

ZARZĄDZENIE R-13/2019

**Rektora Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego
w Radomiu z dnia 16 września 2019 r.**

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Technologiczno-
Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu.**

Na podstawie:

- art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.),
- art. 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.)

z a r z ą d z a m, co następuje:

§ 1

1. Wprowadzam Regulamin pracy Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu, zwany dalej „Regulaminem”.
2. Regulamin, o którym mowa w ust. 1 stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzam podanie Regulaminu do publicznej wiadomości ogółu pracowników w przyjęty u pracodawcy sposób, tj. poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu oraz przesłanie pracownikom Uczelni służbową pocztą mailową informacji o jego opublikowaniu w elektronicznym systemie publikacji wewnętrznych aktów prawnych.

§ 3

1. Z dniem 30 września 2019 r. traci moc Regulamin pracy Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu wprowadzony zarządzeniem R-13/2003 Rektora Uczelni z dnia 3 grudnia 2003 r.
2. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 października 2019 r., z uwzględnieniem art. 104³ § 1 Kodeksu pracy.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

R E K T O R

prof. dr hab. inż. Zbigniew Łukasik

REGULAMIN PRACY

Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego

im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu

opracowany na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.) oraz art. 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.)

I. PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy – Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu, i zatrudnianych przez niego pracowników.

§ 2

Przepisy Regulaminu pracy obowiązują wszystkich pracowników, tj. zatrudnionych na podstawie mianowania i umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.

§ 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem, co potwierdza swoim oświadczeniem znajdującym się w aktach osobowych.

§ 4

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o pracodawcy i Uczelni, należy przez to rozumieć Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu reprezentowany przez Rektora.
2. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o ustawie, należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.).
3. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o kierowniku jednostki, należy przez to rozumieć odpowiednio dziekana, kierownika jednostki międzywydziałowej, kierownika jednostki ogólnouczelnianej bądź kierownika jednostki administracyjnej.

§ 5

1. Uczelnia wypełnia obowiązek administratora danych osobowych zgodnie z Rozporządzeniem 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 (zwanym dalej rozporządzeniem RODO) oraz przepisami krajowymi regulującymi przedmiotowe kwestie.
2. Administrator danych osobowych informuje, że w celu zatrudnienia pracowników zbiera dane osobowe w zakresie wynikającym z art. 22¹ Kodeksu pracy, a w przypadku nauczycieli akademickich również w zakresie określonym w art. 113 ustawy.
3. W czasie trwania stosunku pracy administrator zbiera inne niż określone w ust. 2 dane osobowe pracowników w zakresie niezbędnym do zrealizowania uprawnienia bądź spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.
4. Administrator danych osobowych informuje pracowników o przysługującym im prawie dostępu do treści swoich danych osobowych oraz prawie do ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, wniesienia sprzeciwu, przenoszenia czy cofnięcia zgody w dowolnym momencie.
5. Dane osobowe mogą być udostępnione organom i podmiotom publicznym realizującym zadania wynikające z przepisów prawa.

§ 6

1. W celu ochrony bezpieczeństwa pracowników i studentów Uczelni, jak również zabezpieczenia należącego do niej mienia, a także zapobieżenia czynom skierowanym przeciwko pracownikom, studentom oraz jej mieniu, w Uczelni wprowadza się całodobowy monitoring wizyjny, polegający na rejestrowaniu obrazu przez zamontowane w siedzibie pracodawcy kamery. Monitoring wizyjny rejestruje wyłącznie obraz. Nie rejestruje dźwięku umożliwiającego odsłuchanie lub zapis rozmów.
2. Monitoring wizyjny obejmuje wejścia do budynków i korytarze. Pomieszczenia i teren monitorowany są oznaczone w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków graficznych.
3. Urządzenia rejestrujące obraz znajdują się w wyłącznej dyspozycji pracodawcy.
4. Do przeglądania zarejestrowanego obrazu mogą zostać upoważnieni pracownicy.

5. Obraz zarejestrowany za pomocą urządzeń monitoringu jest przechowywany na zasadach określonych w przepisach Rozporządzenia RODO i Kodeksu pracy. Podlega on zniszczeniu po upływie 1 miesiąca od zarejestrowania, chyba że zarejestrowany obraz może być użyty jako dowód w postępowaniu prowadzonym przez właściwy sąd lub inny organ publiczny.

II. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 7

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
- 1) zaznajomić pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz z jego podstawowymi uprawnieniami,
 - 2) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodny z zakresem obowiązków,
 - 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich umiejętności i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy oraz w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy,
 - 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) zapewniać środki niezbędne do realizacji powierzonych zadań,
 - 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w szczególności poprzez przeznaczanie środków finansowych na rozwój zawodowy pracowników Uczelni,
 - 8) zaspakajać, w miarę posiadanych środków, bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników,
 - 9) zapewniać pracownikowi odzież roboczą, środki ochrony indywidualnej, potrzebne materiały i narzędzia pracy,
 - 10) prowadzić i przechowywać dokumentację związaną ze stosunkiem pracy,
 - 11) zapewniać pracownikom dostęp do funkcjonujących w Uczelni systemów informatycznych, w szczególności wewnętrznie obowiązujących w Uczelni aktów normatywnych publikowanych w systemie elektronicznym, elektronicznych kont pocztowych,

- 12) stosować obiektywne, sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
 - 13) szanować godność i dobra osobiste pracownika oraz przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu,
 - 14) przeciwdziałać mobbingowi, zgodnie z procedurą antymobbingową, stanowiącą załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu,
 - 15) pozytywnie wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego w Uczelni.
2. Obowiązkiem pracodawcy jako administratora danych osobowych jest przestrzeganie regulacji związanych z ochroną danych osobowych, wynikających z przepisów rozporządzenia RODO, przepisów krajowych regulujących kwestie ochrony danych osobowych oraz Polityki ochrony danych osobowych obowiązującej w Uczelni.
 3. W przypadku braku dostępu do sprzętu komputerowego, bezpośredni przełożony pracownika zobowiązany jest do zapoznania swojego podwładnego z treścią wewnętrznymi obowiązującymi aktów normatywnych, publikowanych w systemie elektronicznym.

III. OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

§ 8

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa pracy lub treścią stosunku pracy, a także wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności do:
 - 1) przestrzegania ustalonego czasu pracy,
 - 2) przestrzegania Regulaminu pracy i ustalonego w Uczelni porządku,
 - 3) przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 4) dbania o dobro Uczelni i jej mienie oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę,
 - 5) doskonalenia umiejętności w zakresie wykonywania pracy,
 - 6) przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - 7) nieujawniania informacji objętych ochroną danych osobowych, do uzyskania których został uprawniony zgodnie z przepisami rozporządzenia RODO, przepisami krajowymi

regulującymi kwestie ochrony danych osobowych oraz obowiązującą w Uczelni Polityką ochrony danych osobowych,

- 8) przestrzegania zasad współżycia społecznego,
 - 9) dbania o czystość i porządek na stanowisku pracy,
 - 10) należytego zabezpieczania narzędzi, urządzeń i stanowiska pracy po zakończeniu pracy,
 - 11) poddawania się okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim,
 - 12) zapoznawania się z obowiązującymi w Uczelni wewnętrznymi aktami prawnymi publikowanymi w systemie elektronicznym,
 - 13) systematycznego sprawdzania służbowego konta pocztowego i korzystania w celach służbowych wyłącznie z konta służbowego.
3. Pracownik obowiązany jest do wykonywania innych obowiązków określonych w wewnętrznych przepisach Uczelni, a także w indywidualnych zakresach obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności.
4. W przypadku zakończenia stosunku pracy pracownik jest obowiązany rozliczyć się z Uczelnią i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej, którą po wypełnieniu przekazuje do Działu Kadr.

§ 9

Wstęp i przebywanie pracownika na terenie Uczelni w stanie po spożyciu alkoholu lub innych środków odurzających, jak również ich spożywanie na terenie Uczelni jest zabronione.

§ 10

Wprowadza się zakaz palenia tytoniu w pomieszczeniach pracy i pomieszczeniach socjalnych.

§ 11

Pracownicy nie mogą:

- 1) opuszczać stanowiska pracy, bez zgody przełożonego,
- 2) operować maszynami i urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem powierzonych obowiązków i czynności,
- 3) samowolnie demontować części maszyn, urządzeń i narzędzi oraz naprawiać ich bez specjalnego upoważnienia.

§ 12

1. Przydziału pracy dokonuje bezpośredni przełożony pracownika.
2. W Uczelni obowiązuje zasada wydawania poleceń służbowych pracownikom przez bezpośredniego przełożonego. W przypadku, gdyby polecenie służbowe wydał pracownikowi przełożony wyższego szczebla, pracownik obowiązany jest wykonać je po

zawiadomieniu bezpośredniego przełożonego. W przypadku nieobecności bezpośredniego przełożonego pracownik, który otrzymał polecenie, informuje przełożonego po jego powrocie do pracy o wykonaniu polecenia.

§ 13

W razie nieobecności w pracy:

- 1) kierownika jednostki - zastępstwo pełni wyznaczony przez niego pracownik,
- 2) pracownika – należące do niego czynności bezpośredni przełożony rozdziela pomiędzy innych pracowników danej jednostki.

§ 14

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zobowiązany jest do:

- 1) zapoznania się z regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
- 2) odbycia wstępnego przeszkolenia ogólnego i na stanowisku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej; fakt odbycia takiego przeszkolenia i znajomość przepisów z tego zakresu obowiązany jest potwierdzić na piśmie,
- 3) poddania się wstępnym badaniom lekarskim przeprowadzanym przez lekarza medycyny pracy,
- 4) używania niezbędnej na danym stanowisku odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej.

§ 15

1. Pracownikom Uczelni wydawane są elektroniczne legitymacje pracownicze, które zawierają imię, nazwisko oraz wizerunek pracownika.
2. Elektroniczna legitymacja pracownicza podlega zwrotowi z chwilą zakończenia stosunku pracy.

§ 16

1. Pracownik zobowiązany jest przybycie do pracy potwierdzić w systemie elektronicznej ewidencji wejść. Czytniki elektronicznych legitymacji pracowniczych udostępniane są na portierniach w poszczególnych budynkach Uczelni.
2. W przypadku awarii systemu elektronicznej ewidencji wejść, listy obecności udostępniane są pracownikom do podpisu na portierni budynku, a następnie przekazywane do Działu Kadr następnego dnia roboczego po usunięciu awarii.

3. W przypadku, gdy z winy pracownika brak jest potwierdzenia w systemie elektronicznej ewidencji wejść, pracownik zobowiązany jest do niezwłocznego poinformowania Działu Kadr o swojej obecności w pracy drogą mailową lub telefonicznie.
4. Nagminne przypadki zaniedbań obowiązku określonego w ust. 1 stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych.
5. Wymóg elektronicznej ewidencji obecności, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy.

