

Zarządzenie nr 7/2020
Dyrektora Zespołu Szkół Branżowych i Ogólnokształcących w Łabiszynie
z dnia 17 grudnia 2020 r.
w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Pracy w Zespole Szkół Branżowych i
Ogólnokształcących w Łabiszynie

Na podstawie art. 104 § 1, art. 104¹ § 1 pkt 1, pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2020 poz.1312),

zarządzam, co następuje:

§ 1. W Regulaminie Pracy Zespołu Szkół Branżowych i Ogólnokształcących w Łabiszynie stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 21/2012 Dyrektora Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łabiszynie z dnia 15 listopada 2012 r. § 43 otrzymuje brzmienie:
„§ 43. Normy przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, a także wysokość ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie i konserwację otrzymanej odzieży i obuwia we własnym zakresie stanowią Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.”.

§ 2. Naliczenie i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania własnej odzieży i obuwia roboczego dla pracowników, którzy otrzymali ww. odzież i obuwie „w naturze” lub otrzymali ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia przed wejściem w życie niniejszego Zarządzenia, dokonuje się po upływie czasu zakończenia okresu ich używalności

§ 3. W Regulaminie Pracy Zespołu Szkół Branżowych i Ogólnokształcących w Łabiszynie stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 21/2012 Dyrektora Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Łabiszynie z dnia 15 listopada 2012 r. dodaje się § 46a w brzmieniu:
„§ 46a. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.”.

§ 4. Pozostałe zapisy Regulaminu Pracy pozostają bez zmian.

§ 4. Traci moc załącznik nr 1 do zarządzenia nr 2/2008 w sprawie wysokości ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży dla sprzątaczek i woźnego oraz załącznik nr 1 do zarządzenia nr 1/2009 z dnia 5 stycznia 2009 r. w sprawie wysokości kwot na środki ochrony osobistej oraz odzieży roboczej z zastrzeżeniem § 2 niniejszego Zarządzenia.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

Dyrektor szkoły
Anita Szymanowska - Zabrocka

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 104 § 1, art. 104¹ § 1 pkt 1 oraz pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy Regulamin pracy powinien ustalać w szczególności wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej oraz wykaz prac wzbronionych kobietom.

W związku z powyższym wydanie niniejszego zarządzenia jest zasadne.

Dyrektor szkoły
Anita Szymanowska - Zabrocka

Załącznik nr 1

do Regulaminu Pracy
w Zespole Szkół Branżowych
i Ogólnokształcących w Łabiszynie

NORMY PRYZDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ, ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO, A TAKŻE WYPŁATY EKWIWALENTU ZA UŻYWANIE WŁASNEJ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO WRAZ Z PRANIEM ODZIEŻY WE WŁASNYM ZAKRESIE PRACOWNIKOM ZESPOŁU SZKÓŁ BRANŻOWYCH I OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH W ŁABISZYNIE

Na podstawie art. 237⁶-237¹⁰ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)

§ 1. Ustala się normy przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, jak również wysokość ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie i konserwację otrzymanej odzieży i obuwia we własnym zakresie.

§ 2. Pracownicy uprawnieni do przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej nabywają prawo do ich otrzymania z dniem nawiązania stosunku pracy, zgodnie z tabelą:

TABELA NORM PRYZDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ WYSOKOŚĆ EKWIWALENTU PIENIĘŻNEGO ZA UŻYWANIE WŁASNEJ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO ORAZ PRANIE WE WŁASNYM ZAKRESIE DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZSBiO w Łabiszynie

L.p.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia (asortyment)	Przewidywany okres używalności (miesiące lub d.z. - do zużycia)	Kwota ekwiwalentu za używanie oraz pranie na okres używalności w zł	Kwota rocznego ekwiwalentu w zł (C)
1.	Woźny	Koszula flanelowa	12 miesięcy	40,00	40,00

		Obuwie robocze	24 miesiące	120,00	60,00
		Ubranie robocze (lub bluza i spodnie)	24 miesiące	160,00	80,00
		Fartuch roboczy	24 miesiące	40,00	20,0
		Kurtka ochronna	36 miesięcy	120,00	40,00
		Rękawice robocze – zapewnia pracodawca	d.z.	-	-
2.	Sprzątaczką	Fartuch roboczy	12 miesięcy	50,00	50,00
		Obuwie na spodach przeciwpoślizgowych	12 miesięcy	80,00	80,00
		Rękawice ochronne – zapewnia pracodawca	d.z.	-	-
3.	nauczyciel wychowania fizycznego	Koszulka (t-shirt)	12 miesięcy	60,00	60,00
		Spodenki (krótkie)	12 miesięcy	60,00	60,00
		Dres sportowy	36 miesięcy	270,00	90,00
		Obuwie sportowe	24 miesiące	210,00	105,00

§ 3.1. Na określonych stanowiskach pracy wyszczególnionych w § 2 dopuszcza się używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, po wyrażeniu zgody przez pracownika stosownym oświadczeniem o treści: „*Niniejszym oświadczam, że wyrażam zgodę na używanie własnej odzieży i obuwia roboczego spełniających wymagania bezpieczeństwa higieny zgodnie z art. 237⁷ § 4 k.p. pracy oraz pranie odzieży we własnym zakresie*”.

