

REGULAMIN PRACY UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, bez względu na stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy, okres, na jaki zawarto umowę, akt mianowania lub powołania z tym, że nauczycieli akademickich tylko w zakresie nie uregulowanym ustawą - prawo o szkolnictwie wyższym oraz wydanymi na ich podstawie wewnętrznymi aktami prawnymi obowiązującymi w Uniwersytecie.

§ 3

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed rozpoczęciem pracy ma obowiązek zapoznania się z treścią niniejszego regulaminu. Fakt zapoznania się z treścią regulaminu pracy pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

§ 4

1. Użyte w regulaminie określenia:
 - 1) regulamin, regulamin pracy – oznaczają „Regulamin pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”,
 - 2) pracownik – oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko,
 - 3) pracodawca, zakład pracy – oznacza Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie,
 - 4) UEK, Uniwersytet, Uczelnia – oznacza Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie,
 - 5) Rektor – oznacza Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie,
 - 6) kodeks pracy – oznacza Ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. nr 21 z 1998 r., poz. 94 z późniejszymi zmianami),
 - 7) ustawa, prawo o szkolnictwie wyższym, oznacza – Ustawę z dnia 27 lipca 2005 roku – prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.),
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o pracy oznacza to także stosunek pracy powstały na podstawie mianowania lub powołania.

II. Obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 5

Pracodawca obowiązany jest w szczególności do:

- 1) zapewnienia pracownikowi przydziału pracy zgodnej z treścią umowy o pracę, powołaniem lub aktem mianowania,
- 2) zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz jego podstawowymi uprawnieniami,

- 3) zorganizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również kwalifikacji i uzdolnień pracownika oraz egzekwowania należytej jakości pracy,
- 4) zapewnienia pracownikom niezbędnych materiałów i narzędzi potrzebnych do pracy,
- 5) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia systematycznego szkolenia w zakresie bhp i p.poż.,
- 6) terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą,
- 7) ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 8) zaspokajania, w miarę posiadanych środków, potrzeb socjalnych pracowników,
- 9) udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo,
- 10) prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- 11) stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 12) wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego,
- 13) równego traktowania w zatrudnieniu (załącznik nr 1 do regulaminu),
- 14) poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika,
- 15) przeciwdziałania mobbingowi (załącznik nr 5 do regulaminu).

§ 6

1. Każdy pracownik Uczelni bez względu na zajmowane stanowisko obowiązany jest sumiennie wykonywać powierzoną mu pracę, przestrzegać ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz dbać o dobro Uczelni. Pracownik ma w szczególności obowiązki:
 - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę zgodnie z zawartą umową o pracę, aktem mianowania bądź powołania i zakresem czynności,
 - 2) stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa, umową o pracę, aktem mianowania lub powołania,
 - 3) przestrzegać przepisów prawa,
 - 4) przestrzegać obowiązującego w Uczelni regulaminu pracy oraz ustalonego w nim porządku i czasu pracy,
 - 5) przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) dążyć do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenia umiejętności wykonywania pracy,
 - 7) dbać o dobro Uczelni, chronić jej mienie i użytkować je zgodnie z przeznaczeniem,
 - 8) przestrzegać tajemnicy określonej odrębnymi przepisami,
 - 9) dbać o czystość i porządek na swoim stanowisku pracy,
 - 10) należyście zabezpieczyć po zakończeniu pracy narzędzia, dokumenty, urządzenia i pomieszczenia przed kradzieżą, zalaniem, pożarem,
 - 11) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
 - 12) poddawać się badaniom lekarskim, zleconym przez pracodawcę,
2. Pracownikom zabrania się:
 - 1) spożywania na terenie Uczelni napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie Uczelni pod wpływem takich napojów lub środków,
 - 2) palenia tytoniu na terenie Uczelni, oprócz miejsc do tego przeznaczonych i odpowiednio oznakowanych; za przygotowanie miejsc do palenia odpowiedzialni są administratorzy obiektów w uzgodnieniu z kierownikami jednostek organizacyjnych,
 - 3) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,

- 4) wykorzystywania maszyn, urządzeń, materiałów, aparatury do celów nie związanych bezpośrednio z wykonywaniem obowiązków służbowych,
- 5) samowolnego demontowania części maszyn, urządzeń, aparatury i narzędzi oraz ich napraw bez posiadania wymaganych uprawnień do ich naprawy.

