

VI. BEZPIECZENSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWOŻAROWA

§ 31.

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

§ 32.

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- 2) prowadzić systematycznie szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wydać przed rozpoczęciem pracy odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 6) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego, oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.

§ 33.

1. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej; podlegają także szkoleniom okresowym.
2. Przyjęcie do wiadomości regulaminu ochrony przeciwpożarowej pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.

§ 34.

Pracownikowi przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem

- niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych odrębnym zarządzeniem.
2. W przypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej przez pracodawcę.
 3. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy.
 4. Pracownikom przydzielane są środki higieny osobistej w ilości i na zasadach ustalonych w zakładowej tabeli norm przydziału środków higieny osobistej.

§ 35.

1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1 pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach o których mowa w ust. 1 i 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 36.

Ustala się wykaz prac wykonywanych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze jako załącznik nr 1 do regulaminu pracy.

VII. OCHRONA PRACY Kobiet

Nie wolno zatrudniać kobiet:

1. Przy pracach związanych z dźwiganiem ciężarów:
 - a) jeśli praca wykonywana jest stale - powyżej 15 kg na osobę,

- b) jeśli praca wykonywana jest dorywczo-powyżej 25 kg na osobę,
- 2) przy ręcznym podnoszeniu ciężarów pod górę (pochylnie, schody),
 - a) jeśli praca wykonywana jest stale - powyżej 10 kg na osobę,
 - b) jeśli praca wykonywana jest dorywczo-powyżej 20 kg na osobę,
- 2. Przy pracach, o których mowa w ust. 1 kobiecie w ciąży:
 - 1) do 6 miesięcy włącznie wolno dźwigać ciężary do 5 kg oraz przewozić ciężary nie przekraczające połowy w/w norm.
 - 2) po upływie 6 miesięcy ciąży jest zabronione wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie, przewożenie ciężarów.
- 3. Przy pracach w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące, jeżeli mogą być przekroczone graniczne wartości dawek ustalonych dla pracowników bezpośrednio narażonych.
- 4. W ciąży przy pracach w warunkach narażenia na działanie pola elektromagnetycznego wysokiej częstotliwości, prace w narażeniu na promieniowanie jonizujące w warunkach, w których istnieje możliwość działania na kobietę dawek większych od 0,3 dopuszczalnej wartości dawki ustalonej dla pracowników narażonych bezpośrednio.

§ 38.

Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, jeżeli jest to konieczne należy stosować sprzęt pomocniczy. Ciężar ładunku wraz ze sprzętem pomocniczym nie może przekraczać norm określonych w § 38 ust. 1

§ 39.

- 1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
- 2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
- 3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 40.

Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,

- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

§ 41.

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy.
Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
2. Pracownicy zatrudnionej przez okres 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. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 42.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

§ 43.

1. W zakładzie stosuje się czasową oraz czasowo-premiową formę wynagradzania.

§ 44.

1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się:
 - 1) wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 2) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
 - 3) dodatku za staż pracy

§ 45.

Szczegółowe zasady wynagradzania, przyznawania dodatków i premii określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U.nr 55, poz.273 z 1993r; Nr 41 poz.190 z 1994r.; Nr 21 poz.76, Nr 69 poz.303 i Nr125, poz.614 z 1995r, Nr 8 poz.42, Nr 84 poz 424, Nr 122 poz.594 z późniejszymi zmianami).

§ 46.

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem stażowym i funkcyjnym oraz premia motywacyjną płatne jest co miesiąc z dołu w dniu 27 każdego miesiąca, jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Premia regulaminowa płatna jest z dołu za przepracowany miesiąc w miesiącu następnym.
3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do dnia 27 następnego miesiąca.
4. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 47.

1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej lub współmałżonka pracownika w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłaty wynagrodzenia do rąk współmałżonka.
2. Wynagrodzenie na wniosek pracownika może być przekazywane na jego rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy.
3. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż w ciągu miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

§ 48.

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- a) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.
- c) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kodeksu pracy.
- d) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

§ 49.

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy mogą być przyznane następujące wyróżnienia:

- a) gratyfikacja pieniężna,
- b) awansowanie na wyższe stanowisko.

X. DYSCYPLINA PRACY

§ 50.

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

- 1) wypadek lub choroba powodująca niezdolność do pracy pracownika lub izolacja z powodu choroby zakaźnej,
- 2) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
- 3) okoliczności wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8.
- 4) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
- 5) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach do 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli warunki odbywania tej podróży uniemożliwiły odpoczynek nocny.

§ 51.

1.0 niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić swego przełożonego.

- 2) Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.
- 3) W razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście przez inne osoby lub za pośrednictwem poczty. W tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
- 4) W razie nieobecności w pracy w związku z :
 - a) niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownika lub jego niezdolności- izolacją z powodu choroby zakaźnej.
 - b) chorobą członka rodziny pracownika, wymagającą sprawowania przez pracownika osobistej opieki, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność, doręczając przełożonemu zaświadczenie lekarskie najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy.

