

Zarządzenie nr 27/2022
Rektora Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
z dnia 13.06.2022 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu pracy w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

Działając na podstawie § 46 ust.2 Statutu zarządzam co następuje:

§ 1.

Z dniem 01.07.2022 r. traci moc Zarządzenie nr 17/2019 Rektora Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego z dnia 17.06.2019 r.

§ 2.

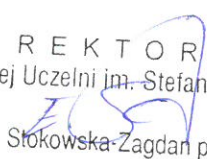
Wprowadza się Regulamin Pracy w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego od dnia 01.07.2022 r.

§ 3.

Regulamin Pracy w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego stanowi **załącznik nr 1** do zarządzenia.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie i obowiązuje od 01.07.2022 r.

REKTOR
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSE

REGULAMIN PRACY

**w Państwowej Uczelni
im. Stefana Batorego**

SKIERNIEWICE 2022

Spis treści

	Str.
ROZDZIAŁ I	
Postanowienia ogólne	3
ROZDZIAŁ II	
Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.....	3
ROZDZIAŁ III	
Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.....	5
ROZDZIAŁ IV	
Czas pracy.....	6
ROZDZIAŁ V	
Bezpieczeństwo i higiena pracy. Ochrona przeciwpożarowa.....	8
ROZDZIAŁ VI	
Ochrona kobiet, młodocianych i uprawnienia związane z rodzicielstwem.....	10
ROZDZIAŁ VII	
Usprawiedliwianie nieobecności w pracy oraz udzielanie pracownikom zwolnień z pracy.....	13
ROZDZIAŁ VIII	
Odpowiedzialność porządkowa.....	14
ROZDZIAŁ IX	
Nagrody i wyróżnienia.	15
ROZDZIAŁ X	
Zasady wypłaty wynagrodzeń.....	15
ROZDZIAŁ XI	
Urlopy pracownicze.....	16
ROZDZIAŁ XII	
Zakresy obowiązków nauczycieli akademickich	18
ROZDZIAŁ XIII	
Przeciwdziałanie mobbingowi	21
ROZDZIAŁ XIV	
Monitoring.	22
ROZDZIAŁ XV	
Postanowienia końcowe.....	23

ROZDZIAŁ I.

Postanowienia ogólne.

§ 1.

Niniejszy Regulamin pracy ustanowiono na podstawie:
art. 104-104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy – „Kp” (tj. Dz.U.2018.917, ze zmian.).

§ 2.

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) pracodawca - Państwowa Uczelnia im. Stefana Batorego (PUSB),
- 2) pracownik - osoba zatrudniona u pracodawcy w ramach stosunku pracy,
- 3) przepisy prawa pracy: Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia oparte na przepisach powszechnie obowiązujących: porozumień zbiorowych, regulaminów, statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 3.

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 4.

Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu pracy każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość regulaminu oświadczeniem złożonym w formie pisemnej.

§ 5.

W indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy powołane w § 1. tego Regulaminu, w tym przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw oraz wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych.

ROZDZIAŁ II.

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.

§ 6.

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
 - 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
 - 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
 - 3) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
 - 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 5) kierować pracowników na badania profilaktyczne i okresowe,
 - 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą, przelewem na wskazane przez pracowników rachunki w bankach,
 - 7) zabezpieczać—warunki ochrony przeciwpożarowej w zakresie bezpieczeństwa osób i ochrony mienia oraz zaznajamiać pracowników z przepisami p.poż.,
 - 8) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

- 9) zaspokajać w miarę możliwości i posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
 - 10) prowadzić dokumentację pracowniczą w postaci papierowej lub elektronicznej w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
 - 11) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
 - 12) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
 - 13) jako administrator danych osobowych pracowników, przestrzegać regulacji związanych z ochroną danych osobowych, wynikających z przepisów rozporządzenia 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. (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016), ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018.1000 ze zmian.) oraz przepisów powszechnie obowiązujących i wewnętrznych zakładowych.
2. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.
 3. W uczelni nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami:
 - 1) prowadzącymi wspólne gospodarstwo domowe;
 - 2) pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
- Postanowień pkt. 1 i 2 nie stosuje się do rektorów.

§ 7.

1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
 - 1) imię (imion) i nazwiska,
 - 2) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę
 - 3) datę urodzenia,
 - 4) wykształcenie,
 - 5) kwalifikacje zawodowe,
 - 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.
2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, danych osobowych, o których mowa w ust. 1 pkt 4 - 6 gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.
3. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w ust. 1, także:
 - 1) adresu zamieszkania,
 - 2) innych danych osobowych pracownika, a także danych osobowych dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
 - 3) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL),
 - 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
 - 5) numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
4. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1 i 3.

5. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w ust. 1 i 3, oraz dokumentów poświadczających te dane, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.
6. W zakresie danych osobowych, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

ROZDZIAŁ III.

Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.

§ 8.

1. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę oraz uzyskania wyczerpujących wyjaśnień dotyczących sposobu ustalania i naliczania wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
3. Pracownik ma prawo oczekiwać zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przedsięwzięć zmierzających do eliminacji czynników szkodliwych dla zdrowia.
4. Pracownicy powinni być równo traktowani z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i posiadania takich samych kwalifikacji zawodowych, w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dotyczy to w szczególności równego traktowania w procesie pracy bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.
5. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
6. Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych.

§ 9.

1. Pracownik obowiązany jest, bez względu na zajmowane stanowisko, wykonywać pracę sumiennie i starannie, a także stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa albo umowy o pracę.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać prace określoną w umowie o pracę lub przepisach prawnych regulujących treść jego stosunku pracy,
 - 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w PUSB i wykorzystywać go na pracę zawodową,
 - 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 4) przestrzegać tajemnicy służbowej dotyczącej informacji, z którymi pracownik zapoznał się w związku z pełnieniem czynności służbowych, a których rodzaj mieści się w ramach ustalonego przez pracodawcę wykazu wiadomości stanowiących tajemnicę służbową, albo ujawnienie których mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
 - 5) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
 - 6) dbać o dobro pracodawcy, chronić mienie PUSB, w tym również dbać o przydzieloną odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej oraz zabezpieczać je przed uszkodzeniem, zniszczeniem lub kradzieżą, dbać o ich stan i wygląd,
 - 7) podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jak również poprzez samokształcenie i doskonalenie zawodowe,
 - 8) powstrzymać się od działalności noszącej znamiona działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy,
 - 9) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
 - 10) nie ujawniać informacji objętych ochroną danych osobowych, do uzyskiwania których został uprawniony zgodnie z przepisami rozporządzenia 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. (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2018.1000 ze zmian.) oraz przestrzegania wewnętrznej polityki bezpieczeństwa w tym zakresie,

- 11) przestrzegać postanowień niniejszego regulaminu oraz wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących w PUSB, a także ustalonego i obowiązującego u pracodawcy porządku.
3. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest obowiązany rozliczyć się z pozostającym w jego dyspozycji mienia PUSB i uzyskać wymagane wpisy w karcie obiegowej.