§ 17

1. Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników:
 - 1) badawczo-dydaktycznych - należy prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów,
 - 2) dydaktycznych - należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
 - 3) badawczych - należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.
2. Każdy nauczyciel akademicki, niezależnie od grupy, w której jest zatrudniony, ma obowiązek:
 - 1) uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni, powierzanych przez władze Uczelni, dziekana/odpowiednio - kierownika jednostki międzywydziałowej/, bądź kierownika katedry, w której zatrudniony jest pracownik,
 - 2) indywidualnych konsultacji ze studentami, prowadzonymi w okresie odbywania zajęć dydaktycznych oraz w sesji egzaminacyjnej, w wymiarze nie mniejszym niż 2 godziny dydaktyczne tygodniowo,
 - 3) stałego podnoszenia kompetencji zawodowych.
3. Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, zindywidualizowany w związku z reprezentowaną przez danego nauczyciela dyscypliną naukową oraz rodzajem powierzonych zadań, ustala Rektor bądź upoważniony przez niego dziekan/kierownik jednostki międzywydziałowej, uwzględniając § 26 oraz § 27 ust. 1 oraz działając w oparciu o wzór, o którym mowa w ust. 4.
4. Wzory zakresów obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych grupach i na poszczególnych stanowiskach określa załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu (tzw. stanowiskowe zakresy obowiązków).

§ 18

1. Pensum dydaktyczne to obowiązkowy roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego, określony dla poszczególnych grup i stanowisk, wyrażony w godzinach dydaktycznych. Godzina dydaktyczna odpowiada 45 minutom zajęć dydaktycznych.
2. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni w pełnym wymiarze czasu pracy, w godzinach dydaktycznych, wynosi:
 - 1) dla pracowników badawczo-dydaktycznych na stanowiskach:

a) profesora	150
b) profesora uczelni	210
c) adiunkta	220
d) asystenta	220
 - 2) dla pracowników dydaktycznych na stanowiskach:

a) profesora	360
b) profesora uczelni	360
c) adiunkta	360
d) asystenta	360
e) starszego wykładowcy	360
f) wykładowcy	360
g) lektora	540
h) instruktora	540.
3. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązują wymiar pensum proporcjonalny do wymiaru zatrudnienia.
4. W przypadku zmiany grupy zatrudnienia, zmiany stanowiska, zmiany wymiaru czasu pracy w trakcie roku akademickiego, pensum dydaktyczne ustala się proporcjonalnie do okresów zatrudnienia.
5. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego może zostać obniżone o maksymalnie:
 - 1) 120 godzin dydaktycznych - w przypadku pełnienia funkcji Rektora,
 - 2) 90 godzin dydaktycznych - w przypadku pełnienia funkcji prorektora,
 - 3) 60 godzin dydaktycznych - w przypadku pełnienia funkcji dziekana, kierownika jednostki międzywydziałowej,
 - 4) 30 godzin dydaktycznych - w przypadku pełnienia funkcji prodziekana.
6. Rektor może obniżyć roczny wymiar zajęć dydaktycznych, o których w ust. 2, w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań dla Uczelni, realizowania projektów badawczych i unijnych, w przypadku skierowania

pracownika za granicę w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych, a także wykonywania przez nauczyciela ważnych funkcji państwowych, samorządowych bądź społecznych.

7. Obniżony zgodnie z ust. 6 wymiar zajęć dydaktycznych nie może być niższy niż 50% wymiaru określonego w ust. 2.

§ 19

Zajęcia dydaktyczne prowadzone są w formie:

- 1) wykładów,
- 2) konwersatoriów,
- 3) ćwiczeń (audytoryjnych, metodycznych, laboratoryjnych, projektowych, klinicznych),
- 4) seminariów, proseminariów,
- 5) pracowni (artystycznych, projektowych, umiejętności),
- 6) lektoratów,
- 7) zajęć praktycznych,
- 8) zajęć warsztatowych,
- 9) zajęć terenowych,
- 10) zajęć sportowych.

§ 20

1. Za zgodą Rektora nauczyciel akademicki może realizować zajęcia dydaktyczne na prowadzonych przez Uczelnię studiach podyplomowych i innych formach kształcenia oraz poza Uczelnią, w szczególności w innej uczelni, w liceum ogólnokształcącym lub w technikum, z którymi Uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub którego Uczelnia jest organem prowadzącym lub założycielem.
2. Zajęcia dydaktyczne, o których mowa w ust. 1, zaliczane są w części równej liczbie godzin brakujących do wykonania wymiaru pensum. Za pozostałe godziny nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z umową.

§ 21

1. W przypadku konieczności zapewnienia realizacji procesu dydaktycznego, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nie wyższym niż:
 - 1) dla pracowników badawczo-dydaktycznych $\frac{1}{4}$ wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w § 18 ust. 2 pkt 1,
 - 2) dla pracowników dydaktycznych $\frac{1}{2}$ wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w § 18 ust. 2 pkt 2.

2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
3. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

§ 22

1. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadałyby na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
2. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążeń dydaktycznych z powodu:
 - 1) jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem naukowym, urlopem dla poratowania zdrowia, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem z pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.

§ 23

1. Godziny ponadwymiarowe to godziny faktycznie przepracowane w danym roku akademickim, realizowane w wymiarze przekraczającym pensum dydaktyczne ustalone w § 18 ust. 2, 3 i 4. W szczególnych przypadkach (np. konieczność prowadzenia zajęć za pracownika przebywającego na długotrwałym zwolnieniu lekarskim), Rektor może podjąć decyzję o wypłacie wynagrodzenia za godziny wykonane powyżej pensum określonego w § 18 ust. 6.
2. Godziny zaliczone z tytułu nieobecności, o których mowa w § 22 ust. 1, nie są wliczane do ustalenia wymiaru godzin ponadwymiarowych.
3. W przypadku zaliczenia godzin z tytułu nieobecności nauczyciela akademickiego, o których mowa w § 22 ust. 1, liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje

dotatkowe wynagrodzenie, ustalana jest na podstawie godzin faktycznie zrealizowanych i stanowi różnicę między tymi godzinami a pensum.

4. Szczegółowe zasady rozliczania godzin pracy nauczycieli akademickich, w tym godzin ponadwymiarowych oraz wysokość stawek należnego wynagrodzenia, określają przepisy Regulaminu wynagradzania.

IV. CZAS PRACY

§ 24

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy ma miejsce od momentu zaewidencjonowania obecności przez pracownika w sposób określony w § 16, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Przebywanie pracowników na terenie Uczelni poza ustalonymi godzinami pracy nie jest zaliczane do czasu pracy, z zastrzeżeniem § 28 ust. 7 i 9, i jest traktowane jako przygotowanie do wykonywania bądź wyjścia z pracy. Pozostawanie pracownika poza godzinami pracy w miejscu jej wykonywania jest możliwe jedynie za zgodą przełożonego.

§ 25

1. W Uczelni obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy.
2. Dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy soboty są dniami wolnymi od pracy, z wyłączeniem pracowników, o których mowa w § 28 ust. 1, dla których dzień wolny od pracy ustalany jest w indywidualnych harmonogramach czasu pracy.
3. Rektor może ustalić inny dzień wolny od pracy zamiast soboty. Wykaz takich dni podaje się do wiadomości pracowników najpóźniej na początku roku kalendarzowego.
4. Rektor może ustalić dodatkowe dni wolne od pracy w danym roku kalendarzowym.

§ 26

1. Czas pracy pracowników Uczelni, zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo.
2. W Uczelni obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. W każdym roku kalendarzowym okres rozliczeniowy rozpoczyna się w dniu 1 stycznia tego roku.

§ 27

1. Nauczycieli obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
2. Godziny pracy nauczyciela akademickiego nie podlegają ewidencji.
3. Do nauczycieli akademickich nie stosuje się przepisu § 28, § 29, § 30, § 32 i § 33.

§ 28

1. We wszystkich grupach pracowniczych w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, których praca związana jest z koniecznością wykonywania zadań Uczelni takich jak obsługa dydaktyki, przewóz osób i mienia, obsługa urządzeń energetycznych itp., praca może być wykonywana:
 - 1) w dzień wolny od pracy, niedziele i święta,
 - 2) w systemie zmianowym,
 - 3) w ruchomym czasie pracy,
 - 4) w równoważnym czasie pracy z przedłużeniem czasu pracy do 12 godzin na dobę.
W takiej sytuacji dni oraz godziny rozpoczynania i kończenia pracy ustala bezpośredni przełożony pracownika.
2. W Uczelni dopuszcza się możliwość zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w zadaniowym systemie czasu pracy.
3. W systemie ruchomego rozkładu czasu pracy można stosować zmienne godziny rozpoczynania i kończenia pracy, przy zachowaniu dobowej i tygodniowej normy czasu pracy.
4. W systemie równoważnego czasu pracy wymiar czasu pracy przedłużony w niektórych dniach zostaje wyrównany skróconym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy z tym, że w okresie rozliczeniowym czas ten nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin na tydzień.
5. Za pracę w niedzielę pracownikowi udziela się dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a za pracę w dniu wolnym od pracy – w przyjętym okresie rozliczeniowym.
6. Jeżeli praca odbywa się również w niedzielę, pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
7. Praca w godzinach nadliczbowych może odbywać się w wyjątkowych przypadkach wynikających ze szczególnych potrzeb Uczelni, na pisemne polecenie pracodawcy.
8. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 376 godzin w roku kalendarzowym.

9. W sytuacjach, o których mowa w art. 151 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy (akcje ratownicze, usunięcie awarii), praca w godzinach nadliczbowych wykonywana może być również na podstawie polecenia wydanego w formie ustnej przez przełożonego pracownika.

§ 29

1. Kierownicy jednostek ustalają harmonogramy pracy dla podległych pracowników, którzy wykonują pracę w systemie innym niż podstawowy w godzinach 7.30 – 15.30.
2. Harmonogramy, prowadzone w formie elektronicznej poprzez Zintegrowany Informatyczny System Zarządzania UTH Rad., sporządzane są na okres jednego miesiąca i podawane do wiadomości pracowników co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem miesiąca. Dopuszcza się sporządzenie harmonogramu w formie papierowej, którą należy przekazać do Działu Kadr.

§ 30

1. Ewidencję i kontrolę czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem godzin nadliczbowych, prowadzi na bieżąco bezpośredni przełożony pracownika.
2. Kontrolę ogólną i rozliczenie czasu pracy wykonuje pracownik Działu Kadr prowadzący sprawę kadrowe danego pracownika.

