownicy naukowci, B – pracownicy badawczo – techniczni, inżynierzy i technicy

L.p.	Zakres wyposażenia	Jednostka organizacyjna/grupa pracowników/okres używalności						
		ZLRF	ZFiTR	LBM	ZLiPR	ZMDH	ZBGiZ	L in Vitro
1.	Fartuch laboratoryjny	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.
2.	Fartuch chirurgiczny	A,B 12 m.	A,B 12 m.	-	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	-
3.	Fartuch do jedowania	A,B 5 lat	A, B 5 lat	-	A,B 5 lat	A,B 5 lat	-	-
4.	Fartuch gumowy ochronny	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.
5.	Kombinezon roboczy	A,B 24 m.	A,B 24 m.	-	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	-
6.	Dresy	A,B 24 m.	B 24 m.	-	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	-
7.	Kurtka ocieplana	A,B 3 lata	B 3 lata	-	A,B 3 lata	A,B 3 lata	A,B 3 lata	-
8.	Obuwie profilaktyczne	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.
9.	Obuwie gumowe	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.
10.	Rękawice gumowe	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
11.	Rękawice jednorazowe biologiczne	-	-	-	-	A,B dz.	A,B dz.	-
12.	Okulary ochronne	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
13.	Gogle ochronne	A,B dz.	B dz.		B dz.		B dz.	A,B dz.
14.	Przyłbica - osłona twarzy	AB dz.	AB dz.	A,B dz.	B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
15.	Czapka z daszkiem	-	-	-	-	A,B dz.	-	-
16.	Półmaska ochronna	A,B dz.	A,B dz.	-	-	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
17.	Maska + pochłaniacze	-	-	B dz.	-	-	-	-
18.	Rękawice ochronne do niskich temperatur	A,B dz..	AB dz.	B dz.	-	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
19.	Rękawice ochronne do wysokich temperatur	A,B dz.	-	-	-	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiBŻ PAN

B. Oddział Nauki o Żywności

A – pracownicy naukowi, B – pracownicy badawczo – techniczni, inżynierzy i technicy

L.p.	Zakres wyposażenia	Jednostka organizacyjna/grupa pracowników/okres używalności						
		ZB	ZliMŻ	ZChiBŻ	ZChiFWŻ	ZBFŻ	LM	LS
1.	Fartuch laboratoryjny	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.	A,B 12 m.
2.	Fartuch gumowy ochronny	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.
3.	Rękawice ochronne do wysokich temperatur	-	-	-	-	A,B dz.	A,B dz.	-
4.	Okulary ochronne	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
5.	Obuwie profilaktyczne	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.	A,B 24 m.
6.	Obuwie gumowe	-	-	-	-	A,B 24 m.	-	-
7.	Rękawice gumowe	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.	A,B dz.
8.	Rękawice ochronne do niskich temperatur	-	-	-	-	A,B dz.	A,B dz.	-
9.	Przyłbica - osłona twarzy	-	-	-	-	A,B dz.	A,B dz.	-
10.	Półmaska ochronna	-	-	-	-	B dz.	B dz.	-
11.	Ochronniki słuchu - ochrona przed hałasem ultradźwiękowym	-	-	-	-	B dz.	B dz.	-

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiBŻ PAN

C. Dział inwestycyjno-gospodarczy

A – zaopatrzenie, B – sprzętaczka, C – robotnik, D - kierownik

L.p.	Zakres wyposażenia	Dział inwestycyjno-gospodarczy
1.	Fartuch roboczy	A,B,C dz.
2.	Kombinezon roboczy	C 12 m.
3.	Kurtka ocieplana	A,C,D 24 m.
4.	Obuwie profilaktyczne	A,B,C,D 24 m.
5.	Obuwie gumowe	A,C,D 24 m.
6.	Rękawice gumowe	A,B,C,D dz.
7.	Bezzębownik	B 24 m.
8.	Rękawice robocze	C dz.
9.	Ubranie ocieplane	C 24.m
10.	Koszula flanelowa	C dz.
11.	Hełm ochronny	C dz.

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiBŻ PAN

D. Zakłady Zamiejscowe w Białymstoku

A – pracownicy naukowi, B – pracownicy badawczo – techniczni, inżynierijni i techniczni

L.p.	Zakres wyposażenia	jednostka organizacyjna/grupa pracowników/okres używalności	
		ZPChM	ZBiPRCz
1.	Fartuch laboratoryjny	A,B 12 m.	A,B 12 m.
2.	Okulary ochronne	A,B dz.	A,B dz.
3.	Obuwie profilaktyczne	A,B 24 m.	A,B 24 m.
4.	Rękawice gumowe	A,B dz.	A,B dz.