§ 7

1. Dokumentacja personalna kandydata do pracy powinna obejmować:
 - 1) świadectwo (dyplom) ukończenia szkoły lub inne dokumenty stwierdzające kwalifikacje zawodowe,
 - 2) świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia,
 - 3) kwestionariusz osobowy,
 - 4) dokumenty uprawniające do podjęcia pracy w Uczelni na danym stanowisku, w myśl odrębnych przepisów.
2. Przed przystąpieniem do pracy w Uczelni pracownik powinien:
 - 1) otrzymać umowę o pracę, akt mianowania lub powołania określające rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy i przysługujące pracownikowi wynagrodzenie, a także zakres jego obowiązków,
 - 2) posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku,
 - 3) zapoznać się z regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy,
 - 4) odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 5) otrzymać nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących na stanowisku pracy oraz zostać poinformowanym o sposobie posługiwania się tymi środkami.

§ 8

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracownik obowiązany jest rozliczyć się z zakładem pracy i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

III. Czas pracy

§ 9

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, na terenie Uniwersytetu lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

§ 10

Czas pracy winien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 11

1. Czas pracy nauczycieli akademickich określony jest zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Rodzaje zajęć dydaktycznych rozliczanych w ramach pensum i wymiar pensum ustalane są uchwałą Senatu UEK. Rozkład zajęć dydaktycznych dla pracowników będących nauczycielami akademickimi ustala odpowiednio kierownik katedry lub jednostki międzywydziałowej.
2. Wymiar pensum określony uchwałą, o której mowa w ust.1, jest proporcjonalny do wymiaru etatu nauczyciela akademickiego.
3. Roczny wymiar pensum, o którym mowa w ust.1, z uwzględnieniem ust.2, ulega proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku długotrwałej choroby nauczyciela akademickiego, za którą - do celów rozliczania pensum i godzin ponadwymiarowych - przyjmuje się chorobę trwającą nieprzerwanie ponad 30 dni.

4. Przez godzinę faktycznie wykonaną rozumie się 45 minut zajęć dydaktycznych zrealizowanych w formie określonej uchwałą Senatu, o której mowa w ust.1.
5. W ramach katedry należy równomiernie obciążać zajęciami dydaktycznymi pracowników w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich lub – w miarę możliwości – przesuwając poszczególne zajęcia do mniej obciążonych katedr uprawnionych do prowadzenia tego przedmiotu.
6. Planowanie i realizacja godzin ponadwymiarowych możliwe są wyłącznie na zasadach określonych w ustawie i stosownej uchwale Senatu, jeżeli inni pracownicy uprawnieni do prowadzenia danego przedmiotu mają wyczerpane pensum.
7. Nauczyciel akademicki jest zobowiązany do złożenia planu obciążeń dydaktycznych w podziale na semestry w terminie do końca lipca każdego roku kalendarzowego.
8. Składając plan obciążeń dydaktycznych, nauczyciel akademicki deklaruje: zrealizowanie zgłoszonej liczby godzin dydaktycznych z przedmiotów objętych planem, przyjęcie obowiązków dydaktycznych związanych z wykonaniem funkcji lub zadań powierzonych przez upoważnione organy UEK.
9. Na równi z wykonaniem godzin dydaktycznych (do wysokości pensum) traktuje się godziny wykazane w planie obciążeń, które nie zostały faktycznie wykonane z powodu odwołania zajęć przez Rektora (godziny rektorskie).
10. W przypadku gdy w trakcie roku akademickiego nauczyciel akademicki podejmie zajęcia dydaktyczne, które nie są ujęte w planie obciążeń dydaktycznych, zobowiązany jest do złożenia korekty planu. Korektę zatwierdza kierownik katedry lub jednostki międzywydziałowej.
11. Po zakończeniu zajęć dydaktycznych semestru letniego, w terminie do 15 lipca, nauczyciel akademicki zobowiązany jest do złożenia sprawozdania z wykonania obciążeń dydaktycznych za cały rok akademicki.
12. Składając sprawozdanie, o którym mowa w ust.11, nauczyciel akademicki zapewnia o przeprowadzeniu zgłoszonych zajęć dydaktycznych oraz wypełnieniu obowiązków związanych z powierzoną mu funkcją lub zadaniem.

§ 12

1. Podstawowy czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy, o których mowa w §15 ust.1, do których stosuje się 3-miesięczny okres rozliczeniowy.
2. Czas pracy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego,
 - 2) kustosa dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego,
 - 3) adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej,
 - 4) asystenta bibliotecznego, asystenta dokumentacji i informacji naukowej,oraz czas pracy pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty wynosi 36 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy.
3. Tydzień pracy obejmuje dni od poniedziałku do piątku, z wyjątkiem przypadków określonych w §14 oraz w §17. Jeżeli święto przypada w sobotę, pracodawca ustala inny dzień wolny od pracy.