§ 10.

Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien między innymi:

1. otrzymać pisemną umowę o pracę określającą rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie (ze wskazaniem składników), a także zakres jego obowiązków,
2. zapoznać się z regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
3. odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami,
4. posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.

ROZDZIAŁ IV.

Czas pracy.

§ 11.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy na terenie PUSB lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Pracodawca może stosować zmianowy system pracy, a w ramach pracy na jedną zmianę dopuszczalne jest zatrudnianie w stałym oraz ruchomym czasie pracy.
4. Zasady stosowania ruchomego czasu pracy określa Kierownik właściwej komórki organizacyjnej.

§ 12.

1. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
2. Wymiar pensum dydaktycznego i rodzaje zajęć dydaktycznych ustala Senat zgodnie z zasadami określonymi przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Rozkład zajęć nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej, określonej w statucie PUSB.
4. Sposób potwierdzania obecności w pracy nauczycieli akademickich określają dyrektorzy (kierownicy) instytutów oraz ogólnouczelnianych i międzywydziałowych jednostek organizacyjnych PUSB.

§ 13.

1. Praca w PUSB wykonywana jest w następujących systemach:
 - 1) podstawowym systemie czasu pracy tj. czasie pracy wynoszącym 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
 - 2) zadaniowym systemie czasu pracy.
2. W PUSB dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi każda sobota jest dniem wolnym od pracy z zastrzeżeniem ust. 3.
3. W bibliotece, biurze obsługi studenta oraz innych jednostkach organizacyjnych administracji, ze względu na charakter wykonywanej pracy, praca może być wykonywana w soboty i inne

- dni ustawowo wolne od pracy. W tym przypadku ustala się dla pracowników inny dzień wolny od pracy, przy zachowaniu tygodniowej normy czasu pracy.
4. Pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.
 5. Pracowników zatrudnionych na stanowiskach bibliotekarskich (bibliotekarze) tj:
 - kustosza bibliotecznego,
 - starszego bibliotekarza,
 - starszego dokumentalistę,obowiązuje tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący 36 godzin.
 6. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może:
 - 1) ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty,
 - 2) ustalić okresy skróconego tygodnia pracy, z zachowaniem zasady, że w systemie tym dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
 - 3) przyjąć system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, w systemie tym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
 7. Okres rozliczeniowy dla wszystkich pracowników wynosi 3 miesiące.

§ 14.

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach:
 - 1) naukowo-technicznym, inżyniersko-technicznym, ekonomicznych, administracyjnych, bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej inni od wskazanych w ust. 5 par. 13 tego Regulaminu, rozpoczynają pracę o godz. 8⁰⁰ i kończą o godz. 16⁰⁰.
 - 2) obsługi, gospodarczych oraz inni pracownicy na stanowiskach robotniczych – rozpoczynają pracę o godz. 7⁰⁰ i kończą o godz. 15⁰⁰
 - 3) Pracownicy, o których mowa w pkt. 1 ust. 1 tego par. mogą wykonywać pracę w ruchomym czasie pracy, gdzie pracę rozpoczyna się od 8⁰⁰ do 10⁰⁰ w każdym dniu tygodnia i kończy w godzinach od 16⁰⁰ do 18⁰⁰. Pracownik po uzyskaniu zgody Pracodawcy deklaruje i realizuje ruchomy czas pracy.
2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w celu ochrony obiektów lub mienia PUSB określają ich bezpośredni przełożeni w harmonogramach pracy.
3. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin mogą korzystać z 15-minutowej przerwy w pracy wliczonej do czasu pracy. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy śniadaniowej ustalają kierownicy komórek organizacyjnych w porozumieniu z pracownikami.
4. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca może dla niektórych jednostek organizacyjnych ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik niebędący nauczycielem akademickim, zatrudniony do wykonania określonych zadań, za zgodą Rektora może świadczyć pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy.

§ 15.

1. Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi są zobowiązani do punktualnego rozpoczynania pracy, którą powinni potwierdzić na liście obecności.
2. Pracownik jest zobowiązany do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośredniemu przełożonemu oraz dokonywania odpowiednich wpisów w książce wyjść.
3. Przebywanie pracowników na terenie PUSB poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach – po uzyskaniu zgody kierownika jednostki organizacyjnej, będącego przełożonym pracownika. Wymóg ten nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a także samodzielnych, podległych bezpośrednio Rektorowi lub Kanclerzowi.

4. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany, bądź w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowolna (bez zgody przełożonego) zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy.
5. Pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym i na stanowiskach dyspozytorskich nie mogą opuścić stanowiska przed przybyciem zmiennika. Przełożony pracownika jest obowiązany zapewnić zmianę na stanowisku pracy w ciągu dwóch godzin od zakończenia prac danej zmiany.

§ 16.

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰ następnego dnia.

§ 17.

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.
2. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6⁰⁰ w tym dniu a godz. 6⁰⁰ dnia następnego.

§ 18.

Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę jest rozliczany na podstawie polecenia służbowego.

§ 19.

1. W czasie nieobecności pracownika, kierownik komórki organizacyjnej będący bezpośrednim przełożonym tego pracownika, w miarę potrzeby, rozdziela czynności nieobecnego pomiędzy innych pracowników podległych temu przełożonemu.
2. W przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników komórki organizacyjnej, jej kierownik zgłasza ten fakt swemu przełożonemu, który podejmuje decyzje w tym zakresie.

§ 20.

1. W PUSB jest prowadzona ewidencja czasu pracy uwzględniająca m.in. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
2. Za przestrzeganie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy są odpowiedzialni kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych.

ROZDZIAŁ V.

Bezpieczeństwo i higiena pracy. Ochrona przeciwpożarowa.

§ 21.

1. Pracodawca i pracownicy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.
2. Pracownicy przed przystąpieniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu a później także szkoleniom okresowym z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
3. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, w PUSB tworzy się służbę bezpieczeństwa i higieny pracy i powierza się wykonywanie zadań tej służby pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku starszego inspektora ds. BHP.

§ 22.