§ 31

1. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, korzystają z 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Czas rozpoczynania i zakończenia przerwy śniadaniowej ustalają bezpośredni przełożeni w uzgodnieniu z pracownikami.
2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą monitorów ekranowych mają prawo do 5-minutowych przerw wliczanych do czasu pracy, po każdej pełnej godzinie pracy przy monitorze.
3. Pracownicy niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym i znacznym mają prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy.

§ 32

1. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22.00 a godziną 6.00 rano.
2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 następnego dnia.

§ 33

1. Ustala się następujące rozkłady czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy:
 - 1) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od poniedziałku do piątku od godziny 7.30 do godziny 15.30;
 - 2) dla pracowników bibliotecznych od poniedziałku do piątku:

- a) I zmiana od godziny 7.30 do godziny 15.30,
 - b) II zmiana od godziny 12.00 do godziny 20.00.
2. Ustala się następujący rozkład czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w recepcjach Domów Studenta w systemie zmianowym 12 godz./24 godz. (codziennie, również w niedziele, święta i dni wolne od pracy):
 - 1) I zmiana od godziny 7.00 do godziny 19.00,
 - 2) II zmiana od godziny 19.00 do godziny 7.00.
 3. Dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie.
 4. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym, których czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę, ustalane są indywidualnie, z uwzględnieniem ram czasowych rozkładów czasu pracy, o których mowa w ust. 1.
 5. W uzasadnionych przypadkach pracownik Uczelni może uzyskać indywidualne pozwolenie Rektora na zmianę godzin rozpoczynania i zakończenia pracy, przy zachowaniu obowiązującego czasu pracy.

V. URLOPY WYPOCZYNKOWE

a) Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

§ 34

Urlopy wypoczynkowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi udzielane są według następujących zasad:

- 1) urlopu udziela się na wniosek pracownika w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo,
- 2) zmiana terminu planowanego urlopu może nastąpić na wniosek pracownika, jak również z inicjatywy pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika w tym czasie spowodowałaby zakłócenia toku pracy jednostki,
- 3) urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany najpóźniej do dnia 30 września następnego roku,
- 4) na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
- 5) w ramach przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, w terminie przez niego wskazanym;

pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak nie później niż 2 godziny po godzinie rozpoczęcia pracy,

- 6) pracownik ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w przypadkach:
- a) zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego,
 - b) ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego,
 - c) podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego.

§ 35

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi plany urlopów sporządza kierownik jednostki do dnia 15 marca danego roku, uwzględniając w miarę możliwości wnioski pracowników. Dopuszcza się możliwość pozostawienia poza planem 5 dni urlopu. Plan podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danej jednostce.
2. Wnioski o plan urlopu wypoczynkowego pracownik wprowadza do Zintegrowanego Informatycznego Systemu Zarządzania UTH Rad. do dnia 31 marca danego roku z zachowaniem terminów przyjętych zgodnie z ust. 1 w planie urlopów danej jednostki, a kierownik jednostki akceptuje w formie elektronicznej.
3. Dział Kadr może przekazać plan do ponownego opracowania, jeżeli będzie on sporządzony nieprawidłowo, nie będzie obejmował wszystkich zatrudnionych w jednostce pracowników lub gdy urlopy wypoczynkowe zostaną zaplanowane w zbyt małej liczbie dni.

§ 36

1. Podstawą udzielenia pracownikowi urlopu jest zaakceptowany przez kierownika jednostki wniosek urlopowy, który pracownik jest zobowiązany złożyć poprzez Zintegrowany Informatyczny System Zarządzania UTH Rad. przed datą rozpoczęcia urlopu. W sytuacjach wyjątkowych dopuszcza się złożenie wniosku w formie papierowej, który po zaakceptowaniu przez kierownika jednostki należy złożyć do Działu Kadr.
2. Dopuszcza się możliwość udzielenia urlopu w terminach odbiegających od planu urlopu, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracownika bądź Uczelni.
3. Pracownik może zostać odwołany z urlopu na warunkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 37

1. W przypadku przewidywanego urlopu bezpłatnego bądź wychowawczego, urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany przed rozpoczęciem tych urlopów.

2. Pracownik zatrudniony na czas określony jak również pracownik odchodzący na emeryturę ma obowiązek wykorzystać w całości należny mu urlop wypoczynkowy, przed datą rozwiązania stosunku pracy, jeżeli pracodawca udzieli mu urlopu.

b) Nauczyciele akademicki

§ 38

1. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje w ciągu roku kalendarzowego 36 dni roboczych urlopu wypoczynkowego.
2. Urlop powinien być wykorzystany w dniach wolnych od zajęć dydaktycznych, z zastrzeżeniem, że co najmniej 26 dni powinno być wykorzystane w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych (w szczególności w okresie wakacyjnym).
3. Nauczyciel ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w przypadkach:
 - 1) zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego,
 - 2) ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego,
 - 3) podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego lub urlopu dla poratowania zdrowia.
4. Do urlopu wlicza się dni robocze od poniedziałku do piątku.
5. Urlop niewykorzystany w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany najpóźniej do dnia 30 września roku następnego.

§ 39

1. Plan urlopów sporządzany jest przez kierownika jednostki, po uwzględnieniu w miarę możliwości wniosków podległych mu nauczycieli akademickich. Dopuszcza się możliwość pozostawienia poza planem 5 dni urlopu.
2. Urlop wypoczynkowy udzielany jest nauczycielowi w pełnym wymiarze przypadającym na dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem ust. 3, z tym że przynajmniej jedna część urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. W ramach przysługującego wymiaru urlopu wypoczynkowego, nauczycielowi przysługuje 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, które może wykorzystać zgodnie ze swoim żądaniem, z wyłączeniem dni, w których prowadzi zajęcia dydaktyczne.
4. Zatwierdzony plan kierownik jednostki składa w terminie do dnia 31 marca każdego roku w Dziale Kadr.

5. Dział Kadr może przekazać plan do ponownego opracowania, jeżeli będzie on sporządzony nieprawidłowo, nie będzie obejmował wszystkich zatrudnionych w jednostce nauczycieli lub gdy urlopy wypoczynkowe zostaną zaplanowane w zbyt małej liczbie dni.
6. Plan podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danej jednostce.
7. W przypadku planów urlopów prorektorów, dziekanów i kierowników jednostek międzywydziałowych ich zatwierdzenia dokonuje Rektor.

§ 40

1. Termin urlopu określony w planie urlopów jest wiążący.
2. Przesunięcie zaplanowanego terminu urlopu na inny termin może nastąpić jedynie na pisemny wniosek nauczyciela, wskazujący poprzedni i nowy termin urlopu.
3. Wniosek o przesunięcie terminu urlopu, zaakceptowany przez przełożonego, należy dostarczyć do Działu Kadr przed datą rozpoczęcia urlopu.

§ 41

1. W przypadku, gdy nauczyciel nie zaplanował urlopu wypoczynkowego, Rektor wyznacza termin urlopu w okresie od połowy lipca do połowy września, w liczbie dni przysługujących nauczycielowi w danym roku. Udzielenie urlopu następuje z chwilą podpisania przez Rektora karty urlopowej, wystawionej przez Dział Kadr, która stanowi uzupełnienie planu urlopu.
2. W przypadku, gdy plan urlopów nie wpłynie do Działu Kadr w terminie do dnia 31 marca danego roku, Dział Kadr sporządza plan urlopów z urzędu, planując urlopy w okresach wolnych od zajęć. Plan ten zatwierdza Rektor, informując kierownika danej jednostki.

§ 42

1. Nauczyciele korzystają z urlopów przewidzianych w zatwierdzonym planie, po złożeniu wniosków urlopowych w formie elektronicznej poprzez Zintegrowany Informatyczny System Zarządzania UTH Rad. W sytuacjach wyjątkowych dopuszcza się możliwość złożenia wniosku w formie papierowej, który po zaakceptowaniu przez kierownika jednostki należy złożyć do Działu Kadr.
2. Wnioski urlopowe obejmujące terminy przewidziane w planie urlopów, należy składać najpóźniej do dnia 30 kwietnia danego roku kalendarzowego.
3. Kierownicy jednostek dokonują elektronicznej akceptacji wniosków urlopowych do dnia 15 maja danego roku.
4. Za realizację planów urlopowych odpowiedzialni są kierownicy jednostek.
5. Wnioski urlopowe stanowią podstawę do rozliczenia urlopu nauczyciela akademickiego.

6. W przypadku nie złożenia przez nauczyciela akademickiego wniosku urlopowego w formie wskazanej w ust. 1, odpowiednio stosuje się § 41 ust. 1.

§ 43

Kierownik jednostki może odwołać nauczyciela z urlopu na warunkach określonych w Kodeksie pracy.

§ 44

1. W przypadku przewidywanego urlopu bezpłatnego, wychowawczego bądź urlopu dla poratowania zdrowia, urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany przed rozpoczęciem tych urlopów.
2. Nauczyciel odchodzący na emeryturę ma obowiązek wykorzystać w całości należny mu urlop wypoczynkowy, przed datą rozwiązania stosunku pracy.
3. Nauczyciel zatrudniony na czas określony jest zobowiązany do wykorzystania urlopu przed upływem terminu zakończenia umowy o pracę.

URLOP PŁATNY NAUKOWY

§ 45

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w Uczelni płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu prowadzenia badań naukowych.
2. Umotywowany wniosek o udzielenie płatnego urlopu naukowego nauczyciel akademicki składa do Rektora wraz z opinią kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.
3. Po zakończeniu płatnego urlopu naukowego nauczyciel akademicki zobowiązany jest do złożenia Rektorowi sprawozdania zaopiniowanego przez kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.
4. Okres płatnego urlopu naukowego zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.

§ 46

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu przygotowującemu rozprawę doktorską płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy.
2. Umotywowany wniosek o udzielenie urlopu, o którym mowa w ust. 1, nauczyciel akademicki składa do Rektora wraz z opinią kierownika jednostki, w której jest zatrudniony oraz opinią promotora o stopniu zaawansowania pracy.
3. Przepis § 45 ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

§ 47

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej.
2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, może być udzielony na okres nie przekraczający 1 miesiąca.
3. Umotywowany wniosek o udzielenie urlopu, o którym mowa w ust. 1, nauczyciel akademicki składa do Rektora wraz z opinią kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.
4. Przepis § 45 ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio.
5. Wyjazdy za granicę pracowników w ramach programów ERASMUS+ lub innych umów z podmiotami zagranicznymi i krajowymi realizowane są na podstawie odrębnych zasad i trybów obowiązujących w tych umowach.

URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA

§ 48

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, który nie ukończył 65. roku życia, po przepracowaniu co najmniej 10 lat w Uczelni, ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w okresie całego zatrudnienia.
2. W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel akademicki nie może wykonywać zajęcia zarobkowego.
3. Urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest w trybie i na zasadach określonych w art. 131-134 ustawy.
4. Wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel akademicki składa do Rektora, informując o tym kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

VI. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI

§ 49

1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien powiadomić z wyprzedzeniem przełożonego oraz Dział Kadr.

2. W razie nieprzewidywalnego niestawienia się do pracy, pracownik jest zobowiązany zawiadomić przełożonego oraz Dział Kadr o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania.
3. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są w szczególności:
 - 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy,
 - 2) decyzja właściwego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
 - 3) pisemne oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza, zawierające adnotację tej jednostki potwierdzającą ten fakt,
 - 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystawione przez właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenie – w charakterze świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
 - 5) pisemne oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny,
 - 6) inne dokumenty, których obowiązek przedłożenia pracodawcy wynika z odrębnych przepisów .
4. Dokument usprawiedliwiający nieobecność powinien być dostarczony do Działu Kadr niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy (nie dotyczy elektronicznych zwolnień lekarskich). W szczególnych okolicznościach niezachowanie powyższego terminu może być usprawiedliwione.

§ 50

1. Przełożony jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z odrębnych przepisów.
2. Przełożony pracownika może mu udzielić krótkotrwałego zwolnienia w celu załatwienia ważnych spraw osobistych w godzinach pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 51

Nieobecność w pracy spowodowana przypadkami innymi niż te, o których mowa w przepisach prawa pracy, może zostać uznana przez Rektora za nieobecność usprawiedliwioną płatną bądź nieobecność usprawiedliwioną niepłatną.

VII. NAGRODY

§ 52

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać za osiągnięcia badawcze, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody Rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.
2. Środki na nagrody, o których mowa w ust. 1, nalicza się w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.

§ 53

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać nagrody Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej, w szczególności za wyróżnianie się w pracy zawodowej inicjatywą i samodzielnością.
2. Środki na nagrody, o których mowa w ust. 1, nalicza się w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który był ukarany karą porządkową.
4. Rektor w każdym roku ustala termin uruchomienia nagród.

VIII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 54

1. Naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest w szczególności:
 - 1) złe lub niedbałe wykonanie pracy
 - 2) zawinione niszczenie materiałów, narzędzi i urządzeń, bądź innego mienia Uczelni,
 - 3) wykonywanie na terenie Uczelni czynności nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - 4) spóźnianie się do pracy,
 - 5) nieusprawiedliwiona zwłoka w powiadomieniu o niemożliwości stawienia się w pracy oraz o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności,

- 6) niewykonywanie poleceń przełożonych oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
 - 7) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy oraz naruszanie zasad współżycia społecznego,
 - 8) nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 9) naruszenie tajemnicy państwowej i służbowej,
 - 10) działanie wbrew regulaminowi organizacyjnemu i panującym w Uczelni zasadom organizacji pracy,
 - 11) posługiwanie się elektroniczną legitymacją pracowniczą innego pracownika.
2. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest w szczególności:
- 1) popełnienie przestępstwa związanego z wykonywaną pracą,
 - 2) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, pod działaniem narkotyków i innych środków psychoaktywnych, picie alkoholu oraz używanie podobnie działających środków w czasie pracy,
 - 3) rażące uchylanie się od wykonywania powierzonej pracy bądź rozmyślne wykonywanie jej w nienależyty lub niedbały sposób,
 - 4) samowolne opuszczenie miejsca pracy bez uzasadnionej przyczyny,
 - 5) monitorowanie, nagrywanie i innego rodzaju rejestrowanie pracowników przez innych pracowników dokonywane bez ich zgody, z użyciem urządzeń pozwalających na rejestrację obrazu lub dźwięku bądź też obrazu i dźwięku łącznie.

§ 55

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, Regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, opuszczanie 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 przypadającej pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt. 1-3 kodeksu pracy.

4. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
5. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Pracownik może poprosić organizację związkową o obronę jego indywidualnych interesów pracowniczych i udział w wysłuchaniu przedstawiciela tej organizacji związkowej.
6. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
7. Zastosowana wobec pracownika kara po upływie roku nienaganej pracy ulega zatarciu, a zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika. Biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienagane zachowanie się pracownika po ukaraniu, pracodawca może w terminie wcześniejszym, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej uznać karę za niebyłą. Kara ulega zatarciu również w przypadku uwzględnienia sprzeciwu albo wydania przez sąd orzeczenia o uchyleniu kary.

§ 56

Nauczyciele akademicki za uchybienie godności zawodu nauczyciela akademickiego ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną na zasadach określonych w ustawie. W pozostałym zakresie podlegają odpowiedzialności porządkowej na zasadach określonych w § 54-55 niniejszego Regulaminu.

IX. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 57

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, w następujących terminach:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – w pierwszym dniu miesiąca,

- 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w piątym dniu przed końcem miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie będzie wypłacane:
- 1) dla nauczycieli akademickich – w pierwszym następującym po nim dniu roboczym,
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w dniu poprzedzającym.

X. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

§ 58

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w Uczelni.
2. Pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników i osób fizycznych wykonujących pracę w Uczelni na innej podstawie niż stosunek pracy oraz studentów w czasie zajęć organizowanych na terenie Uczelni i poza nią przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 59

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

§ 60

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi,
- 2) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi,
- 3) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 4) organizować, przygotowywać i prowadzić pracę, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy i chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 5) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodne z przeznaczeniem,

- 6) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- 8) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 9) zapewnić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy.

§ 61

Pracownik obowiązany jest w szczególności:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganim 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 maszyn, urządzeń, narzędzi oraz porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) używać środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie powiadomić przełożonego o zauważonym w pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia.

§ 62

1. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
2. W instruktażu szczegółowym na stanowisku pracy bezpośredni przełożony informuje pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

§ 63

1. Pracownikowi przydzielane są nieodpłatnie:
 - 1) środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz

- 2) odzież i obuwie robocze, jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu, znacznemu zabrudzeniu, lub ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze przydzielane są zgodnie z „Tabelą norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego stanowiącą załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu pracy, zwaną dalej „Tabelą przydziału”.
 3. W przypadku, gdy pracownik poza podstawowymi czynnościami przewidzianymi dla określonego stanowiska pracy wykonuje stale dodatkowe czynności, wymagające zgodnie z tabelą przydziału dodatkowego wyposażenia w odzież i sprzęt – uzupełnia się jego wyposażenie do zakresu normy przysługującej dla tego stanowiska pracy.
 4. Pracownik używa przydzielony mu środek ochrony indywidualnej do czasu utraty przez ten środek własności ochronnych. Środek, którego termin przydatności do użycia określony przez producenta minął, uważa się za nieprzydatny do użycia.
 5. Okresy używalności odzieży i obuwia roboczego podaje Tabela przydziału. Okresy używalności przydzielonej rzeczy przedłuża się odpowiednio w przypadku, gdy przerwa w wykonywaniu pracy przez pracownika trwała co najmniej 1 miesiąc. Pracy w godzinach nadliczbowych nie uwzględnia się. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy okresy używalności przedłuża się odwrotnie proporcjonalnie do wymiaru etatu (np. pracownikowi zatrudnionemu na $\frac{1}{4}$ etatu okres używalności przedłuża się 4-krotnie).
 6. Przydzielone środki ochrony indywidualnej powinny spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach, a odzież i obuwie robocze – wymagania określone w Polskich Normach.
 7. Pracownik zobowiązany jest użytkować przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z przeznaczeniem i dbać o ich dobry stan.
 8. Pracodawca zapewnia, aby przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze pasowały rozmiarami do pracownika. Pracownik dba, żeby przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe poprzez ich pranie, konserwację, naprawę.
 9. Ekwiwalent pieniężny za pranie ustala Rektor.
 10. Pracodawca zapewnia, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku procesu pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane

wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym. Pracodawca zapewnia także ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

11. Odzież i obuwie robocze, które w wyniku decyzji bezpośredniego przełożonego utraciło przydatność do dalszego użycia, przechodzi na własność pracownika. Nie dotyczy to sprzętu, który w wyniku procesu pracy uległ skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
12. Pracodawca może przydzielić pracownikowi używane środki ochrony indywidualnej lub odzież roboczą, jeżeli rzeczy te zachowały właściwości ochronne i użytkowe, są czyste i zdezynfekowane w stopniu odpowiadającym wymaganiom higieniczno-sanitarnym. Nie dotyczy to obuwia i odzieży osobistej (np. koszul, podkoszulków, czepków, beretów, czapek) oraz rękawic wszelkiego rodzaju, maski przemysłowej i półmaski – które pracownik otrzymuje nowe. Okres używania odzieży używanej ustala bezpośredni przełożony pracownika po dokonaniu jej przeglądu.
13. Po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę pracownik jest zobowiązany zwrócić w terminie 7 dni przydzielone rzeczy pracodawcy, jeżeli okres ich używalności nie minął. Nie dotyczy to sytuacji, w których następuje zawarcie następnej umowy w ciągu 7 dni.
14. Przydzielone pracownikowi środki ochrony indywidualnej oraz odzież robocza przechodzą na własność pracownika bez obowiązku jej zwrotu w razie:
 - 1) przejścia na emeryturę lub rentę,
 - 2) śmierci,
 - 3) po upływie 75% okresu używalności.
15. Pracownik zobowiązany jest do zapłaty stosownego odszkodowania odwrotnie proporcjonalnego do czasu używania za przydzielone mu rzeczy w przypadku:
 - 1) niedokonania zwrotu, o którym mowa w ust. 13,
 - 2) utraty z winy pracownika tej rzeczy lub jej cech ochronnych lub użytkowych.
16. Pracodawca, niezależnie od postępowania wyjaśniającego przyczynę utraty rzeczy przez pracownika, wydaje mu następną, jeżeli dopuszcza go do pracy wymagającej jej stosowania.
17. W przypadku utraty przydatności odzieży lub obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej do dalszego użycia przed upływem okresu ich używalności przewidzianej w Tabeli przydziału, pracownikowi przysługuje następny egzemplarz. O konieczności wymiany odzieży, obuwia lub środków ochrony indywidualnej, a także o stopniu ich zużycia (zniszczenia) decyduje bezpośredni przełożony pracownika. Przełożony Sporządza

protokół utraty lub zniszczenia według wzoru stanowiącego załącznik Nr 4 do niniejszego Regulaminu i kopię przekazuje do Działu Ogólno-Administracyjnego.