§ 13

1. Podstawowy rozkład czasu pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi obejmuje godziny od 7:30 do 15:30. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą bezpośredniego przełożonego i wiedzą kierownika jednostki organizacyjnej, dopuszcza się zmianę rozkładu czasu pracy, przy czym praca powinna rozpoczynać się między godziną 7:00 a 9:00, a kończyć między godziną 15:00 a 17:00.

2. Jako porę nocną traktuje się godziny pomiędzy 22.00 a 6.00, z wyjątkiem stanowisk sprzątającej i pracownika gospodarczego, w odniesieniu do których jako porę nocną traktuje się godziny pomiędzy 21.00 a 5.00. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę w godzinach od 6.00 w dzień świąteczny lub niedzielę do 6.00 dnia następnego.
3. Zmiany rozkładu czasu pracy, związane z udzieleniem dodatkowych dni wolnych od pracy oraz obowiązek ich odpracowania, ustalane są w drodze zarządzenia Rektora.

§ 14

1. Do pracowników Biblioteki Głównej i Biblioteki Wydziału Towaroznawstwa stosuje się ruchomy rozkład czasu pracy.
2. W stosunku do pracowników agend wypożyczających i udostępniających zbiory biblioteczne, objętych normą średniotygodniową nie przekraczającą 36 godzin, rozkład czasu pracy obejmuje godziny od 7.15 do 20.15, przy czym przyście do pracy w godzinach od 7.15 do 13.15, a wyjście z pracy od 14.15 do 20.15.
3. W stosunku do pracowników agend wypożyczających i udostępniających zbiory biblioteczne, objętych normą średniotygodniową nie przekraczającą 40 godzin, rozkład czasu pracy obejmuje godziny od 7.15 do 20.15, przy czym przyście do pracy w godzinach od 7.15 do 12.15, a wyjście z pracy od 15.15 do 20.15.
4. W stosunku do pracowników nie wymienionych w ust. 2-3, objętych normą średniotygodniową nie przekraczającą 36 bądź 40 godzin, rozkład czasu pracy obejmuje godziny od 7.15 do 18.30, przy czym przyście do pracy w godzinach od 7.15 do 9.30, a wyjście z pracy w godzinach od 14.15 do 18.30.
5. W ramach ruchomego czasu pracy pracownik objęty 36 godzinną normą dobową czasu pracy jest obowiązany przepracować w poniedziałki 8 godzin, a w pozostałe dni pracy 7 godzin.
6. Dyrektor Biblioteki Głównej zapewni pracownikom harmonogramy określające dni pracy na okres rozliczeniowy czasu pracy.
7. Rozkłady czasu pracy w poszczególnych dniach pracy uzgadniają na bieżąco z pracownikami kierownicy oddziałów Biblioteki.

§ 15

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: portier, portier-operator, strażnik ochrony mienia, sprzątająca, szatniarz, robotnik, pracownik gospodarczy, kierowca oraz na wybranych stanowiskach w Centrum Informatyki, Dziale Technicznym i Wydawnictwie mogą pracować w systemie równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w przyjętym 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze recepcji basenu mogą pracować w systemie równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.
3. Pracownicy zatrudnieni w obiekcie wypoczynkowym w Zakopanem pracują w systemie zadaniowego czasu pracy.

§ 16

1. Praca zmianowa obejmuje wybrane stanowiska pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników obsługi (m.in. sprzątające, szatniarze, portierzy, pracownicy gospodarczy, ratownicy, konserwatorzy w Studium Wychowania Fizycznego Sportu), robotników.
2. Rozkładu czasu pracy zmianowej dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej uwzględniając rodzaj pracy i jej organizację, z zachowaniem przepisów o czasie pracy.

§ 17

1. W przypadku pracowników bibliotecznych, kierowców i pracowników, o których mowa w §15-16, dopuszcza się pracę w niedziele i święta. Decyzję w sprawie pracy w niedziele i święta podejmuje kierownik jednostki organizacyjnej.

2. Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
3. Pracownikom, o których mowa w ust.1, zapewnia się w przyjętym okresie rozliczeniowym łączną liczbę dni wolnych od pracy, odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.

§ 18

1. Kierownicy jednostek organizacyjnych mogą ustalić dla podległych pracowników indywidualne rozkłady czasu pracy w harmonogramach pracy, z zachowaniem przepisów o czasie pracy.
2. Harmonogramy pracy podawane są do wiadomości pracowników co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 19

Pracownicy zatrudnieni przy całodobowym dozorze urządzeń oraz przy pilnowaniu nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.

§ 20

Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Czas korzystania z przerwy w pracy ustalają kierownicy komórek organizacyjnych w porozumieniu z pracownikiem.

§ 21

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami kodeksu pracy, ustawy oraz prawa o szkolnictwie wyższym i niniejszego regulaminu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka dopuszczalna jest w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub środowiska, albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Praca w trybie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, odbywa się wyłącznie na zlecenie pracodawcy.