§ 52.

1. Uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwioną bądź nie usprawiedliwioną należy do pracodawcy lub osoby przez nią wyznaczonej.
2. Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności jest obowiązany niezwłocznie podać przyczynę nieobecności na piśmie.

§ 53.

W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności:

- ✓ 1) spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
- 2) stawia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu,
- 3) spożywa alkohol w czasie pracy,
- 4) wykonuje polecenia w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami,
- ✓ 5) wykazuje obraźliwy lub lekceważący stosunek do przełożonych i współpracowników,
- 6) nie przestrzega tajemnicy służbowej,

moga być stosowane kary:

- a) kara upomnienia,
- b) kara nagany

§ 54.

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw.
2. Udzielone pracownikowi kary dyscyplinarne podlegają zatarciu po upływie roku nienagannej pracy w zakładzie.

§ 55.

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 - może być zastosowana kara pieniężna.

§ 56.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nie sprawiedliwionej 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 zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych.

§ 57.

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 14 dni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 58.

1. Kary stosuje Dyrektor Szpitala i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.
2. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. Nieodrzućcenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
3. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą i zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.

XII. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 59.

1. W razie nieobecności kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy pracownik wyznaczony przez tego kierownika.
2. Kierownik komórki organizacyjnej w czasie nieobecności podległego pracownika:
 - 1) wyznacza na ten okres innego pracownika lub rozdziela czynności pracownika nieobecnego pomiędzy innych pracowników komórki,
 - 2) w przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników komórki organizacyjnej zgłasza ten fakt swemu przełożonemu, który podejmuje decyzję w tym zakresie.

§ 60.

1. Dyrektor lub wyznaczony przez niego zastępca przyjmuje pracowników w wyznaczonych terminach w sprawach skarg, wniosków i zażaleń.
2. Terminy, o których mowa w ust. 1 podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

§ 61.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.

Ogólnopolski Związek Lekarzy
 Zarząd Terenowy
 Wojewódzki Szpital Specjalistyczny
 ul. Białska 104/118
 42-200 Częstochowa

01.12.1998r.

DYREKTOR

lek. med. Zbigniew Świd...

RADCA PRAWNY
 mgr Jerzy Gruszczyński

NSZZ Solidarność
 Pracownicy WSiS

ul. Białska 104/118
 42-200 Częstochowa

WYKAZ STANOWISK PRACY WYKONYWANYCH W SZCZEGÓLNYCH
WARUNKACH W WOJEWÓDZKIM SZPITALU SPECJALISTYCZNYM W CZĘSTOCHOWIE

Ustala się wykaz stanowisk pracy, na których wykonywane są prace
w szczególnych warunkach:

I.Prace na oddziałach:

-intensywnej opieki medycznej i anestezjologii:

a.lekarz

b.pielęgniarka

c.położna

-onkologii:

a.lekarz

b.pielęgniarka

c.asystentka pielęgniarska

d.sanitariusz szpitalny

e.sanitariusz (noszowy)

f.salowa

II.Prace w zespołach operacyjnych na oddziałach urazowo-ortopedycznych

1.lekarz (operujący, asystujący do operacji, prowadzący znieczulenie)

2.pielęgniarka (instrumentująca, biorąca udział w zabiegach,
pomagająca do znieczulenia)

III.Prace w prosektorjach i zakładach anatomopatologicznych,
histopatologicznych i medycyny sądowej:

1.lekarz, zatrudniony przy sekcji-zwłok

2.preparator

3.pracownik fizyczny sali sekcyjnej

IV.Prace nie zautomatyzowane palaczy i rusztowych kotłów parowych
lub wodnych typu przemysłowego:

1.palacz

V.Prace przy spawaniu i wycinaniu elektrycznym, gazowym

1.spawacz elektryczny

2.spawacz gazowy

1. Prace narażające na działanie promieniowania jonizującego
oraz prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych
w zakresie od 0,1 do 300000 MHz w strefie zagrożenia.

- Zakład Diagnostyki Obrazowej

1. lekarz

2. technik rtg

3. pielęgniarka

- Radioterapia

1. lekarz

2. technik rtg

3. pielęgniarka

- Zakład Diagnostyki Izotopowej

1. asystent, mł. asystent

2. technik

3. pielęgniarka

- Oddział Reumatologii

1. technik fizjoterapii

- Trakt operacyjny sala ginekologiczno-położnicza

1. lekarz

2. instrumentariuszki

- Pracownia Endoskopii

1. lekarz

2. pielęgniarka

D Y R E K T O R

lek. med. Zbigniew Świdarek

Częstochowa, dnia 02.09.1996r.