18. Pracownik zobowiązany jest zgłosić swojemu przełożonemu niesprawność (utratę funkcji ochronnych) środka ochrony indywidualnej lub podejrzenie utraty sprawności i zwrócić ten środek pracodawcy. Niedopuszczalne jest używanie niesprawnego środka ochrony indywidualnej.
19. Osoba kierująca pracownikami (przełożony pracowników) zobowiązana jest informować podległych pracowników o sposobach posługiwania się środkami ochrony indywidualnej oraz dbać o ich sprawność i nadzorować ich stosowanie przez pracowników zgodnie z przeznaczeniem, a także dopilnować, aby pracownicy używali odzieży i obuwia robocze w należyłym stanie higieniczno-sanitarnym.
20. Wydawane pracownikom rzeczy podlegają ewidencji w imiennych „Kartach ewidencji wyposażenia”, które znajdują się w Dziale Ogólno-Administracyjnym Uczelni. Zwrot rzeczy jest potwierdzany w „Karcie” podpisem pracownika odbierającego.
21. Rzeczy jednorazowego użytku oraz o okresie używalności do 2 tygodni wydawane są pracownikowi przez jego bezpośredniego przełożonego za pokwitowaniem w Księżce rozchodów prowadzonej przez przełożonego.

§ 64

Pracownikowi przydzielane są nieodpłatnie środki higieny osobistej zgodnie z „Tabelą norm przydziału środków higieny osobistej” stanowiącą załącznik Nr 5 do niniejszego Regulaminu.

§ 65

1. Pracownik, ze względu na ochronę zdrowia i życia, ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
2. Pracownik, 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, ma prawo powstrzymać się od wykonywanej pracy, a gdy powstrzymanie od pracy nie usuwa zagrożenia, może oddalić się z miejsca zagrożenia. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
3. Pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy orzeczeniem lekarskim stwierdzono szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go do innej pracy, odpowiedniej dla jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych.

XI. OCHRONA PRACY Kobiet I MŁODOCIANYCH

§ 66

Nie wolno zatrudniać kobiet:

- 1) przy pracach związanych z dźwiganiem ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów po powierzchni płaskiej:
 - 12 kg na osobę przy pracy stałej,
 - 20 kg na osobę, przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę),
 - b) przy ręcznym podnoszeniu pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30 stopni, a wysokość 4 m:
 - 8 kg na osobę, przy pracy stałej,
 - 12 kg na osobę, przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę),
- 2) przy pracach związanych z przewożeniem ciężarów:
 - a) na taczkach jednokołowych po terenie płaskim o nachyleniu nie przekraczającym 5% – 40 kg (łącznie z masą taczki),
 - b) na taczkach jednokołowych po terenie płaskim o nachyleniu większym niż 5% – 30 kg (łącznie z masą taczki),
 - c) na wózkach 2 – kołowych po terenie płaskim o nachyleniu nie przekraczającym 5% – 140 kg (łącznie z masą wózka),
 - d) na wózkach 2 – kołowych po terenie płaskim o nachyleniu większym niż 5% – 100 kg (łącznie z masą wózka),
 - e) na wózkach 3 i więcej – kołowych po terenie płaskim o nachyleniu nie przekraczającym 5% – 180 kg (łącznie z masą wózka),
 - f) na wózkach 3 i więcej – kołowych po terenie płaskim o nachyleniu większym niż 5% – 140 kg (łącznie z masą wózka),
- 3) przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, jeżeli wydatek energetyczny netto na wykonanie pracy przekracza wartość 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min.

§ 67

Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży:

- 1) w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8 godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy przekracza 65 dB,
- 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
- 3) przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po których powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy,
- 4) przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, jeżeli wydatek energetyczny netto na wykonanie pracy przekracza wartość 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 7,5 kJ/min,
- 5) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg,
- 6) przy ręcznym przenoszeniu pod górę przedmiotów przy pracy stałej (przy pracy dorywczej masa przedmiotów nie może przekroczyć 1kg),
- 7) przy przewożeniu ładunków na taczce i wózku wielokołowym poruszonym ręcznie,
- 8) przy pracach 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 czym powinna nastąpić 15-minutowa przerwa,
- 9) w pozycji wymuszonej (pochylonej, na klęczkach, w przysiadzie),
- 10) na wysokości zagrażającej upadkiem oraz przy pracach wymagających wchodzenia i schodzenia po drabinach i klamrach.

§ 68

Kobiety w okresie karmienia piersią nie mogą wykonywać prac:

- 1) przy ręcznym podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów o masie przekraczającej 6 kg przy pracy stałej i 10 kg przy pracy dorywczej,
- 2) związanych z wysiłkiem fizycznym, jeżeli wydatek energetyczny netto na wykonanie pracy przekracza wartość 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej 12,5 kJ/min.

§ 69

Kobiety w ciąży oraz w okresie karmienia nie mogą wykonywać prac:

- 1) w warunkach mikroklimatu zimnego lub gorącego,
- 2) w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 stopni C,

- 3) stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy oraz toksoplazmozą,
- 4) w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i mutagennych oraz niektóre inne substancje chemiczne, które mogą mieć niekorzystny wpływ na przebieg ciąży, rozwój płodu i zdrowie dziecka lub toksycznie oddziaływać na narządy docelowe – bez względu na stężenia w środowisku,
- 5) w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - a) leki cytostatyczne,
 - b) mangan,
 - c) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - e) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
 - f) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - g) tlenek węgla,
- 6) w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń,
- 7) stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego (np. przy gaszeniu pożarów, usuwaniu skutków awarii itp.).

§ 70

Przy przemieszczaniu ciężarów, jeżeli jest to konieczne, należy stosować sprzęt pomocniczy. Ciężar ładunku wraz ze sprzętem pomocniczym nie może przekraczać norm określonych w § 66.

§ 71

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.

§ 72

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.

§ 73

1. Pracownica karmiąca dziecko 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 w wymiarze określonym w ust.1.

§ 74

1. Pracownikom młodocianym wzbronione są prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów, i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów. Czynności te mogą być wykonywane przez młodocianych powyżej lat 16 tylko w zakresie niezbędnym do nauki zawodu, jeżeli czas ich wykonywania nie przekracza 1/3 czasu pracy młodocianego.
2. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowniczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu.
3. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

Przy pracy dorywczej	
dziewczęta	chłopcy
14kg	20kg
Przy powtarzalnym obciążeniu	
8kg	12kg

4. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, tj. po pochylniach i schodach, których wysokość przekracza 5 m., a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

Przy pracy dorywczej	
dziewczęta	chłopcy
10kg	15kg
Przy powtarzalnym obciążeniu	
5kg	8kg

§ 75

1. Wzbronione jest wykonywanie przez młodocianych prac w pomieszczeniach, w których parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.
2. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do tygodniowego, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB.
3. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała. Czynności te mogą być wykonywane przez młodocianych powyżej lat 16 tylko w zakresie niezbędnym do nauki zawodu, jeżeli czas ich wykonywania nie przekracza 3 godzin na dobę.
4. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.
5. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
6. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach stwarzających ryzyko narażenia na promieniowanie laserowe, nadfioletowe, podczerwone, z wyjątkiem prac w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego chłopców w wieku powyżej 17 lat w zawodzie: spawacz, ślusarz, kowal, hutnik.

§ 76

1. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
2. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych zakwalifikowanych do 3 lub 4 grupy zagrożenia, na podstawie odrębnych przepisów.
3. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w narażeniu na działanie metali ciężkich i ich związków, np. kadmu, ołowiu i rtęci, a także przy pracach narażających na bezpośredni kontakt z azbestem, substancjami żrącymi i wybuchowymi oraz truciznami określonymi w odrębnych przepisach.
4. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych w środowisku pracy, w którym mogą być narażeni na szkodliwe działanie pyłów, poza pracami w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia dla młodocianych powyżej lat 16, pod warunkiem uzyskania opinii lekarza o braku przeciwwskazań zdrowotnych.

§ 77

Rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego określa załącznik Nr 6 do niniejszego Regulaminu.

XII. PRZEPISY KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 78

W przypadku braku odmiennych regulacji, w stosunku do osób zatrudnionych na stanowisku docenta stosuje się przepisy dotyczące osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych.

§ 79

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 80

Treść Regulaminu pracy uzgodniono ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.

§ 81

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA W UTH RADOM

1. Procedura antymobbingowa w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu:
 - 1) ma na celu przeciwdziałanie zjawisku mobbingu, w rozumieniu wskazanym w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy,
 - 2) określa zasady postępowania w przypadku podejrzenia zaistnienia działań mobbingowych,
 - 3) określa konsekwencje wobec osób będących sprawcami mobbingu.
2. Pracodawca zobowiązany jest podejmować wszelkie działania polegające na promowaniu zgodnych z zasadami współzycia społecznego zachowań w relacjach między pracownikami, upowszechniać wiedzę na temat mobbingu i prowadzić działania interwencyjne w przypadku zaistnienia mobbingu.
3. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi, ma prawo zwrócić się do Rektora z pisemną skargą, zawierającą:
 - 1) przedstawienie stanu faktycznego stanowiącego podstawę skargi wraz ze wskazaniem okresu, w jakim działania/zachowania mobbingowe były wobec niego stosowane,
 - 2) dowody na poparcie przytoczonych okoliczności,
 - 3) wskazanie sprawcy mobbingu,
 - 4) datę i podpis.
4. Anonimowe skargi nie podlegają rozpatrzeniu przez pracodawcę.
5. Rektor, w terminie 14 dni od dnia otrzymania skargi o mobbing, powołuje 3-osobową komisję antymobbingową, w skład której wchodzi: jeden pracownik spośród nauczycieli akademickich, jeden pracownik niebędący nauczycielem akademickim i jeden pracownik Działu Kadr.
6. Członkowie komisji antymobbingowej otrzymują upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, w zakresie niezbędnym do rozpatrzenia sprawy związanej z wniesioną skargą, i jednocześnie są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji uzyskanych w związku z prowadzonym postępowaniem.
7. Członkiem komisji nie może być:
 - 1) kierownik jednostki, w której zatrudniony jest skarżący pracownik,
 - 2) kierownik jednostki, w której zatrudniony jest pracownik oskarżany o działania mobbingowe,
 - 3) osoba będąca z którąkolwiek ze stron postępowania w stosunku prawnym bądź faktycznym, budzącym wątpliwości co do jej bezstronności.
8. Na pierwszym posiedzeniu, które powinno odbyć się w ciągu 14 dni od dnia powołania, komisja antymobbingowa wybiera ze swojego składu przewodniczącego.
9. Postępowanie przed komisją ma charakter niejawnny, z zastrzeżeniem ust. 10.
10. Pracownik może poprosić organizację związkową, do której należy, o obronę jego indywidualnych interesów pracowniczych i udział przedstawiciela danego związku zawodowego w procedurze antymobbingowej.
11. Po wysłuchaniu skarżącego i osoby oskarżanej o mobbing, rozpatrzeniu zgromadzonych dowodów, w tym wysłuchaniu ewentualnych świadków, komisja dokonuje oceny zasadności skargi, którą w formie pisemnej, zawierającej również propozycje niezbędnych działań, przekazuje Rektorowi.
12. Zakończenie prac komisji powinno nastąpić nie później niż w terminie 2 miesięcy od dnia złożenia skargi.