§ 22

1. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w §21 ust.1 pkt 2, nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników nie będących nauczycielami akademickimi 200 godzin w roku kalendarzowym, a w przypadku kierowców – 416 godzin.
2. Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 23

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt.1.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to także pracy w święto.
4. Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi wykonujący stale pracę poza zakładem pracy mogą otrzymać zamiast dodatków, o których mowa w ust. 1, ryczałt, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Wysokość stawek wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich ustala Rektor w drodze zarządzenia.

§ 24

Dodatek, o którym mowa w §23 ust.1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 25

Dodatek, o którym mowa w §24, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w §23 ust.1.

§ 26

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej – w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę na drugiej zmianie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy po godz.15.00 – w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 10% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

§ 27

1. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe poza miejscem stałego zatrudnienia jest rozliczany na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.
2. Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wówczas, gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i czas pracy był kontrolowany.

§ 28

Każdy pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, aby w godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 29

Przebywanie pracowników na terenie Uczelni poza godzinami pracy może mieć miejsce w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.

§ 30

Za wydawanie kluczy do pomieszczeń osobom upoważnionym według wykazu sporządzonego przez kierowników jednostek organizacyjnych odpowiedzialni są portierzy.

§ 31

1. Dział Spraw Pracowniczych prowadzi ewidencję czasu pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w oparciu o dokumenty przekazywane przez pracowników oraz kierowników jednostek organizacyjnych, takie jak zwolnienia lekarskie, informacje

- o udzielonych urloпах wypoczynkowych i okolicznościowych, zleconych godzinach nadliczbowych, dyżurach, delegacjach służbowych itp.
2. Pracownicy, o których mowa w ust.1, z zastrzeżeniem ust.4, rejestrują w systemie elektronicznym, za pomocą imiennych identyfikatorów, obecność w pracy oraz służbowe i prywatne wyjścia z pracy.
 3. W przypadku awarii elektronicznego systemu rejestracji obecności w pracy, pracownicy podpisują listę obecności w jednostce organizacyjnej. Niezwłocznie po zakończeniu miesiąca kalendarzowego lista obecności przekazywana jest do Działu Spraw Pracowniczych.
 4. Pracownicy, którzy wykonują swoje obowiązki poza kampusem Uczelni, dokumentują obecność w pracy podpisami na liście obecności w miejscu wykonywania pracy i niezwłocznie po zakończeniu miesiąca kalendarzowego przekazują listy obecności do Działu Spraw Pracowniczych. Służbowe i prywatne wyjścia z pracy pracownicy, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, dokumentują wpisami w książce wyjść.
 5. Kierownicy jednostek organizacyjnych prowadzą ewidencję godzin nadliczbowych, którą przekazują co miesiąc do Działu Spraw Pracowniczych.
 6. Z zastrzeżeniem §20, opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu w czasie pracy, wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego

§ 32

Na czas nieobecności pracownika w pracy, w przypadku gdy nieobecna jest również osoba zastępująca danego pracownika zgodnie z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, kierownik jednostki organizacyjnej decyduje, komu zastępczo powierzyć obowiązki.

IV. Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 33

1. Zasady udzielania i wymiar urlopów dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi określają przepisy kodeksu pracy.
2. Urlopy, o których mowa w ust.1, udzielane są zgodnie z planem urlopów, ustalonym na okres roku kalendarzowego, w terminie do 20 maja danego roku, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia normalnego toku pracy oraz wniosków pracowników w przedmiotowym zakresie, z zastrzeżeniem ust.3. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielonego zgodnie art.167² kodeksu pracy (4 dni urlopu na żądanie).
3. Przy ustalaniu planu urlopów pracowników, o których mowa w ust.1, zatrudnionych w jednostkach funkcjonujących w ramach wydziałów oraz w jednostkach międzywydziałowych, pozawydziałowych i ogólnouczelnianych, obowiązuje zasada, iż urlop powinien być wykorzystany w okresie niższego niż wynikające z normalnego toku pracy obciążenia pracą w danej jednostce.
4. Plan urlopów, o którym mowa w ust.2, ustalany jest przez bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z pracownikami i w uzgodnieniu z właściwym kierownikiem pionu, a w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w ramach wydziału – w uzgodnieniu z dziekanem.
5. Plan urlopów, o którym mowa w ust.2, przekazywany jest do Działu Spraw Pracowniczych, przy czym kierownik komórki administracji zachowuje jego kopię.
6. Urlop, o którym mowa w ust.1, udzielany jest zgodnie z planem urlopów, na pisemny wniosek pracownika, zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego.
7. Zaakceptowany wniosek urlopowy, o którym mowa w ust.6, przekazywany jest do Działu Spraw Pracowniczych.
8. Za zrealizowanie obowiązku, o którym mowa w ust.7, odpowiedzialny jest kierownik komórki administracji – w przypadku wniosków urlopowych podległych mu pracowników, bądź sekretariat kierownika pionu – w przypadku wniosku urlopowego kierownika komórki administracji.