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej;
- 2) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne i okresowe badania lekarskie;

- 5) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 6) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy;
- 7) prowadzić badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, zgodnie z kodeksem pracy.

§ 23.

Pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady BHP, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie zarządzeń i poleceń przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) dbać o należyty porządek oraz wygląd szatni i pomieszczeń socjalnych oraz korzystać z nich zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonej odzieży ochronnej i roboczej;
- 6) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim;
- 7) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku przy pracy albo niebezpieczeństwie zagrożenia życia lub zdrowia;
- 8) znać, przestrzegać i stosować obowiązujące na danym stanowisku pracy zasady bezpieczeństwa pożarowego oraz znać lokalizację podręcznego sprzętu gaśniczego, a także posiadać umiejętność posługiwania się nim;
- 9) współdziałać z pracodawcą w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 24.

1. Pracownikom są przydzielane nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych kodeksem pracy i innymi przepisami prawa.
2. W przypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, na zasadach określonych zarządzeniem Rektora wydanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
3. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy.

§ 25.

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub stanowią bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 26.

1. Wprowadza się zakaz spożywania alkoholu, narkotyków i innych środków odurzających w miejscu pracy oraz zakaz przebywania w PUBS po ich spożyciu.
2. Palenie tytoniu i e-papierosów w pracy jest dozwolone tylko w miejscach do tego celu wyznaczonych.

ROZDZIAŁ VI

Ochrona kobiet, młodocianych i uprawnienia związane z rodzicielstwem.

§ 27.

1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią zawiera załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.
3. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia."

§ 28.

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
3. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
4. Postanowienia ust. 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
5. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
6. Postanowienia ust. 1, 2 i 5 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego,
7. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kp.,
8. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kp., jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
9. Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
10. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 Kp. wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
11. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 § 2 Kp. jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak

ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

12. Postanowienia ust. 11 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.
13. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.
14. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
15. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

§ 29.

1. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 1821a § 1 Kp.
2. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu, zgodnie z zasadami określonymi w art. 1821c § 2 i 4 Kp.
3. Postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, o którym mowa w art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2019.645 ze zmian.),
4. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 i 3, pisemny wniosek dotyczący także:
 - 1) rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
 - 2) udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składa się pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.
5. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski, o których mowa w ust. 1 i 4. Do wniosków dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 1868a Kp.

§ 30.

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
3. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 3, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

5. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
6. Zasady udzielania, wykorzystania urlopu macierzyńskiego oraz wymiar tego urlopu, a także:
 - urlopu rodzicielskiego,
 - urlopu ojcowskiego,
 - urlopów związanych z urodzeniem dziecka, porzuceniem dziecka,
 - pracy w okresie urlopu rodzicielskiego,
 - wydłużeniem wymiaru urlopu rodzicielskiego w związku z pracą w trakcie jego trwania,
 - urlop w razie adopcji dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie,
 - warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego,
 - prawo do zasiłku macierzyńskiego,
 - pracy w czasie urlopu wychowawczego,
 - rezygnacji z urlopu wychowawczego,
 - warunki zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego,pozostałe związane z ochroną kobiet i uprawnieniami związanymi z rodzicielstwem uregulowane są w dziale ósmym Kp., art. 175¹ – 189¹ Kp.

§ 31.

1. W rozumieniu kodeksu pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w kodeksie pracy, zabronione jest zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

§ 32.

1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
4. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.
5. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
6. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 2¹-2³ i § 2⁶ pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.
7. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
8. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.
9. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.
10. Młodociani w wieku powyżej 16 lat mogą być zatrudnieni przy niektórych rodzajach prac wzbronionych jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach wydanych przez uprawniony organ. Wykaz takich prac zawiera **załącznik nr 2**.

ROZDZIAŁ VII.

Usprawiedliwianie nieobecności w pracy oraz udzielanie pracownikom zwolnień z pracy.

§ 33.

1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.
2. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona.

§ 34.

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

§ 35.

Rozpoczęcie pracy w czasie późniejszym niż to przewidziano w Regulaminie traktowane jest jako spóźnienie. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić przełożonego o przyczynie spóźnienia.

§ 36.

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy w szczególności są:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia, inne organy uprawnione - w charakterze strony, świadka, ławnika lub biegłego w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- 5) poddania się okresowym i kontrolnym badaniom stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, a także obowiązkowym badaniom lekarskim i szczepieniom ochronnym przewidzianym przepisami prawa, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
- 6) oddania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
- 7) uczestniczenia w akcji ratunkowej jeżeli pracownik jest członkiem ochotniczej służby ratunkowej,
- 8) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonych w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 37.

Pracownikowi nie będącemu nauczycielem akademickim przysługuje zwolnienie od pracy w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce

naukowej, w jednostce badawczo-rozwojowej albo w celu przeprowadzenia szkolenia na kursie zawodowym. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu.

§ 38.

1. Pracownik powinien być zwolniony na czas wizyty u lekarza, jeżeli przeprowadzenie badania lekarskiego nie jest możliwe w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Za czas zwolnienia od pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia w dniu i godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym, a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 39.

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

§ 40.

Zwolnienia od pracy związane z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych, udzielane są na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach.

ROZDZIAŁ VIII. Odpowiedzialność porządkowa.

§ 41.

Nauczyciele akademicki podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego w trybie przewidzianym ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 42.

1. Za nie przestrzeganie przez pracowników ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
4. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 43.

Niezależnie od odpowiedzialności porządkowej pracownik podlega także przepisom ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. 2016.487 z późn. zm.).

§ 44.

1. Kara porządkowa 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.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (umożliwieniu pracownikowi złożenia wyjaśnień).
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 45.

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.

§ 46.

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ust. 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę, albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

ROZDZIAŁ IX Nagrody i wyróżnienia.

§ 47.

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań u pracodawcy, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ X Zasady wypłaty wynagrodzeń.

§ 48.

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy i dodatek funkcyjny są wypłacane nauczycielom akademickim miesięcznie z góry najpóźniej w pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego, a inne zmienne składniki wynagrodzenia w terminach ustalonych przez Rektora.
2. Dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, z wyjątkiem wymienionych w ust. 3, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu za okresy miesięczne w ostatnim dniu każdego miesiąca kalendarzowego.
3. Pracownikom, których wysokość wynagrodzenia zależy od ilości wykonywanej pracy, wynagrodzenie wypłaca się nie później niż w 10 dniu następnego miesiąca kalendarzowego.
4. Jeżeli planowany dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenia wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

§ 49.

Pracownik na piśmie wskazuje konto bankowe, na które pracodawca przekazuje wynagrodzenie.