13. Członkowie komisji antymobbingowej zachowują prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy w związku z prowadzonym postępowaniem.
14. Obsługę administracyjną posiedzeń komisji antymobbingowej zapewnia Dział Kadr.
15. W przypadku uznania przez komisję antymobbingową skargi za zasadną, Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu się, w tym w szczególności może:
 - 1) udzielić mobberowi karę upomnienia bądź nagany,
 - 2) rozwiązać z mobberem stosunek pracy w przypadku stwierdzenia szczególnie rażących działań mobbingowych.
16. Bezpodstawne pomówienia o mobbing są zachowaniami niezgodnymi z obowiązującymi w Uczelni odpowiednio dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi kodeksami etycznymi.
17. Niezależnie od uprawnień wynikających z niniejszej procedury pracownikowi przysługuje ochrona prawna przewidziana w przepisach powszechnie obowiązujących.

WZORY ZAKRESÓW OBOWIĄZKÓW NAUCZYCIELI AKADEMICKICH zatrudnionych w poszczególnych grupach i na poszczególnych stanowiskach

I. Obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczych

1) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora:

- prowadzenie badań naukowych oraz upowszechnianie wyników tych badań, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- tworzenie zespołów badawczych prowadzących badania zgodnie z misją i strategią Uczelni;
- pozyskiwanie grantów krajowych i międzynarodowych;
- rozwijanie współpracy naukowej w kraju i za granicą;
- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym adiunktów, asystentów i doktorantów;
- pozyskiwanie środków finansowych na programy badawcze ze źródeł zewnętrznych;
- organizacja krajowych i międzynarodowych konferencji naukowych;
- rozwijanie współpracy badawczej z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelni;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

2) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni:

- prowadzenie badań naukowych oraz upowszechnianie wyników tych badań, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- tworzenie zespołów badawczych prowadzących badania zgodnie z misją i strategią Uczelni;
- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora (dotyczy osób posiadających stopień doktora habilitowanego);
- pozyskiwanie grantów krajowych i międzynarodowych;
- rozwijanie współpracy naukowej w kraju i za granicą;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym adiunktów, asystentów i doktorantów;
- pozyskiwanie środków finansowych na programy badawcze ze źródeł zewnętrznych;

- organizacja krajowych i międzynarodowych konferencji naukowych;
- tworzenie i rozwijanie współpracy badawczej z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelni;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

3) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku adiunkta:

- prowadzenie badań naukowych w zespołach badawczych Uczelni lub indywidualnie oraz upowszechnianie wyników tych badań, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- uczestniczenie w pozyskiwaniu grantów krajowych i międzynarodowych;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym asystentów i doktorantów;
- udział w organizacji krajowych i międzynarodowych konferencji naukowych;
- udział we współpracy badawczej z otoczeniem społeczno-gospodarczym Uczelni;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

4) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta:

- prowadzenie badań naukowych w zespołach badawczych Uczelni lub pod opieką promotora, których efektem będzie uzyskanie stopnia naukowego doktora;
- upowszechnianie wyników tych badań, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni.

II. Obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych

1) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- uczestniczenie w kształceniu doktorantów oraz nadzór nad realizacją ich programów badawczych;
- przekazywanie doświadczeń badawczo-dydaktycznych;
- rozwijanie współpracy dydaktycznej z zagranicą, w tym w ramach programu Erasmus+;
- nadzór nad jakością programów studiów poprzez prowadzenie hospitacji zajęć dydaktycznych, prowadzenie prac nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;

- włączanie do programów studiów najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie;
- inicjowanie tworzenia nowych kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu;
- prowadzenie badań naukowych oraz upowszechnianie wyników tych badań, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- tworzenie zespołów badawczych prowadzących badania zgodnie z misją i strategią Uczelni;
- pozyskiwanie grantów krajowych i międzynarodowych;
- rozwijanie współpracy naukowej w kraju i za granicą;
- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym adiunktów, asystentów i doktorantów;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem, podejmowanie działań w celu uzyskania środków finansowych dla Uczelni i zgłaszanie kierownictwu Uczelni możliwości ich pozyskania na badania lub działalność naukową ze źródeł zewnętrznych;

2) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- uczestniczenie w kształceniu doktorantów oraz nadzór nad realizacją ich programów badawczych;
- przekazywanie doświadczeń badawczo-dydaktycznych pracownikom Uczelni poprzez organizowanie seminariów dydaktycznych;
- rozwijanie współpracy dydaktycznej z zagranicą, w tym w ramach programu Erasmus+;
- nadzór nad jakością programów studiów poprzez prowadzenie hospitacji zajęć dydaktycznych, prowadzenie prac nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;
- włączanie do programów studiów najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie;
- inicjowanie tworzenia kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu;
- prowadzenie badań naukowych oraz upowszechnianie wyników tych badań szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;

- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora (dotyczy osób posiadających stopień doktora habilitowanego);
- tworzenie zespołów badawczych prowadzących badania zgodnie z misją i strategią Uczelni;
- pozyskiwanie grantów krajowych i międzynarodowych;
- rozwijanie współpracy naukowej w kraju i za granicą;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym adiunktów, asystentów i doktorantów;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem, podejmowanie działań w celu pozyskania środków finansowych dla Uczelni i zgłaszanie kierownictwu Uczelni możliwości ich pozyskania na badania lub działalność dydaktyczną ze źródeł zewnętrznych;

3) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku adiunkta:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- doskonalenie umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach dydaktycznych;
- rozwijanie współpracy dydaktycznej z zagranicą, w tym w ramach programu Erasmus+;
- udział w pracach dotyczących doskonalenia programów studiów i ulepszania systemu zapewniania jakości kształcenia;
- włączanie do programów kształcenia najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie;
- udział w inicjowaniu tworzenia nowych kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- prowadzenie badań naukowych w zespołach badawczych Uczelni lub indywidualnie oraz upowszechnianie wyników tych badań szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- uczestniczenie w pozyskiwaniu grantów krajowych i międzynarodowych;
- sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym asystentów i doktorantów;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni;

4) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie konsultacji dla studentów;
- doskonalenie umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach dydaktycznych;
- udział w programie Erasmus+ oraz innych krajowych i międzynarodowych programach wymiany doświadczeń dydaktycznych i badawczych;
- prowadzenie badań naukowych w zespołach badawczych Uczelni lub pod opieką promotora, których efektem będzie uzyskanie stopnia naukowego doktora;
- upowszechnianie wyników badań naukowych, szczególnie w formie publikacji w wydawnictwach i czasopismach zgodnie z wykazem MNiSW, wniosków patentowych, udziału w międzynarodowych i krajowych konferencjach naukowych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni.

III. Obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników dydaktycznych

1) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- pozyskiwanie grantów dydaktycznych krajowych i międzynarodowych;
- przekazywanie doświadczeń dydaktycznych;
- rozwijanie współpracy dydaktycznej z zagranicą, w tym w ramach programu Erasmus+;
- nadzór nad jakością programów studiów poprzez prowadzenie hospitacji zajęć dydaktycznych, prowadzenie prac nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;
- włączanie do programów kształcenia najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie,
- inicjowanie tworzenia nowych kierunków studiów odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu oraz przygotowywanie ich programów;
- koordynacja nauczania w zakresie kierunków studiów, modułów i specjalności, doskonalenie programów studiów i aktualizacja sylabusów;
- upowszechnianie dorobku i osiągnięć dydaktycznych poprzez publikowanie podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktyczno-metodycznych;
- sprawowanie opieki nad rozwojem umiejętności, kompetencji i wiedzy dydaktycznej nauczycieli akademickich poprzez hospitacje zajęć, prowadzenie warsztatów dydaktyczno-metodycznych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;

- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem dydaktyki na Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegiałnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

2) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- pozyskiwanie grantów dydaktycznych krajowych i międzynarodowych;
- pełnienie funkcji promotora, recenzenta w postępowaniach o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- przekazywanie doświadczeń dydaktycznych pracownikom Uczelni poprzez organizowanie seminariów dydaktycznych i metodycznych;
- rozwijanie współpracy dydaktycznej z zagranicą, w tym w ramach programu Erasmus+;
- nadzór nad jakością programów studiów poprzez prowadzenie hospitacji zajęć dydaktycznych, prowadzenie prac nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;
- włączanie do programów kształcenia najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie,
- inicjowanie tworzenia nowych kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu oraz przygotowywanie ich programów;
- koordynacja nauczania w zakresie kierunków studiów, modułów i specjalności, doskonalenie programów studiów i aktualizacja sylabusów;
- upowszechnianie dorobku i osiągnięć dydaktycznych poprzez publikowanie podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktyczno-metodycznych;
- sprawowanie opieki nad rozwojem umiejętności, kompetencji i wiedzy dydaktycznej nauczycieli akademickich poprzez hospitacje zajęć, prowadzenie warsztatów dydaktyczno-metodycznych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem dydaktyki na Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegiałnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

3) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku adiunkta:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- udział w realizacji grantów dydaktycznych krajowych i międzynarodowych;
- przekazywanie doświadczeń dydaktycznych pracownikom Uczelni poprzez udział w seminariach dydaktycznych i metodycznych;
- udział w programie Erasmus+ i innych krajowych i międzynarodowych programach dydaktycznych;

- udział w pracach nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;
- włączanie do programów studiów najnowszych wyników badań naukowych w reprezentowanej dyscyplinie;
- inicjowanie tworzenia nowych kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu oraz udział w przygotowywaniu ich programów;
- udział w pracach w zakresie doskonalenia kierunków studiów, modułów i specjalności, doskonalenie programów studiów i aktualizacja sylabusów;
- upowszechnianie dorobku i osiągnięć dydaktycznych poprzez publikowanie podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktyczno-metodycznych oraz udział w konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w promowaniu Uczelni i kierunków studiów;
- udział w pracach organizacyjnych Uczelni, w szczególności w zespołach i w programach związanych z rozwojem dydaktyki na Uczelni, w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;

4) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie konsultacji dla studentów;
- doskonalenie wiedzy, umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach i konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- udział w programie Erasmus+ i innych krajowych i międzynarodowych programach wymiany doświadczeń dydaktycznych i badawczych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w promowaniu Uczelni i kierunków studiów;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni;

5) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku starszego wykładowcy:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie prac dyplomowych, konsultacji dla studentów;
- udział w realizacji grantów dydaktycznych krajowych i międzynarodowych;
- udział w programie Erasmus+ i innych krajowych i międzynarodowych programach dydaktycznych;
- udział w pracach nad rozwijaniem i ulepszaniem systemu zapewniania jakości kształcenia;
- udział w inicjowaniu tworzenia nowych kierunków studiów, odpowiadających zapotrzebowaniu społecznemu kraju i regionu, oraz w przygotowywaniu ich programów;
- udział w pracach w zakresie doskonalenia kierunków studiów, modułów i specjalności, doskonalenie programów studiów i aktualizacja sylabusów;

- upowszechnianie dorobku i osiągnięć dydaktycznych poprzez publikowanie podręczników, skryptów i innych materiałów dydaktyczno-metodycznych oraz udział w konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- rozwijanie naukowej aktywności studentów, w tym poprzez sprawowanie opieki nad studenckimi kołami naukowymi;
- udział w promowaniu Uczelni i kierunków studiów;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni;

6) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku wykładowcy:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie konsultacji dla studentów;
- doskonalenie wiedzy, umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach i konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- udział w programie Erasmus+ oraz innych krajowych i międzynarodowych programach wymiany doświadczeń dydaktycznych i badawczych;
- udział w promowaniu Uczelni i kierunków studiów;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni;

7) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku lektora:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie konsultacji dla studentów;
- doskonalenie wiedzy, umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach i konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- udział w programie Erasmus+ i innych krajowych i międzynarodowych programach wymiany doświadczeń dydaktycznych i badawczych;
- promowanie i aktywizowanie nauki języków obcych wśród studentów i pracowników Uczelni;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni;

8) obowiązki nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku instruktora:

- prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach obowiązującego pensum dydaktycznego, prowadzenie konsultacji dla studentów;
- doskonalenie wiedzy, umiejętności dydaktycznych poprzez udział w seminariach i konferencjach dydaktyczno-metodycznych;
- udział w programie Erasmus+ i innych krajowych i międzynarodowych programach wymiany doświadczeń dydaktycznych i badawczych;
- promowanie i aktywizowanie kultury i prozdrowotnych zachowań studentów poprzez animowanie aktywności kulturalnych i sportowych studentów;
- udział w pracach organizacyjnych związanych z aktualnymi potrzebami Uczelni.

T A B E L A

norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Uczelni

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia: R – odzież i obuwiu robocze O – ochrony indywidualne	Przewidywany okres używalności w miesiącach, w okresach zimowych (o.z.) i do zużycia (d.z.)
1	2	3	4
1.	Archiwista, pracownik archiwum	R – fartuch kretonowy O – kamizelka ciepłochronna w pomieszczeniu nieogrzewanym	d.z. (min. 18 m.) d.z. (min. 3 o.z.)
2.	Bibliotekarka, pracownik biblioteki (pracujący bezpośrednio przy książkach)	R – fartuch z tkanin syntetycznych lub fartuch kretonowy R – trzewiki profilaktyczne tekstylne	d.z. (min. 36) d.z. (min. 18) d.z. (min. 18)
3.	Dozorca sprząający teren wokół obiektu	R – ubranie drelchowe lub fartuch drelchowy R – trzewiki sk./gum. O – kurtka ciepłochronna O – czapka ocieplana O – buty filcowo-gumowe O – rękawice ochronne drelchowe	18 18 4 o.z. 4 o.z. 3 o.z. d.z.
4.	Elektromonter, elektryk, elektromechanik wykonujący remonty i konserwacje	R – ubranie drelchowe lub kombinezon drelchowy R – koszula flanelowa 2szt O – obuwiu letnie O – obuwiu zimowe O – kurtka ciepłochronna O – rękawice dielektryczne wg potrzeb O – kalosze dielektryczne wg potrzeb O – szelki bezpieczeństwa wg potrzeb O – hełm przeciwuderzeniowy wg potrzeb	12 12 24 24 24 d.z. d.z. d.z. d.z.
5.	Fototechnik (fotograf)	R – fartuch drelchowy lub kombinezon R – fartuch kwasoodporny lub z folii wg potrzeb O – rękawice gumowe O – okulary ochronne	24 d.z. d.z. d.z.
6.	Hydraulik wykonujący remonty i konserwację sieci wodnokanalizacyjnej	R – ubranie drelchowe robocze lub fartuch drelchowy R – koszula flanelowa 2szt O – obuwiu letnie O – obuwiu zimowe O – fartuch przedni wodochronny wg potrzeb O – kurtka ciepłochronna O – byty gumowe wg potrzeb O – rękawice brezentowe lub gumowe	12 12 24 24 d.z. 3 o.z. d.z. (min. 24) d.z.
7.	Introligator, drukarz offsetowy, kserografista, (wydawać stosownie do potrzeb wynikających z warunków pracy)	R – fartuch drelchowy lub z tkanin syntetycznych R – trzewiki profilaktyczne tekstylne dla kobiet O – okulary ochronne O – rękawice gumowe	d.z. (min. 12) d.z. (min. 36) 24 d.z. d.z.
8.	Kierowca samochodu ciężarowego i dostawczego	R – ubranie drelchowe lub kombinezon R – trzewiki sk./gum. O – kurtka ciepłochronna O – rękawice ochronne drelchowe O – buty gumowe wg potrzeb O – fartuch przedni wodochronny wg potrzeb	12 18 3 o.z. d.z. d.z. (min. 36) dyżurny
9.	Kierowca samochodu osobowego, busa	R – fartuch drelchowy R – kurtka ciepłochronna R – trzewiki sk./gum. O – buty gumowe O – rękawice ochronne drelchowe	24 3 o.z. 18 d.z. (min. 36) d.z.
10.	Konserwator sprzętu audiowizualnego	R – fartuch drelchowy O – okulary ochronne	12 d.z.
11.	Konserwator instalacji i urządzeń telefonicznych	R – fartuch drelchowy	12
12.	Malarz,	R – ubranie drelchowe lub kombinezon	9

	murarz	R – koszula flanelowa 2szt R – czapka drelichowa lub z tkanin syntetycznych R – kurtka ciepłochronna R – trzewiki sk./gum. O – rękawice drelichowe lub brezentowe O – okulary ochronne O – hełm przeciwuderzeniowy wg potrzeb O – szelki wg potrzeb O – półmaska	12 3 o.z. 3 o.z. 12 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.
13.	Nauczyciel akademicki - nauki o kulturze fizycznej	R – dres R – podkoszulka R – spodenki gimnastyczne R – obuwie sportowe O – kurtka ocieplana	36 12 12 24 4 o.z.
14.	Nauczyciel akademicki zajęć praktyczno-technicznych	R – fartuch roboczy O – okulary ochronne wg potrzeb O – rękawice ochronne drelichowe	24 dyżurne d.z.
15.	Portier Starszy portier Recepcjonistka	R – fartuch roboczy R – trzewiki sk./gum. w przypadku wykonywania pracy na zewnątrz budynku O – kamizelka ciepłochronna wydawana w pomieszczeniach nieogrzewanych	24 24 3 o.z.
16.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze, pomocnicze w laboratorium chemicznym	R – fartuch roboczy biały 2 szt. R – obuwie profilaktyczne wg potrzeb O – fartuch kwaso- i ługo- odporny O – rękawice ochronne O – okulary ochronne	18 24 d.z. d.z. d.z.
17.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze i pomocnicze w laboratorium, elektrotechnicznym, elektronicznym	R – ubranie robocze lub fartuch O – rękawice dielektryczne O – kalosze dielektryczne wg potrzeb	18 d.z. d.z.
18.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze i pomocnicze w laboratorium fizycznym, metrologicznym	R – ubranie robocze lub fartuch O – fartuch ochronny O – rękawice ochronne O – okulary ochronne	18 d.z. d.z. d.z.
19.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze, pomocnicze w laboratorium obróbki metali na gorąco	R – fartuch lub ubranie robocze R – trzewiki sk./gum. O – rękawice ochronne O – okulary ochronne	12 24 d.z. d.z.
20.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze, pomocnicze w laboratorium obróbki metali na zimno	R – fartuch roboczy lub ubranie robocze R – trzewiki sk./gum. O – rękawice ochronne brezentowe O – okulary ochronne	12 24 d.z. d.z.
21.	Pracownik wykonujący bezpośrednio prace badawcze, pomocnicze w laboratorium rentgenowskim i izotopowym	R – fartuch roboczy lub ubranie robocze R – obuwie profilaktyczne tekstylne wg potrzeb O – okulary ochronne O – kalosze dielektryczne O – fartuch ochronny ołowiowy O – fartuch wodoodporny O – rękawice ochronne rentgenowskie	18 24 d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.
22.	Pracownik obróbki tworzyw sztucznych, technik, szlifierz, obsługa suszarni, sit i młynów	R – fartuch lub ubranie robocze R – trzewiki sk./gum. O – kamizelka ciepłochronna wg potrzeb O – fartuch wodochronny O – rękawice ochronne O – okulary ochronne	12 24 3 o.z. d.z. d.z. d.z.
23.	Pracownicy w pracowni artystyczno-plastycznej	R – fartuch roboczy	12
24.	Pracownik produkcji roślinnej (ogrodnik)	R – ubranie robocze lub fartuch R – buty gumowe R – trzewiki sk./gum. O – czapka ocieplana O – kurtka drelichowa O – płaszcz przeciwdeszczowy podgumowany O – rękawice ochronne drelichowe O – ochronniki słuchu O – okulary ochronne O – półmaska ochronna	12 18 24 3 o.z. 3 o.z. dyżurny d.z. d.z. d.z.
25.	Pracownik nadzoru technicznego (brygadzysta, mistrz, kierownik) Inspektor nadzoru inwestorskiego	R – fartuch roboczy R – obuwie zimowe O – obuwie letnie O – kurtka ocieplana O – buty gumowe wg potrzeb O – rękawice ocieplane wg potrzeb	12 36 36 3 o.z. 36 d.z. (min 24)
26.	Pracownik	R – fartuch lub ubranie robocze	12