9. Zmiany w ustalonym planie urlopów są możliwe na pisemny, uzasadniony wniosek pracownika, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego, bądź na uzasadniony wniosek kierownika jednostki, zgodnie z przepisami prawa pracy.
10. Urlop nie wykorzystany w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art.167² kodeksu pracy (4 dni urlopu na żądanie).
11. Nadzór nad wykorzystaniem urlopów w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa i niniejszego regulaminu sprawuje kierownik Działu Spraw Pracowniczych.
12. Zasady, tryb udzielania i wymiar urlopów dla nauczycieli akademickich określa prawo o szkolnictwie wyższym, kodeks pracy oraz uchwały Senatu Uczelni

§ 34

Na wniosek pracownika, w wypadku gdy nie narusza to normalnego toku pracy, urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.

§ 35

W przypadku niewykorzystania w całości lub części urlopu, w szczególności z powodu choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, ćwiczeń wojskowych, urlopu macierzyńskiego – urlop wypoczynkowy udzielany jest w terminie późniejszym od planowanego.

§ 36

Urlopu nie wykorzystanego w danym roku kalendarzowym zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art.167² kodeksu pracy (4 dni urlopu na żądanie).

§ 37

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a dla nauczycieli akademickich z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia pracowników nie będących nauczycielami akademickimi Rektor okres ten może przedłużyć do 12 miesięcy.

§ 38

W okresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 39

Pracownikowi na jego żądanie pracodawca udziela czterech dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 40

Pracownikowi – na jego pisemny wniosek – może być udzielony urlop bezpłatny.

§ 41

1. W trybie i na zasadach określonych przepisami szczególnymi pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w szczególności:
 - 1) celem wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka komisji, strony lub świadka,

- 2) celem przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, zwalczaniu gruźlicy i chorób wenerycznych – na czas niezbędny dla wykonania tych badań,
 - 3) ratownika Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego celem wzięcia udziału w akcji ratowniczej na czas niezbędny do przeprowadzenia akcji i wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,
 - 4) pracownika będącego krwiodawcą na czas określony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi oraz przeprowadzenia badań zleconych przez tę stację,
 - 5) na czas obejmujący:
 - a) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy,
 - b) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy – bez zachowania prawa do wynagrodzenia – m.in. w następujących przypadkach:
- 1) na wezwanie do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny do załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
 - 2) na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenie,
 - 3) w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń (łącznie wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego),
 - 4) na wezwanie w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym, przeprowadzanym przez Najwyższą Izbę Kontroli, lub w charakterze specjalisty powołanego do udziału w tym postępowaniu,
 - 5) będącego członkiem Ochotniczej Straży Pożarnej – na czas niezbędny do wzięcia udziału w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także w wymiarze nie przekraczającym 6 dni w roku kalendarzowym na szkolenie pożarnicze,
 - 6) celem wykonywania czynności ławnika (art. 172 § 1 ustawy z dnia 27.07.2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. nr 98 z 2001 r. poz. 1070, z późniejszymi zmianami),
 - 7) na czas wykonywania świadczeń osobistych w trybie i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.
3. W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, Uczelnia wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty wynagrodzenia z tego tytułu.

§ 42

1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych.
2. Za czas zwolnienia z pracy nie przysługuje wynagrodzenie, chyba że pracownik czas zwolnienia odpracował (przy czym odpracowanie powinno mieć miejsce w tym samym lub następnym tygodniu). Czas odpracowany nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 43

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej 1 dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Dla uzyskania uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem pracownik

winien złożyć oświadczenie w Dziale Spraw Pracowniczych o rezygnacji z tych uprawnień przez małżonka.

V. Wypłata wynagrodzenia

§ 44

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonanej pracy, a także ilości i jakości świadczonej pracy – zgodnie z umową o pracę, powołaniem lub aktem mianowania.

§ 45

1. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich jest płatne z góry, pierwszego dnia miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wówczas wypłata następuje w pierwszym dniu będącym dniem pracy.
2. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia (m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych), wypłacane jest nauczycielom akademickim w listopadzie każdego roku.

§ 46

1. Wynagrodzenie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi jest płatne z dołu, w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Wypłatę premii dokonuje się w następnym miesiącu po miesiącu, za który jest przyznawana – zgodnie z regulaminem premiovania.
3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy i zasiłków chorobowych dokonywana jest do ostatniego dnia następnego miesiąca. W przypadku wypłacenia pełnego wynagrodzenia za miesiąc, w którym wystąpiła choroba pracownika, w kolejnym miesiącu wynagrodzenie jest pomniejszane o kwotę nadpłaconą.