§ 50.

Szczegółowe zasady wynagradzania określa Regulamin wynagradzania.

ROZDZIAŁ XI

Urlopy pracownicze.

§ 51.

1. Wszyscy pracownicy mają prawo ubiegać się o udzielenie im urlopu bezpłatnego na zasadach określonych w Kp.
2. Ewidencje i kontrolę wykorzystania urlopów wypoczynkowych prowadzą:
 - 1) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – Biuro Rektora
 - 2) dla nauczycieli akademickich - sekcja dydaktyki Biura Obsługi Studenta.
3. Pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego 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 oraz urlopów dla poratowania zdrowia,
 - 4) innych uzasadnionych i prawnie dopuszczalnych przypadkach przyznających prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym.

§ 52.

1. Pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi przysługują urlopy wypoczynkowe wg zasad określonych w kodeksie pracy i przepisach wykonawczych do Kp.
2. Wymiar i tryb udzielania urlopów dodatkowych z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia określają odrębne przepisy.
3. Dokumentem uprawniającym pracownika do rozpoczęcia urlopu jest karta urlopową podpisana przez bezpośredniego przełożonego.

§ 53.

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych
2. W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.
3. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.
4. Nauczyciele akademicy zatrudnieni w Uczelni sporządzają plany urlopów na dany rok w terminie do końca miesiąca lutego danego roku.
5. Plany urlopów nauczycieli akademickich sporządzane są odrębnie dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych Instytutach lub jednostkach organizacyjnych i podlegają akceptacji odpowiednio przez Dyrektorów Instytutów lub kierowników jednostek organizacyjnych, a następnie zatwierdzeniu przez Rektora.
6. Plany urlopów Dziekanów, Dyrektorów Instytutów oraz kierowników jednostek organizacyjnych zatwierdza Rektor.
7. Nauczyciel akademicki określa dogodny termin wykorzystania przysługującego mu w danym roku urlopu wypoczynkowego, uwzględniając:
 - 1) przewidywane okresy wolne od zajęć dydaktycznych (okresy okołoswiąteczne, planowane dni rektorskie, przerwy semestralne, przerwy wakacyjne),
 - 2) przewidywany udział w pracach komisji,
 - 3) przewidywany udział w pracach wynikających z określonego zakresu obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych,
 - 4) potrzeby i oczekiwania, co do terminu urlopu wypoczynkowego innych nauczycieli akademickich, z którymi wspólnie wypełnia obowiązki dydaktyczne, naukowe i organizacyjne na potrzeby Uczelni,

8. Z chwilą zatwierdzenia planu urlopów, plany te są wiążące dla nauczycieli akademickich (stanowią wnioski o urlop). Wszelkie zmiany w realizacji planów muszą być złożone w formie pisemnej - wniosku i wymagają ponownego zaakceptowania.
9. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu:
 - 1) posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w PUSB – płatne urlopy naukowe w łącznym wymiarze nieprzekraczającym 1 (jednego) roku w celu przeprowadzenia badań. Urlopu udziela się na wniosek nauczyciela akademickiego. Do wniosku należy dołączyć program prac, które mają posłużyć do zrealizowania w trakcie urlopu założonych celów naukowych,
 - 2) przygotowującemu rozprawę doktorską – płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy. Urlopu udziela się na wniosek nauczyciela akademickiego zaopiniowany przez promotora pracy. Urlop kończy się w dniu przeprowadzenia obrony rozprawy doktorskiej,
 - 3) płatnego urlopu w wymiarze nieprzekraczającym 6 miesięcy 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. Urlopu udziela się na wniosek nauczyciela akademickiego. Do wniosku należy dołączyć program prac, które mają posłużyć do zrealizowania w trakcie urlopu założonych celów naukowych.
10. Nauczyciele akademicy korzystający z płatnych urlopów, o których mowa wyżej w ust. 9 nie mogą w tym czasie wykonywać pracy w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej.

§ 54.

1. Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w Uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.
2. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.
3. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać roku.
4. W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nie można wykonywać zajęć zarobkowych.
5. Nauczyciel akademicki składa do Rektora wnioski o wydanie skierowania na przeprowadzenia badania lekarskiego przez uprawnionego lekarza. Rektor wydaje skierowanie na przeprowadzenia badania w terminie 3 dni od daty wpływu wniosku.
6. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy, oraz określającego zalecane leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie.
7. Orzeczenie lekarskie wydaje lekarz posiadający uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 229 § 8 Kp., wykonujący działalność w jednostce służby medycyny pracy, z którą uczelnia zawarła umowę, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1155).
8. Lekarz przeprowadza badanie lekarskie na podstawie skierowania wydanego przez rektora na wniosek nauczyciela akademickiego.
9. Na podstawie wydanego orzeczenia lekarskiego rektor udziela nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia w terminie 14 dni od daty otrzymania uprawomocnionego orzeczenia.
10. W przypadku realizacji przez nauczyciela akademickiego zajęć dydaktycznych w semestrze w którym wydane zostaje orzeczenie lekarskie, rektor może udzielić urlopu o który mowa powyżej od pierwszego dnia następnego semestru.
11. Nauczycielowi akademickiemu oraz uczelni przysługuje odwołanie od orzeczenia lekarskiego do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy właściwego ze względu na jego miejsce zamieszkania. W przypadku gdy orzeczenie lekarskie zostało wydane przez lekarza

zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, odwołanie przysługuje do instytutu badawczego działającego w zakresie medycyny pracy, położonego najbliższego miejsca zamieszkania nauczyciela akademickiego.

12. Odwołanie wraz z uzasadnieniem wnosi się na piśmie w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał.
13. Lekarz przekazuje odwołanie wraz z dokumentacją badań podmiotowi właściwemu do jego rozpatrzenia w terminie 7 dni od dnia otrzymania odwołania.
14. Badanie lekarskie w trybie odwoławczym przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania przez podmiot właściwy do jego rozpatrzenia.
15. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym jest ostateczne.
16. Koszty badań lekarskich, o których mowa wyżej ust. 7 oraz w ust. 14, ponosi Uczelnia, nie częściej jednak niż raz na 3 lata.

ROZDZIAŁ XII

Zakresy obowiązków nauczycieli akademickich

§ 55.