	transportu ręcznego, pracownik gospodarczy	R – kurtka ciepłochronna O – ubranie drelchowe ocieplane O – czapka ocieplana O – trzewiki sk./gum. z noskiem metalowym O – kurtka przeciwdeszczowa wg potrzeb O – rękawice brezentowe wzmocnione	3 o.z. 3 o.z. 3 o.z. 18 dyżurna d.z.
27.	Pracownicy zatrudnieni stale w hamowni silników spalinowych	R – ubranie robocze lub kombinezon R – trzewiki sk./gum. R – koszula flanelowa O – kamizelka ciepłochronna O – rękawice brezentowe O – ochronniki słuchu	12 24 12 dyżurna d.z. d.z.
28.	Pracownicy zatrudnieni przy obróbce skrawaniem (frezer, tokarz)	R – ubranie robocze lub kombinezon R – trzewiki przemysłowe sk./olejoodporne R – koszula flanelowa O – okulary ochronne O – rękawice ochronne	12 24 24 d.z. d.z.
29.	Ślusarz - spawacz	R – ubranie drelchowe lub fartuch drelchowy O – obuwiu zimowe R – koszula flanelowa O – obuwiu letnie R – czapka drelchowa lub beret O – bluza ciepłochronna lub kurtka ciepłochronna O – fartuch skórzany spawalniczy O – rękawice skórzane z mankietem wg potrzeb O – okulary spawalnicze lub tarcza spawalnicza wg potrzeb O – szelki bezpieczeństwa wg potrzeb O – rękawice ochronne tkaninowe O – okulary ochronne O – ochronniki słuchu	12 24 12 24 24 3 o.z. 60 d.z. d.z. d.z. wg instrukcji d.z. d.z. d.z.
30.	Sprzątaczką - woźna	R – fartuch roboczy R – trzewiki tekstylne R – kamizelka ciepłochronna O – kalosze gumowe wg potrzeb O – szelki bezpieczeństwa do mycia okien O – rękawice gumowe wg potrzeb	12 12 3 o.z. d.z. d.z. wg instrukcji d.z.
31.	Stolarz	R – ubranie drelchowe R – koszula flanelowa 2 szt R – obuwiu zimowe O – obuwiu letnie O – kurtka ciepłochronna O – rękawice ochronne O – okulary ochronne O – ochronniki słuchu wg potrzeb O – maska przeciwpyłowa	12 12 24 24 3 o.z. d.z. d.z. d.z. d.z.
32.	Technolog	R – fartuch roboczy R – trzewiki robocze sk./gum.	12 36

P R O T O K Ó Ł
utruty, zniszczenia, przedwczesnego zużycia*
odzieży i obuwia roboczego oraz ochron indywidualnych

Po dokonaniu oględzin i zebraniu informacji ustaliłem, że wymieniona odzież/obuwie robocze, sprzęt ochrony indywidualnej*:

.....
(określić element składowy odzieży lub ochrony indywidualnej)

.....
.....
.....
.....
.....

używane przez
(imię i nazwisko, komórka organizacyjna, stanowisko pracownika)

.....
w okresie od do

został utracony/utracił własności użytkowe* w całości/w części*
(podać zużycie w procentach)

Przyczyny utraty/zużycia*
.....
.....
.....
.....
.....

Radom, dnia

.....
imię i nazwisko oraz podpis
bezpośredniego przełożonego pracownika

* - niepotrzebne skreślić

T A B E L A

norm przydziału środków higieny osobistej dla pracowników Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia	Przewidywany okres używalności
1	2	3	4
1.	Dozorca sprzątający teren wokół obiektu	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
2.	Elektromonter, elektryk, elektromechanik wykonujący remonty i konserwacje	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
3.	Hydraulik wykonujący remonty i konserwację sieci wodnokanalizacyjnej	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
4.	Malarz, murarz	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
5.	Pracownik produkcji roślinnej (ogrodnik)	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
6.	Pracownik transportu ręcznego, pracownik gospodarczy	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
7.	Pracownicy zatrudnieni przy obróbce skrawaniem (frezer, tokarz)	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
8.	Ślusarz - spawacz	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok
9.	Stolarz	mydło - 1 kostka pasta do mycia rąk - 1 opakowanie ręcznik - 1 szt.	miesiąc kwartał rok

RODZAJE PRAC I WYKAZ STANOWISK PRACY DOZWOLONYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM W CELU ODBYWANIA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

1. Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego, jeżeli prace te są przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu.
2. Zatrudnianie młodocianych przy pracach, o których mowa w ust. 1, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz powinno ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do wykonywania zawodu.
3. Czas zatrudnienia młodocianych przy pracach, o których mowa w ust. 1, powinien być każdorazowo odnotowany w dokumentacji praktycznej nauki zawodu, określonej w odrębnych przepisach.
4. Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczycieli zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała

1. Przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych.
Dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
2. Przewożenie ciężarów na wózkach 2 kołowych poruszanych ręcznie.
Dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej — ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.
3. Przewożenie ciężarów na wózkach 3 lub 4 kołowych poruszanych ręcznie.
Dozwolone jest młodocianym po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
4. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała.
 - 1) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych, przy pracach wymagających wymuszonej pozycji ciała nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę.
 - 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 16 lat, w zakresie nauki zawodu posadzkarza oraz monterów nawierzchni drogowych, przy pracach brukarskich nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę.

II. Prace w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy

Mikroklimat gorący.

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w zakresie potrzebnym do nauki zawodu, do 3 godzin na dobę, w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciminutowych przerw po każdym pięćdziesięciu minutach pracy.

Zezwolenie dotyczy nauki w następujących zawodach:

- a) hutnika wielkopieczownika, stalownika, walcownika i operatora urządzeń metalurgicznych — chłopców w wieku powyżej 16 lat — w hutach żelaza i stali pod następującymi warunkami:
 - szkolenie praktyczne powinno polegać na stopniowym wprowadzaniu młodocianego w działalność w danym zawodzie pod kierunkiem wyznaczonego instruktora, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
 - zapewnienia na stanowiskach pełnej obsady pracowników,
 - wyłączenia, w odniesieniu do młodocianych, prac normowanych i akordowych,
 - ograniczenia czasu zajęć młodocianych na odcinkach wielkich pieców, w wydzielach stalowni i na wydzielach walcowni do 2 godzin na dobę,
 - wyłączenia praktycznej nauki zawodu młodocianych w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców w halach odlewniczych i lejniczych, przy mieszalnikach w stalowniach oraz walcowniach blach, rur i drutu,
- b) hutnika szkła — chłopców w wieku powyżej 17 lat — z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego,
- c) ceramika — chłopców w wieku powyżej 16 lat,
- d) piekarza — w wieku powyżej 16 lat — przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- e) cukiernika, karmelarza i czekoladziarza — w wieku powyżej 17 lat — przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych.

III. Prace przy nieodpowiednim oświetleniu

- 1) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie fotografa, w pomieszczeniach zaciemnionych w wymiarze do 2 godzin dziennie.
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - a) w konserwatoriach filmów,
 - b) w ciemniach filmowych,
 - c) przy montażu filmów,
 - d) w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe — pod warunkiem nie przekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora — czasu pracy w ciągu 2 seansów.

IV. Prace narażające na promieniowanie podczerwone

Promieniowanie podczerwone.

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodach:

- a) spawacza — przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, nie dłużej niż w ciągu 3 godzin na dobę w granicach do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego przy najprostszych i najmniej szkodliwych pracach z tego zakresu,
- b) ślusarza, hydraulika, montera itp. — przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, nie dłużej niż 3 godziny dziennie w granicach do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod warunkiem że młodociani będą je wykonywali pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów spawaczy posiadających kwalifikacje spawacza.
Zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może odbywać się tylko na tych stanowiskach, na których będzie zapewniona sprawnie i skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
- c) kowala — przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków do 5 kg wagi, nie dłużej niż w ciągu 4 godzin na dobę.

W zakresie nauki w innych zawodach, jak np. ślusarza, monter a itp., jeśli programy nauczania przewidują zapoznanie się szkolenych młodocianych z pracami kowalskimi — zezwala się na zatrudnianie młodocianych przy wyżej wymienionych pracach kowalskich w granicach do 3 godzin dziennie oraz do 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego.

V. Prace poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace poniżej poziomu gruntu.

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w ramach praktycznej nauki zawodu hydraulika, elektromechanika i teletechnika, w zagłębieniach do 1,5 m, które są obudowane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Prace na wysokości.

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 17 lat przy pracach na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin dziennie, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem.

VI. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, w zakresie nauki zawodu rymarza, kaletnika, cholewkarza, obuwnika, kuśnierza, przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór w wymiarze do 3 godzin na dobę.

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

1. Substancje toksyczne.

1) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w zakresie nauki zawodu garbarza w wymiarze do 12 godzin na tydzień, pod warunkiem że szkolenie będzie odbywało się w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia pomieszczeniach odpowiednio wyposażonych.

2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w kontakcie z czynnikami zaliczanymi do alergenów, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z alergenami.

2. Chemiczne środki ochrony roślin.

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych przy pracach z chemicznymi środkami ochrony roślin zaliczanymi do środków szkodliwych III, IV i V klasy toksyczności, z wyjątkiem związków o działaniu hormonalnym. Jednorazowy kontakt z tymi środkami nie może przekraczać 2 godzin dziennie, a ekspozycja tygodniowa nie może przekraczać 8 godzin.

IX. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, uczniów szkół zawodowych, w ramach programu nauczania zawodu kelnera przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, pod warunkiem że prace te są wykonywane pod kierunkiem nauczyciela lub opiekuna w zakładach kategorii I i „S” w godzinach od 7 do 17, a w innych zakładach od 7 do 15, z wyłączeniem podawania przez nich napojów alkoholowych.

X. Prace wzbronione ze względu na możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób

1) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:

- a) w zawodzie wędliniarza i aparatowego przetwórstwa mięsnego oraz kucharza — przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiornie uzupełniającym i obróbce elementów,
 - b) w zawodzie konserwiarza i aparatowego przetwórstwa rybnego — przy filetowaniu ryb,
- 2) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych chłopców w wieku powyżej 17 lat, w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego w zawodzie elektromontera, przy pracach związanych z montażem, demontażem i konserwacją linii napowietrznych i kablowych, rozdzielni i stacji transformatorów i nastawni, a także na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, by wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz możliwość przypadkowego zbliżenia się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcia, oraz zastosowania zabezpieczenia od wyładowań atmosferycznych.
- 3) Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w zakresie potrzebnym do nauki zawodu:
- a) montera nawierzchni kolejowej w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym i nie w bezpośrednim sąsiedztwie czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów,
 - b) maszynisty pojazdów trakcyjnych i zawodów związanych z obsługą ruchu pociągów — pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych; zezwolenie dotyczy młodocianych, którzy ukończyli 17 lat,
 - c) kierowcy samochodu, gdy program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania pojazdami samochodowymi,
 - d) elektromontera sieci i urządzeń elektrotrakcyjnych przy pracach związanych z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, a także na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych i zabezpieczających, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego. Prace te mogą być wykonywane tylko na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas ich wykonywania wstrzymany jest ruch pociągów lub sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych; zezwolenie dotyczy chłopców, którzy ukończyli 17 lat.