§ 47

Wynagrodzenie płatne jest, za uprzednią pisemną zgodą pracownika, na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy. Pracownicy nie posiadający rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych otrzymują wynagrodzenie do rąk własnych we wszystkich placówkach Banku Przemysłowo-Handlowego S.A. na terenie miasta Krakowa, bez pobierania przez bank prowizji i opłat z tytułu wypłaty wynagrodzenia.

§ 48

1. Informacje o wszystkich wypłaconych składnikach wynagrodzenia, o wysokości odprowadzonych od wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, o wysokości odprowadzonego podatku oraz o obowiązkowych i dobrowolnych potrąceniach z wynagrodzenia itp. udostępniane są pracownikom na portalu pracowniczym zintegrowanego systemu informatycznego Uczelni.
2. Na wniosek pracownika Sekcja Płac udostępnia mu dokumentację płacową do wglądu.

§ 49

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie innych należności niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne pobrane przez pracownika,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kodeksu pracy,
- 5) inne należności, na potrącenie, których pracownik wyraził pisemną zgodę.

VI. Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej

§ 50

Pracodawca zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych warunków pracy.

§ 51

1. Kierownik komórki organizacyjnej obowiązany jest informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą. Jeżeli omawiane ryzyko dotyczy określonej grupy zawodowej, informacji udziela się na piśmie przez umieszczenie jej na tablicy ogłoszeń.
2. W przypadku, gdy ryzyko związane jest z określonymi stanowiskami pracy, właściwa informacja o nim jest przekazywana ustnie każdemu pracownikowi zatrudnionemu na tych stanowiskach.

§ 52

1. Wszyscy pracownicy przed podjęciem pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bhp oraz ochrony p.poż.
2. W okresie zatrudnienia, w zależności od rodzaju i zakresu czynności służbowych, wszyscy pracownicy podlegają szkoleniom okresowym.
3. Szkolenie wstępne realizowane jest w dwóch etapach:
 - 1) szkolenie wstępne ogólne prowadzone przez pracownika Inspektoratu BHP przy potwierdzeniu „kart obiegowych” nowo przyjmowanych pracowników,
 - 2) szkolenie wstępne stanowiskowe (instruktaż stanowiskowy) prowadzone przez kierowników lub osoby upoważnione z jednostek organizacyjnych zatrudniających pracownika.
4. Odbycie szkolenia wstępnego pracownicy potwierdzają pisemnie, a dokumentacja przechowywana jest w aktach osobowych pracownika w Dziale Spraw Pracowniczych.
5. Organizacją szkoleń okresowych zajmuje się Inspektorat BHP.
6. Instrukcję ogólną postępowania na wypadek powstania pożaru zawiera załącznik nr 2 do regulaminu.

§ 53

1. Wszyscy pracownicy podlegają wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim.
2. Dział Spraw Pracowniczych jest obowiązany do zamieszczenia na skierowaniu do lekarza informacji o zagrożeniach i szkodliwościach występujących na stanowisku pracy.
3. Badania lekarskie wykonywane są na podstawie skierowania przez zakład opieki zdrowotnej wskazany przez pracodawcę.
4. Badania wstępne, okresowe i kontrolne przeprowadzane są na koszt Uczelni.
5. Zaświadczenia z wykonanych badań wstępnych, okresowych i kontrolnych włączane są do akt osobowych pracownika.

§ 54

1. Pracodawca dostarcza pracownikom nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informuje ich o sposobach posługiwania się nimi.
2. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze w przypadkach określonych w art. 237⁷ kodeksu pracy.
3. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, stanowiska pracy, na których środki takie muszą być stosowane, a także okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego, określone są przez Rektora.

4. Przydział środków, o których mowa w ust. 3, następuje na wniosek kierowników jednostek organizacyjnych, a jego realizacją zajmuje się Dział Zaopatrzenia.
5. Dopuszcza się używanie przez pracowników, zatrudnionych na wybranych stanowiskach pracy za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiska pracy, na których dopuszczalne jest używanie własnej odzieży i obuwia roboczego to:
 - 1) nauczyciel wychowania fizycznego,
 - 2) konserwator sprzętu i urządzeń sportowych,
 - 3) ratownik na basenie,
 - 4) pracownik recepcji basenu,
 - 5) goniec,
 - 6) informatyk, konserwator (Centrum Informatyki),
 - 7) magazynier,
 - 8) zaopatrzeniowiec,
 - 9) inspektor BHP,
 - 10) pracownik nadzoru inżynieryjno-technicznego.
6. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego wypłaca się ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej zarządzeniem Rektora, przy założeniu, że uwzględnia on aktualne ceny.