2. Pracownikom używającym własnej odzieży wypłaca się ekwiwalent pieniężny, zgodnie z tabelą określającą wysokość ekwiwalentu pieniężnego na poszczególnych stanowiskach pracy za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego wraz z praniem odzieży roboczej we własnym zakresie, o której mowa w § 2.

§ 4.1. Ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz za pranie odzieży we własnym zakresie będzie wypłacany raz w roku w miesiącu grudniu, a w uzasadnionych przypadkach związanych z brakiem środków w budżecie jednostki na dany rok – w styczniu roku następnego.

2. W przypadku nawiązania, rozwiązania lub ustania stosunku pracy w ciągu roku, ekwiwalent roczny, który rozumie się jako dni robocze w ciągu roku, będzie wypłacany proporcjonalnie do dni wykonywanej pracy przez pracownika oraz jego wymiaru etatu. Praca w godzinach nadwymiarowych nie wpływa na wysokość ekwiwalentu.

3. Wartość ekwiwalentu rocznego (E) przysługująca określonego pracownikowi liczona jest zgodnie z wzorem:

$$E = (D_p / D) \times Z \times C$$

C – kwota rocznego ekwiwalentu zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

Stanowisko pracy:

.....	<i>Dp - liczba dni roboczych efektywnie wykonywanej pracy przez pracownika w ciągu roku na danym stanowisku</i>
.....	<i>D - liczba dni roboczych w danym roku</i>
.....	<i>Z – średnioroczny wymiar etatu pracownika</i>

[illegible]

<i>Razem</i>					

Kwota: zł (słownie:)

Podpis inspektora BHP:

Zatwierdzam do wypłaty (podpis Dyrektora jednostki):

§ 6. Naliczenie i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania własnej odzieży i obuwia roboczego dla pracowników, którzy otrzymali ww. odzież i obuwie „w naturze” lub otrzymali ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia przed wejściem w życie niniejszego Zarządzenia, dokonuje się po upływie czasu zakończenia okresu ich używalności.

Załącznik nr 2

do Regulaminu Pracy
w Zespole Szkół Branżowych
i Ogólnokształcących w Łabiszynie

W Y K A Z prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią

1. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycję ciała.
 - 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy dorywczej - 20 kJ/min.;
Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcl.
 - 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) 12 kg - przy pracy stałej;
 - b) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej);
 - 3) ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) 8 kg - przy pracy stałej;
 - b) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej);
 - 4) przewożenie ciężarów o masie przekraczającej 80 kg przy przewożeniu na wózkach 2, 3, 4 – kołowych (podana dopuszczalna masa ciężaru obejmuje również masę urządzenia transportowego i dotyczy przewożenia ciężaru po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym 2 %;
 - 5) w przypadku przewożenia ciężaru po powierzchni nierównej, w sposób określony w pkt. 4), masa ciężaru nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tym punkcie;
 - 6) dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą;
 - b) prace wymienione w pkt. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości;
 - c) prace w pozycji wymuszonej;
 - d) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godz. w czasie zmiany roboczej.
2. Prace w hałasie i drganiach dla kobiet w ciąży:
- prace w warunkach narażenia na hałas, którego;

- 1) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB;
- 2) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB;
- 3) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
3. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych
 - 1) dla kobiet w ciąży:
 - a) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej;
 - b) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
 - c) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego;
 - d) prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę;
 - 2) dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.
4. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości dla kobiet w ciąży:
- praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.
5. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą;
 - 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.
6. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach;
 - 2) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń;
7. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
 - 1) prace:
 - a) w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie);
 - b) wewnątrz zbiorników i kanałów;
 - c) stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników;
 - 2) pozostałe prace:
 - a) w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej (w tym dyżury medyczne);
 - b) kelnerki, sprzątaczk, w szwalni oraz w Laboratorium Badań Produktów Leczniczych i Weterynaryjnych w Systemie Jakości GMP, z wyjątkiem prac o charakterze administracyjnym;

- c) w warunkach terenowych (delegacje służbowe), chyba że kobieta wyrazi na to zgodę.
8. Zakazy dotyczące kobiet w ciąży i w okresie karmienia, liczy się od momentu poinformowania Działu Zarządzania Kadrami oraz kierownika komórki organizacyjnej o stanie ciąży lub karmienia piersią. W takim przypadku, zorganizowanie odpowiednich warunków pracy kobiecie należy do obowiązków kierownika komórki organizacyjnej.