1. Do zakresu obowiązków nauczycieli akademickich PUSB należy realizacja:
 - 1) zadań dydaktycznych,
 - 2) zadań organizacyjnych,
 - 3) stałe podnoszenia kwalifikacji zawodowych m.in. poprzez: prowadzenie badań naukowych i publikowanie ich wyników w recenzowanych czasopismach, udział w konferencjach itp.
2. W ramach zadań dydaktycznych nauczyciel akademicki zobowiązany jest do prowadzenia zajęć dydaktycznych i wykonywania innych prac związanych z procesem dydaktycznym.
3. Zajęcia dydaktyczne mogą być wykonywane również poza Uczelnią, na zasadach określonych poniżej:
 - 1) poza Uczelnią mogą być wykonywane wszystkie zajęcia wskazane w § 56 ust.1;
 - 2) przydziału zajęć dokonuje Dyrektor Instytutu z inicjatywy własnej lub na wniosek nauczyciela akademickiego;
 - 3) w przypadku zajęć realizowanych poza siedzibą Uczelni, nauczycielowi akademickiemu przysługuje zwrot kosztów na zasadach polecenia wyjazdu służbowego.
4. Wykonywanie zajęć dydaktycznych poza Uczelnią nie może powodować umniejszenia obowiązków ani praw pracowniczych nauczycieli akademickich wynikających z przepisów Kodeksu Pracy.

§ 56.

Rodzaje zajęć dydaktycznych

1. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest do prowadzenia zajęć dydaktycznych zgodnie z reprezentowaną dyscypliną, dorobkiem naukowym i/lub doświadczeniem praktycznym w wymiarze określonym planem studiów i programem nauczania (studiów), stosując wymogi regulaminu studiów i uwzględniając organizację roku akademickiego:
 - 1) wykłady,
 - 2) zajęcia praktyczne (w formie: konwersatoriów, ćwiczeń praktycznych, ćwiczeń terenowych, warsztatów, seminariów, laboratoryjnej)
 - 3) inne.
2. Do zadań dydaktycznych należą:
 - 1) przygotowanie i aktualizacja autorskich programów nauczania, zawierających efekty uczenia się, dla prowadzonych przedmiotów, przewidzianych programem studiów, z wykorzystaniem rezultatów badań naukowych prowadzonych w ramach obowiązku stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - 2) przeprowadzanie i dokumentowanie systematycznych ocen postępów studentów w nauce zgodnie z obowiązującymi w Uczelni:
 - a) zasadami określonymi w regulaminie studiów,
 - b) normami weryfikacji i archiwizacji efektów uczenia,

- 3) przeprowadzanie zaliczeń i egzaminów w sposób i w zakresie określonym w regulaminie studiów i programie studiów, zgodnie z obowiązującymi w Uczelni zasadami weryfikacji i archiwizacji efektów uczenia,
- 4) wzbogacanie treści oraz doskonalenie metod prowadzenia zajęć dydaktycznych i wzbogacanie ich treści o elementy praktyczne,
- 5) udział w opracowaniu planów studiów i opieka nad studentami realizującymi studia w ramach indywidualnych planów studiów zgodnie z decyzją Dyrektora Instytutu,
- 6) określanie i aktualizacja pozycji bibliograficznych, w sylabusach i w zbiorach bibliotecznych, oraz innych źródeł informacji naukowej pomocnych w realizacji toku studiów,
- 7) zastępowanie, w ramach posiadanych kwalifikacji, na polecenie Dyrektora Instytutu, nauczycieli akademickich nieobecnych na zajęciach dydaktycznych,
- 8) systematyczne konsultacje w wymiarze 15 godzin/semestr/ 1 dydaktyk,
- 9) na polecenie Dyrektora Instytutu, udział w danym roku akademickim w:
 - c) hospitacjach zajęć dydaktycznych,
 - d) opiece nad kołami naukowymi,
 - e) określaniu programu praktyk zawodowych
 - f) opiece nad organizacją i przebiegiem praktyk zawodowych,
 - g) procedurze nadawania tytułu zawodowego.
3. W przypadku gdy liczba godzin dydaktycznych za prowadzenie zajęć dydaktycznych jest mniejsza od najniższego ustawowo określonego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum dydaktycznego) Dyrektor Instytutu może zaliczyć do pensum określoną ryczałtem liczbę godzin dydaktycznych za wykonywanie innych prac dydaktycznych.
4. Ryczałty godzin dydaktycznych dla poszczególnych innych zadań dydaktycznych o których mowa w ust 3 wynoszą:
 - 1) za udział w opracowaniu planów i opiekę nad studentami realizującymi studia w ramach indywidualnych planów studiów - 5 godzin za 1 studenta, nie więcej niż 10 godzin,
 - 2) za udział w procedurze nadawania tytułu zawodowego – 10 godzin za 1 studenta nie więcej niż 30 godzin,
 - 3) za pełnienie roli promotora pracy dyplomowej – 10 godzin za 1 studenta, nie więcej niż 30 godzin, liczonych w momencie pozytywnej obrony pracy dyplomowej przez studenta.
5. Godziny dydaktyczne o których mowa w ust. 4 nie są brane pod uwagę do rozliczenia finansowego pensum dydaktycznego.

§ 57.

Rodzaje zadań organizacyjnych.

1. Do zadań organizacyjnych nauczyciela akademickiego należą:
 - 1) udział w pracach komisji stałych i doraźnych,
 - 2) udział w planowaniu, organizacji i kontroli przebiegu procesu dydaktycznego,
 - 3) pełnienie funkcji organizacyjnych powierzonych przez osoby pełniące funkcje kierownicze lub przez Rektora,
 - 4) wykonywanie innych zadań doraźnych poleconych przez osoby pełniące funkcje kierownicze lub przez Rektora.
2. Do zadań organizacyjnych nauczyciela akademickiego może należeć udział w pracach koleżeńskich Organów Uczelni.

§ 58.

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych.

1. Zajęcia dydaktyczne rozliczane są w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum dydaktycznego). Roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:
 - 1) do 540 godzin dydaktycznych – dla nauczycieli akademickich pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach: lektor i instruktor,
 - 2) do 360 godzin dydaktycznych – dla pozostałych nauczycieli akademickich.

2. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki dla poszczególnych pracowników dydaktycznych określa Dyrektor Instytutu i zatwierdza Rektor.
3. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
 - 1) 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego.
4. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzono prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
5. Nauczyciela akademickiego, będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.
6. Do rozliczenia rocznego pensum dydaktycznego przyjmuje się zrealizowane godziny dydaktyczne za prowadzenie zajęć dydaktycznych (wykonane, lub których niewykonanie jest usprawiedliwione). Zrealizowane godziny oblicza się biorąc pod uwagę liczbę grup dydaktycznych, liczbę zrealizowanych godzin zajęć (wykonanych, lub których niewykonanie wynikało z usprawiedliwionej nieobecności) stosując zasadę: „za zrealizowanie zajęć (na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych) liczba godzin dydaktycznych równa się liczbie wykonanych godzin zajęć.” Podstawą rozliczenia zadań w zakresie wykonania zajęć dydaktycznych jest wypełniona i podpisana przez przełożonego roczna karta indywidualnych obciążeń dydaktycznych stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu pracy.
7. Przydziału zadań dydaktycznych dokonuje Dyrektor Instytutu z uwzględnieniem dyscypliny naukowej reprezentowanej przez nauczyciela akademickiego i potrzeb dydaktycznych oraz organizacyjnych Uczelni, np.:
 - 1) pełnienia funkcji z wyboru,
 - 2) prowadzenia koła naukowego,
 - 3) pełnienia funkcji opiekuna roku,
 - 4) pełnienie funkcji opiekuna praktyk studenckich.
8. Jeżeli zrealizowana przez nauczycieli akademickich liczba godzin dydaktycznych jest większa od ustalonego dla niego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, przy rozliczeniach finansowych bierze się pod uwagę jedynie liczbę godzin dydaktycznych przewyższających roczny wymiar zajęć dydaktycznych określony w ust. 1.

§ 59.

Roczny wymiar zadań organizacyjnych.

1. Zadania organizacyjne rozliczane są w ramach punktowego rocznego wymiaru zadań organizacyjnych. Roczny wymiar zadań organizacyjnych nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi co najmniej 80 pkt.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, Rektor może ustalić inny niż podany w ust. 1 roczny wymiar zadań organizacyjnych.
3. Za poszczególne zadania organizacyjne przysługuje następująca liczba punktów:
 - 1) obowiązki wynikające z pełnienia funkcji z wyboru – Rektor 80 pkt., Prorektor 70 pkt., Dziekan 60 pkt.;
 - 2) udział w pracach kolegialnych organów Uczelni – 20 pkt.
 - 3) udział w pracach komisji stałych i doraźnych – do 20 pkt. określonych przez powołującego,
 - 4) udział w planowaniu, organizacji i kontroli przebiegu procesu dydaktycznego – do 20 pkt. określonych przez zlecającego pracę,
 - 5) pełnienie funkcji organizacyjnych powierzonych przez osoby pełniące funkcje kierownicze lub przez Rektora, – do 40 pkt. określonych przez zlecającego pracę/funkcję organizacyjną,
 - 6) wykonywanie innych zadań poleconych przez osoby pełniące funkcje kierownicze lub Rektora związanych z procesem dydaktycznym i organizacyjnym – do 80 pkt. określonych przez zlecającego pracę,
4. Do rocznego wymiaru zadań organizacyjnych mogą zostać wliczone działania związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, w tym:

- 1) awanse naukowe – 40 pkt.
- 2) uczestnictwo w projektach badawczych – do 40 pkt.,
- 3) publikacje naukowe – liczba punktów zgodna z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 7 listopada 2018 r. w sprawie sporządzania wykazów wydawnictw monografii naukowych oraz czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych (Dz.U. 2018 poz. 2152 ze zmian.),
- 4) wdrożenia, projekty, ekspertyzy – do 40 pkt.,
- 5) udział w konferencjach naukowo-technicznych lub naukowo-dydaktycznych, studiach podyplomowych, szkoleniach i in. – do 20 pkt.
5. Działania związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych uznawane będą jedynie do wysokości 60 pkt. w danym roku akademickim z możliwością przeniesienia nadwyżki punktowej na kolejny rok.
6. Określenie ilości pkt. przypisanych do poszczególnych zadań organizacyjnych oraz rozliczenia rocznego wymiaru zadań organizacyjnych dokonuje Dyrektor właściwego Instytutu w terminie do 30 września aktualnego roku akademickiego.
7. Nauczyciel akademicki, który w ramach oceny zadań organizacyjnych uzyska w danym roku akademickim mniejszą niż 80 liczbę punktów otrzyma ocenę warunkową, z prawem do uzupełnienia brakujących punktów w kolejnym roku akademickim.
8. Nauczyciel akademicki, który przez dwa kolejne okresy rozliczeniowe uzyska mniejszą niż wymagana liczbę punktów uzyska ocenę negatywną, z zastrzeżeniem, że Dyrektor Instytutu może odstąpić od oceny negatywnej w uzasadnionych przypadkach, przy spełnieniu warunku, że nie było ze strony nauczyciela akademickiego odmowy wykonania zadania powierzonego przez przełożonego.

§ 60

Obowiązki dydaktyczne wykonywane poza Uczelnią.

1. Obowiązki nauczyciela akademickiego mogą być wykonywane poza Uczelnią:
 - 1) w jednostkach, z którymi Uczelnia ma podpisane umowy lub porozumienia o współpracy lub ramowe porozumienia dotyczące realizacji praktyk,
 - 2) w jednostkach, w których studenci odbywają praktyki,
 - 3) w innych jednostkach, w których odbywają się zajęcia dydaktyczne, o których mowa w § 1 ust. 4,
 - 4) w innych jednostkach wskazanych przez:
 - Koła Naukowe,
 - grupy studenckie, realizujące wyjazdy studyjne,
 - nauczycieli akademickich
 w ramach realizacji celów dydaktycznych, związanych z prowadzonym kierunkiem studiów, zaakceptowany przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną.
2. Realizacja obowiązków, o których mowa w ust. 1 następuje na polecenie Rektora lub na zaakceptowany przez Dyrektora Instytutu i Rektora wniosek nauczyciela akademickiego określający m. in. czas, miejsce, ilość uczestników, przewidywane koszty i poziom zaangażowania finansowego Uczelni.
3. Rektor może, przed zatwierdzeniem lub odmową zatwierdzenia złożonego wniosku wystąpić do właściwego Dyrektora Instytutu o opinię dotyczącą realizacji obowiązków poza Uczelnią.

ROZDZIAŁ XIII

Przeciwdziałanie mobbingowi.

§ 61.

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

2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu i podejmuje starania aby zjawisko mobbingu nie występowało w środowisku pracy w PUSB.
3. Stosowanie mobbingu, niezależnie od odpowiedzialności z tytułów nie objętych przepisami prawa pracy, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujących sankcjami przewidzianymi w przepisach kodeksu pracy, w szczególności zastosowaniem kar porządkowych z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie.
4. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi ma prawo wystąpić z pisemną skargą do przełożonego lub przełożonego wyższego albo do Biura Rektora PUSB. Skarga powinna zawierać opis stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności oraz wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Skarga powinna zostać opatrzona datą. Wnoszący skargę podpisuje ją własnoręcznie.
5. W przypadku gdy skarga nie odpowiada warunkom formalnym określonym wyżej w ust 4 , odbierający skargę zwraca ją wnoszącemu w celu uzupełnienia, wskazując na piśmie stwierdzone braki.
6. Skarga przyjęta, wolna od braków formalnych, przekazywana jest bezzwłocznie do Rektora PUSB, który podejmuje dalsze decyzje w sprawie.