§ 55

1. W przypadkach gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób albo gdy wykonywana praca grozi takim niebezpieczeństwem, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za okres powstrzymania się od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. Pracownicy bezpośrednio zajmujący się eksploatacją urządzeń (aparatury) i instalacji będących w dyspozycji jednostki organizacyjnej ich zatrudniającej odpowiadają za prawidłową, bezpieczną i ekonomiczną eksploatację tych urządzeń (aparatury) i instalacji, odpowiednio do zakresu czynności służbowych oraz instrukcji obsługi technicznej (dokumentacji techniczno-ruchowej).

VII. Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§ 56

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet zawiera załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 57

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

§ 58

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§ 59

Wykaz prac, wzbronionych młodocianym i warunki ich zatrudniania przy niektórych z tych prac zawiera załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu.

IX. Wyróżnienia i nagrody

§ 60

1. Pracodawca za szczególne osiągnięcia pracownika w pracy zawodowej, uzyskanie wysokich efektów pracy może przyznać mu nagrodę lub wyróżnienie w formie:
 - 1) nagrody pieniężnej,
 - 2) zwiększonej premii zgodnie z regulaminem premiowania,
 - 3) awansu.
2. Podstawą do udzielenia nagrody lub wyróżnienia jest pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Zasady przyznawania nagród określają regulaminy nagród.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia dołącza się do akt osobowych pracownika.

X. Dyscyplina pracy

§ 61

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do punktualnego rozpoczynania pracy. Kontroli czasu pracy dokonuje na bieżąco kierownik jednostki organizacyjnej i pracownicy Działu Spraw Pracowniczych.
2. Pracownik nie będący nauczycielem akademickim zobowiązany jest do zgłaszania bezpośrednio przełożonemu każdorazowego wyjścia poza teren Uczelni oraz do dokonania rejestracji wyjścia w elektronicznym systemie obecności w pracy, z zaznaczeniem jego charakteru (wyjście służbowe lub prywatne). Jeżeli z powodu wyjścia służbowego pracownik w danym dniu rozpocznie pracę później lub zakończy ją wcześniej, zobowiązany jest do zgłoszenia tego bezpośrednio przełożonemu, który odnotowuje liczbę godzin przypadających na załatwienie spraw służbowych w prowadzonej przez siebie ewidencji.

§ 62

1. W razie niemożności stawienia się do pracy, gdy przyczyna jest z góry znana, pracownik winien uprzedzić o tym przed dniem przewidywanej nieobecności bezpośredniego przełożonego, a w przypadku nieobecności przełożonego – Działu Spraw Pracowniczych.
2. W razie niestawienia się do pracy z przyczyny wcześniej nieznannej pracownik obowiązany jest zawiadomić zakład pracy w pierwszym dniu nieobecności, a najpóźniej w dniu następnym osobiście, telefonicznie lub przez inne osoby. Zawiadomienie, o którym mowa, powinno zawierać przyczynę nieobecności i przewidywany czas jej trwania.
3. Zaświadczenie lekarskie pracownik jest obowiązany doręczyć osobiście, za pośrednictwem poczty lub innego środka łączności bezpośrednio przełożonemu lub do Działu Spraw Pracowniczych, nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania. W przypadku przesyłania zaświadczenia za datę zawiadomienia Uczelni uważa się datę stempla pocztowego.

§ 63

1. Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności obowiązany jest podać jej przyczynę na piśmie (dotyczy nieobecności, niepotwierdzonej zwolnieniem lekarskim).
2. Uznanie nieobecności za usprawiedliwioną lub nieusprawiedliwioną należy do kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Jeżeli nieobecność w pracy zostanie usprawiedliwiona, pracownikowi zostanie wyznaczony termin do jej odpracowania, względnie zostanie mu potrącone wynagrodzenie za czas nie przepracowany.
4. Nie usprawiedliwienie nieobecności w pracy spowoduje zastosowanie wobec pracownika środków dyscyplinarnych.