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników IRZiP PAN

E. Zwierzężtarnia

A–pracownicy naukowi wykonujący prace badawcze w Zwierzężtarni, B–pracownicy badawczo – techniczni, inżynierijni i techniczni

L.p.	Zakres wyposażenia	Zwierzężtarnia
1.	Buty gumowe ługo i kwasoodporne	A,B 1 para, 24 m.
2.	Ubranie ługo i kwasoodporne	A,B 1 komplet, 12 m.
3.	Fartuch ługo i kwasoodporny	A,B 1 szt. dz.
4.	Obuwie ochronne	A,B 2 pary, 24 m.
5.	Fartuch laboratoryjny	A,B 3 szt. 12 m.
6.	Rękawice skórzane (gruba skóra zabezpieczająca przed pogryzieniem)	A,B 1 para, dz.
7.	Rękawice ługo i kwasoodporne, do pracy z materiałami o ostrych krawędziach	A,B 1 para, d.z.
8.	Przyłbica–osłona twarzy	A, B–1 para, dz.
9.	Spodnie robocze	A, B–2 pary, 12 m.
10.	Koszule / t-shirt roboczy	A, B–4 szt., 12 m.

Tabela norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników IRZiBŻ PAN

Zakład Ochrony Bioróżnorodności

A – pracownicy naukowi B – pracownicy badawczo-techniczni

Nazwa wyposażenia	Grupa pracowników/okres używalności	
	A	B
Fartuch laboratoryjny	12 miesięcy	12 miesięcy
Fartuch gumowy/ ochronny	do zużycia	do zużycia
Kombinezon roboczy	24 miesiące	24 miesiące
Spodnie ocieplane	24 miesiące	24 miesiące
Ocieplacz/polar	24 miesiące	24 miesiące
Kurtka ocieplana	36 miesięcy	36 miesięcy
Czapka ocieplana	24 miesiące	24 miesiące
Rękawice ocieplane	24 miesiące	24 miesiące
Kurtka wodoodporna	36 miesięcy	36 miesięcy
Spodnie przeciwdeszczowe	36 miesięcy	36 miesięcy
Obuwie profilaktyczne (laboratoryjne)	24 miesiące	24 miesiące
Obuwie robocze trekkingowe	24 miesiące	24 miesiące
Obuwie gumowe	24 miesiące	24 miesiące
Rękawice biologiczne jednorazowe	do zużycia	do zużycia
Okulary ochronne / gogle panoramiczne	do zużycia	do zużycia

Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz obuwia roboczego dla pracowników IRZiB PAN

Stacja Badawcza w Popielnie IRZiB PAN w Olsztynie

A – pracownicy naukowcy, B – pracownicy badawczo-techniczni, C – kierownik gospodarstwa, specjaliści, pracownicy dozoru,
D, E – pracownicy obsługi – robotnicy

Nazwa wyposażenia	Grupa pracowników/okres używalności				
	A	B	C	D	E
Fartuch laboratoryjny	12 miesięcy	12 miesięcy	-	-	-
Fartuch chirurgiczny	12 miesięcy	12 miesięcy	-	-	-
Fartuch gumowy/ ochronny	24 miesiące	24 miesiące	24 miesiące	-	12 miesięcy
Ubranie/kombinezon roboczy	24 miesiące	24 miesiące	24 miesiące	12 miesięcy	12 miesięcy
Ubranie ocieplane	-	-	-	24 miesiące	-
Kurtka ocieplana	36 miesięcy	36 miesięcy	36 miesięcy	-	-
Kurtka wodoodporna	-	-	-	36 miesięcy	-
Plaszcz wodoodporny	-	-	36 miesięcy	-	-
Ocieplacz/kamizelka	-	-	-	24 miesiące	24 miesiące
Koszula flanelowa	-	-	12 miesięcy	6 miesięcy	6 miesięcy
Czapka/beret/chustka	-	-	-	12 miesięcy	12 miesięcy
Obuwie robocze	24 miesiące	24 miesiące	24 miesiące	12 miesięcy	12 miesięcy
Obuwie gumowe	24 miesiące	24 miesiące	24 miesiące	12 miesięcy	-
Gumofilce	-	-	36 miesięcy	24 miesiące	24 miesiące
Rękawice ochronne/ocieplane	-	-	12 miesięcy	12 miesięcy	12 miesięcy
Rękawice biologiczne jednorazowe	do zużycia	do zużycia	-	-	-

Okulary ochronne/ Gogle panoramiczne	do zużycia	do zużycia	-	do zużycia	-
Przyłbica – osłona twarzy	do zużycia	do zużycia	-	do zużycia	-
Półmaska ochronna	-	-	-	do zużycia	-

A – pracownicy naukowci,

B – pracownicy badawczo-techniczni,

C – kierownik stacji, kierownik gospodarstwa, główny specjalista – zootechnik, główny specjalista ds. gospodarki leśnej, główny specjalista, samodzielny referent ds. kadr, magazynier,

D – mechanik, elektryk, stolarz-malarz, robotnik – produkcja roślinna: traktorzysta, kierowca ciągnika, produkcja zwierzęca, obsługa zwierząt: koniki, bydło, jelenie, bobry,

E – palacz – obsługa kotłowni, sprzątaczk.

Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
Prof. IR 7/82 PAN w Olsztynie

Andrzej Ornowski

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

**WYKAZ PRAC UCIAŻLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA
ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ**

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

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej – 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej – 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N – przy pchaniu,
 - b) 25 N – przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;

- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 – 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg – przy pracy stałej,
 - b) 10 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pracy stałej,
 - b) 100 N – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg – przy pracy stałej,
 - b) 6 kg – przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pchaniu,
 - b) 50 N – przy ciągnięciu;

9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:

- a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:

- a) 20 kg – przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- b) 70 kg – przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
- c) 90 kg – przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;

13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:

- a) 120 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
- b) 90 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;

14) przewożenie ładunków:

- a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
- b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
- c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
- d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych wahanach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku

możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,

b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

– przekraczają następujące wartości:

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

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

a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s²,

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/s²;

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

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

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

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

V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

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

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

2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

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

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

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

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

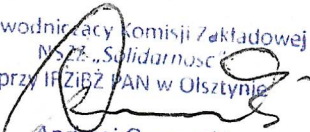
- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na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

VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

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

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

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

Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
przy IFZiBZ PAN w Olsztynie

Andrzej Ornowski

DYREKTOR

Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN

Na podstawie art. 232 ustawy z 26 czerwca 1974 Kodeks pracy oraz **Rozporządzenia Rady Ministrów z 12 czerwca 2019 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U poz.1160)**, do Regulaminu pracy dodaje się załącznik nr 3 o następującej treści:

§ 1

- 1) Zobowiązuje się działających w imieniu pracodawcy, kierowników jednostek organizacyjnych, których pracownicy zatrudnieni są w warunkach szczególnie uciążliwych, do zapewnienia im nieodpłatnie profilaktycznych posiłków i napojów, stosownie do warunków pracy występujących na tych stanowiskach.
- 2) W przypadku wystąpienia warunków uprawniających do wydawania pracownikom posiłków i napojów profilaktycznych, kierownik jednostki organizacyjnych w porozumieniu z Głównym specjalistą ds. bhp, podejmuje decyzję o uruchomieniu procesu ich zakupu. Proces zakupu posiłków gorących odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy Instytutem, a dostawcą określającej zasady realizacji zamówień – dostaw oraz cennik.

§ 2

Warunki oraz zasady przydzielania profilaktycznych posiłków.

I. Do pobierania posiłków profilaktycznych uprawnieni są:

- 1) pracownicy wykonujący prace:
 - a) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal u mężczyzn i powyżej 1100 kcal dla kobiet,
 - b) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej wydatek energetyczny powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet, jeśli praca wykonywana jest w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się temperatura poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
 - c) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej wydatek energetyczny powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 kcal u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym (od dnia 1 listopada do 31 marca).
- 2) pracownicy zatrudnieni przy usuwaniu klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.
- 3) Posiłki powinny zawierać około 50-55% węglowodanów, 30-35% tłuszczów, 15% białek oraz posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal.

§ 3

Warunki oraz zasady przydzielania napojów.

I. Do pobierania napojów uprawnieni są pracownicy pracujący:

- 1) w warunkach gorącego mikroklimatu powyżej 25°C,

- 2) w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
 - 3) przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
 - 4) przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i 1000 kcal u kobiet,
 - 5) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.
- II.** Pracodawca zapewnia pracownikom napoje w ilości zaspakajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy.

§ 4

- I.** Posiłki i napoje winny być wydawane pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie. Posiłki profilaktyczne powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw po przepracowaniu 3 - 4 godzin w wyżej wymienionych warunkach. Napoje należy udostępnić pracownikom w ciągu całej zmiany roboczej.
- II.** Za zapewnienie pracownikom posiłków i napojów profilaktycznych w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie, odpowiada kierownik jednostki organizacyjnych po skonsultowaniu potrzeb w tym zakresie z Głównym specjalistą ds. bhp.
- III.** Pracodawca zapewnia pracownikowi możliwość spożycia posiłku w czasie pracy w inny sposób niż wydanie jednego dania gorącego, w szczególności przez przekazanie produktów umożliwiających przygotowanie posiłku we własnym zakresie lub bonów, talonów, kuponów oraz innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie takich produktów lub posiłku, jeżeli ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych nie ma możliwości wydawania pracownikowi posiłku w tej formie.
- IV.** Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje.

**WYKAZ STANOWISK UPRAWNIAJĄCYCH DO POBIERANIA PROFILAKTYCZNYCH
POSIŁKÓW I NAPOJÓW**

LP.	STANOWISKO PRACY – ZAWÓD
1.	Robotnik – kierowca ciągnika
2.	Robotnik
3.	Pracownik obsługi bydła – dojarz
4.	Kierowca ciągnika
5.	Robotnik traktorzystą
6.	Robotnik mechanik
7.	Magazynier
8.	Napoje - wszystkie stanowiska pracy w warunkach opisanych w § 3

Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ „Solidarność”
przy IRZiBŻ PAN w Olsztynie
W. [podpis]
Andrzej Ornowski

DYREKTOR
[podpis]
Prof. dr hab. Mariusz K. Piskula
czł. koresp. PAN