ROZDZIAŁ XIV

Monitoring.

§ 62.

1. W zakresie niezbędnym do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca wprowadza szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w ust. 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.
3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.
4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w ust. 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
5. Po upływie okresów, o których mowa w ust. 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.
6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu zawarte są w **Załączniku nr 4** do tego Regulaminu.
7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w ust. 6.
9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.
10. Przepis ust. 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1).

§ 63.

1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).
2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.
3. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w ust. 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w tym ust. 1.

ROZDZIAŁ XV. Postanowienia końcowe.

§ 64.

W razie nieobecności kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy pracownik wyznaczony przez tego kierownika.

§ 65.

W sprawach skarg i wniosków pracowniczych przyjmują:
Rektor, Prorektor, Kanclerz i kierownicy jednostek organizacyjnych PUSB. Informacja o terminach oraz godzinach przyjęć umieszczona jest w siedzibie PUSB.

§ 66.

1. Regulamin pracy obowiązuje na czas nieokreślony.
2. W sprawach nie unormowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednio przepisy powołane w par. 1 tego Regulaminu oraz inne przepisy regulujące zasady organizacji i porządku w procesie pracy.

§ 67

Treść niniejszego regulaminu została ustalona w uzgodnieniu z Przedstawicielem Pracowników.

§ 68.

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 lipca 2022 r.
2. Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników przez ogłoszenie jego treści na tablicy ogłoszeń w siedzibie PUSB oraz umieszczenie na stronie internetowej Uczelni.

§ 69

1. Załącznikami do Regulaminu pracy są:
 - 1) Załącznik nr 1 „Wykaz prace wzbronionych kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią”,
 - 2) Załącznik nr 2 „Wykaz prac wzbronionych młodocianym”,
 - 3) Załącznik nr 3 „Karta indywidualnych obciążeń dydaktycznych”,
 - 4) Załącznik nr 4 „Obiekty objęte monitoringiem, należące do PUSB, znajdujące się w Skierniewicach przy ul. Batorego pod nr 64C, 64E i 64F, cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu”.
2. Załączniki, o których mowa w ust. 1 stanowią integralną część Regulaminu pracy.

Rektor

REKTOR
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB
.....

Przedstawiciel pracowników

Stefan Selig
.....

Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

§ 1.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 7) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 9) przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszany ręcznie;
- 10) prace w pozycji wymuszonej;
- 11) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
- 12) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:

- a) 6 kg - przy pracy stałej,
- b) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1,
 - b) przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pracy stałej,
 - b) 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg - przy pracy stałej,
 - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
 - a) 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - c) 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;
- 13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
 - a) 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
 - b) 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
- 14) przewożenie ładunków:
 - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
 - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
 - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

§ 2.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym.

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

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

§ 3.

Prace w narażeniu na hałas lub drgania.

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach K.p. czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach K.p., wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach K.p. , wymiaru czasu pracy,
 - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz- przekraczają następujące wartości:

L.p.	Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach K.p., wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1.	10; 12,5; 16	75	95
2.	20	85	105
3.	25	100	120
4.	31,5; 40	105	125

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
 - a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s²,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s²;
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

§ 4.

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

1. Dla kobiet w ciąży:
 - 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
 - 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.
2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

§ 5.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu.

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

§ 6.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
 - 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
 - 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.
2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

§ 7.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)
- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - a) a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - b) b) leki cytostatyczne,
 - c) c) mangan,

- d) d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - e) e) tlenek węgla,
 - f) f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - g) g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

§ 8.

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
- 1) prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
 - 2) prace pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach;
 - 3) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład przy taśmie);
 - 4) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.
2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

Rozdział 1.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

§ 1.

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym.

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a. dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 40 N,
 - dla chłopców - 60 N.
- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej:
 - dla dziewcząt - 100 N,
 - dla chłopców - 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 70 N,
 - dla chłopców - 130 N.
- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8 kg,
 - dla chłopców - 12 kg.
- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,
 - dla chłopców - 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,
- dla chłopców - 8 kg.

8) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała.

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

- 1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
 - a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
 - b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
 - c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
 - d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
 - e) prace rakarzy,
 - f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
 - g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.
- 2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:
 - a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą urządzeń sterowniczych,
 - b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.
- 3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.
- 4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

§ 2.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych.

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
 - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
 - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
 - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
 - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
 - f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
 - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
 - h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),

- i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
 - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
 - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
 - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
 - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.
 - 3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.
 - 4) Prace w narażeniu na azbest.
 - 5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.
 - 6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów.

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- 1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) pyłów o działaniu uczulającym;
- 3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych.

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w K.p., wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w K.p., wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w K.p., wymiaru czasu pracy,
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz
- przekraczają wartości podane w tabeli poniżej:

L.p.	Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8- godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1.	1	2	3
2.	10; 12,5; 16	75	100
3.	20	85	110
4.	25	100	125
5.	31,5; 40	105	130

- 9) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:
- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 1 m/s²,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s².
- 10) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:
- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,19 m/s²,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników (1,4 awx, 1,4 awy, awz), przekracza 0,76 m/s².
- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.
- 12) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

- 13) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.
- 14) Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:
 - a) w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
 - b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - c) prace nurków i płetwonurków,
 - d) prace w kesonach.
- 15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:
 - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
 - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

§ 3.

Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe.

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krawalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
 - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, sieczkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosq,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,
 - g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

- h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,
 - i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.
- 2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.
 - 3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
 - 4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
 - 5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzętaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.
 - 6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
 - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
 - b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,
 - c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,
 - d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągników,
 - e) prace konwojentów.
 - 7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.
 - 8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.
 - 9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
 - a) prace pod ziemią,
 - b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
 - c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
 - 10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
 - a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
 - c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
 - 11) Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
 - 12) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

Rozdział 2.

Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat.

§ 4.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Przewożenie przez chłopców na taczkach jednośladowych 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%.
- 3) Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-śladowych poruszanych ręcznie 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%.
- 4) Przewożenie na wózkach 3- lub 4-śladowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 5) Przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1%.

Uwaga:

- 1) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- 2) Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

Prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane pomiędzy godziną 7⁰⁰ i 17⁰⁰.

§ 5.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

- 1) Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.
- 2) Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.
- 3) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów.

Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych.

- 1) Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

- a) przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,
- b) przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w Rozdziale § 1 ust. 1 pkt 2 tego załącznika.
- 2) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:
- a) przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:
- młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,
 - na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
 - w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,
 - w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,
 - praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,
- b) przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,
- c) przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,
- d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
- e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.
- 3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
- b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
- c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.
- W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w warunkach, w których wartość wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI nie przekracza $800 \text{ kcal} \times \text{m}^{-2} \times \text{h}^{-1}$.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych.

- 1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

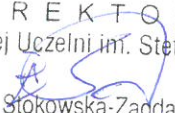
- a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
 - b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
 - c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, płwocina,
 - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektorjach.
- 2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.
 - 3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
 - 4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

§ 6.

Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe.

- 1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiorze uzupełniającym i obróbce elementów mięsnych.
- 2) Prace przy filetowaniu ryb.
- 3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.
- 4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.
- 5) Prace marynarzy i rybaków.
- 6) Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.
- 7) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
- 8) Niektóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:
 - a) czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,
 - b) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,
 - c) w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,
 - d) zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,
 - e) praca młodocianych pod ziemią:
 - może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia,

- braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,
- nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,
 - nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,
- f) zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.
- 9) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
- a) związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym 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, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,
 - b) związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, 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 sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,
 - c) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,
 - d) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,
 - e) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
 - przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.
- 10) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:
- a) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,
 - b) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - w konserwatoriach filmów,
 - w ciemniach filmowych,
 - przy montażu filmów,
 - w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów."

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

Imię i nazwisko:
Tytuł i stopień naukowy:
Stanowisko:
Funkcja:

A. Semestr zimowy

Rok akademicki

Lp	Nazwa przedmiotu	Kierunek studiów	Rok studiów	Rodzaj studiów	Rodzaj zajęć	liczba grup	według wymiaru godzin zajęć		planowane k.4xk.8	godziny dydaktyczne				razem
							diagramy	razem		wykonane	zrealizowane		pozostałe*	
											nieobecność planowana	nieobecność nieplanowana		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A.	Zajęcia dydaktyczne													
1													X	
2													X	
3													X	
4													X	
5													X	
6													X	
7													X	
8													X	
9													X	
10													X	
B	Pozostałe zadania dydaktyczne												X	
1	IPS-nie więcej niż 2 x 5 godz w sem.									X	X	X		
2	zastępstwa										X	X	X	
	Razem semestr zimowy							0	0					

Godziny planowane

Godziny zrealizowane

Dziekan

Dziekan

Pracownik

Pracownik

dotyczy godzin za pozostałe zadania dydaktyczne

*) dotyczy godzin za pozostałe zadania dydaktyczne

Uwaga: kolumny od 1 do 10 - wielkości planowane, kolumny od 11 do 15 - wielkości zrealizowane
Kolumny 12 i 13 dotyczą niobecności usprawiedliwionych (planowanych i nieplanowanych) w dni planowanych zajęć dydaktycznych

Lp	Nazwa przedmiotu	Kierunek studiów	Rok studiów	Rodzaj studiów	Rodzaj zajęć	liczba grup	według wymiaru godzin zajęć		planowane k. 4xk. 8	godziny dydaktyczne					
							dla grupy	razem		zrealizowane					
										wykonane zajęć dyd.	nieobecność planowana	nieobecność nieplanowana	pozostałe*	razem	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
A	Zajęcia dydaktyczne														
1													X		
2													X		
3													X		
4													X		
5													X		
6													X		
7													X		
8													X		
9													X		
10													X		
11													X		
B	Pozostałe zadania dydaktyczne												X		
1	IPS-nie więcej niż 2 x 5 godz w sem.									X	X	X	X		
2	zastępstwa										X	X	X		
	Razem semestr letni							0	0						
C	Ogółem (letni + zimowy)							0	0						

D	Roczny wymiar zajęć dydaktycznych	 podpis Rektora			
1	normaltywne				
2	obniżka.....				
3	do realizacji				
E	Godziny poniżej rocznego wymiaru				
F	Godziny ponad roczny wymiar				
	w tym z kolumn 12 -14				
G	Godziny do rozliczenia				
Godziny planowane		 Pracownik	 Dziekan	 Godziny zrealizowane	 Pracownik
Dziekan					

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUS

**Obiekty objęte monitoringiem, należące do PUSB, znajdujące się w Skierniewicach
przy ul. Batorego pod nr 64^c, cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu**

L.p.	Obiekt monitorowany	Zakres i sposób monitorowania	Cel monitorowania
1.	Słup przy wjeździe	Trzy kamery skierowane na bramę wjazdową, parking przy bramie oraz drogę wjazdową w stronę terenu Uczelni	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę
2.	budynek nr 9 (C)	Dwie kamery zewnętrzne przy drzwiach wejściowych skierowane na wejście główne i drogi dojazdowe do wejścia głównego Dwie kamery zewnętrzne z tyłu budynku skierowane na parking i tereny zielone za budynkiem Kamery wewnętrzne w korytarzach, wejściach bocznych i holach na I kondygnacji	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę
3.	budynek nr 10 (E)	Dwie kamery zewnętrzne przy drzwiach wejściowych skierowane na wejście główne i drogi dojazdowe do wejścia głównego Kamery wewnętrzne w korytarzach, wejściach bocznych, wejściach na klatkę schodową i holach na I, II i III kondygnacji Kamery wewnętrzne w bibliotece	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę
4.	budynek nr 12 (F)	Dwie kamery zewnętrzne przy drzwiach wejściowych skierowane na wejście główne i drogi dojazdowe do wejścia głównego Dwie kamery zewnętrzne z tyłu budynku skierowane na teren za budynkiem i Dom Studenta Kamery wewnętrzne w korytarzach, wejściach bocznych i holach na I kondygnacji	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę
5.	Budynek nr 12 (F)	16 kamer w pracowniach pielęgniarских	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę, nagrywanie egzaminów dyplomowych
6.	Dom Studenta Budynek nr G	Dwie kamery zewnętrzne z tyłu budynku skierowane na parking i tereny zielone za budynkiem Kamery wewnętrzne w korytarzach, wejściach bocznych i holach na I, II i III kondygnacji	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i osób przebywających na terenie uczelni; ochrona mienia; zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uczelnię na szkodę