§ 64

1. Za nieprzestrzeganie przepisów bhp i p.poż., ustalonej organizacji i porządku oraz regulaminu pracy, a w szczególności:
 - 1) spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczanie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub po użyciu alkoholu,
 - 3) spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy,
 - 4) niewykonanie poleceń przełożonych lub wykonywanie ich niezgodnie ze wskazówkami przełożonych,
 - 5) niewłaściwy, obraźliwy, lekceważący stosunek do przełożonych, współpracowników, interesantów,
 - 6) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej,mogą być stosowane kary upomnienia i nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub p.poż., opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana również kara pieniężna.
3. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 65

1. Wobec pracowników nie będących nauczycielami akademickimi kary stosuje Rektor, z zastrzeżeniem ust.2.
2. Wobec zatrudnionych w pionie Kanclerza pracowników szeregowych, tj. nie będących kierownikami jednostek organizacyjnych, kary stosuje Kanclerz.
3. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich uregulowana jest przepisami Rozdziału 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).
4. Kara stosowana jest po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień pracownika. Pracownik otrzymuje zawiadomienie o ukaraniu na piśmie. Odpis pisma o ukaraniu włącza się do akt pracownika.
5. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może wnieść sprzeciw w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu.

XI. Przepisy końcowe

§ 66

W sprawach skarg i wniosków pracowniczych przyjmują: Rektor, Kanclerz, Dział Spraw Pracowniczych.

§ 67

1. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
2. Zmiana regulaminu może nastąpić w formie pisemnej w tym samym trybie, co jego ustanowienie, lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 68

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Regulamin zostanie rozesłany do wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni, celem zapoznania się pracowników z jego treścią.
3. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu sprawują bezpośredni przełożeni pracowników.

§ 69

W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nie uregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy ustawy Kodeks pracy, ustawy prawo o szkolnictwie wyższym oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.

RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU **Wyciąg z kodeksu pracy**

„Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nietyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel

działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 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. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.”

INSTRUKCJA OGÓLNA POSTĘPOWANIA NA WYPADEK POWSTANIA POŻARU

I. ALARMOWANIE

1. Każdy, kto zauważy nawet najmniejszy pożar, obowiązany jest natychmiast zaalarmować portiera w obiekcie, a w przypadku obiektów nie dozorowanych, portiera w Budynku Głównym lub w razie takiej konieczności bezpośrednio straż pożarną – telefon – 998. Osoby znajdujące się w najbliższym sąsiedztwie pożaru zawiadamiają odpowiednie osoby kierujące Uczelnią (Rektora, Kanclerza, Kierownika Działu Administracyjno-Gospodarczego, kierowników obiektów).
2. Należy zachować spokój i nie dopuścić do paniki. Po uzyskaniu telefonicznego połączenia ze strażą pożarną należy wyraźnie podać:
 - 1) gdzie się pali – dokładny adres, nazwę obiektu, instytucji, piętro,
 - 2) co się pali – np. pali się dach obiektu (podać nazwę), itp.,
 - 3) czy istnieje zagrożenie życia ludzi,
 - 4) numer telefonu, z którego się mówi i swoje nazwisko.

Uwaga! Słuchawkę należy odłożyć dopiero po otrzymaniu odpowiedzi, że zgłoszenie zostało przyjęte. Należy odczekać chwilę przy telefonie na ewentualne sprawdzenie.

3. W przypadku braku telefonu alarmować z najbliższego aparatu alarmowego, które znajdują się w ciągach komunikacyjnych obiektów.
 4. W przypadku potrzeby wzywać pogotowia innych służb wg wykazu numerów alarmowych, znajdujących się w portierniach obiektów.
- ### II. AKCJA RATOWNICZO-GAŚNICZA

1. Równocześnie z alarmowaniem straży pożarnej należy przystąpić do akcji ratowniczo - gaśniczej za pomocą podręcznego sprzętu gaśniczego, znajdującego się w pobliżu.
2. Do czasu przybycia straży pożarnej kierownictwo akcją obejmuje Rektor, Kanclerz, pracownik Zespołu ds. bhp i ochrony ppoż. lub najbardziej energiczny i opanowany pracownik.
3. Każda osoba przystępująca do akcji ratowniczo-gaśniczej winna wiedzieć, że:
 - 1) w pierwszej kolejności przeprowadzić ratowanie zagrożonego życia ludzi,
 - 2) wyłączyć dopływ prądu elektrycznego do pomieszczeń objętych pożarem,
 - 3) nie wolno gasić wodą lub gaśnicami bez litery "E" instalacji i urządzeń elektrycznych będących pod napięciem,
 - 4) do gaszenia instalacji i urządzeń pod napięciem stosować tylko gaśnice śniegowe i proszkowe,
 - 5) usunąć z zasięgu ognia wszystkie materiały palne, a w szczególności butle z gazami sprężonymi, naczynia z płynami łatwo zapalnymi, cenne maszyny, urządzenia i ważne dokumenty,
 - 6) nie otwierać bez wyraźnej potrzeby drzwi i okien do pomieszczeń, w których powstał pożar, ponieważ dopływ tlenu sprzyja rozwojowi ognia,
 - 7) szybkie i prawidłowe uruchomienie środków gaśniczych umożliwia ugaszenie pożaru w zarodku.

III. ZABEZPIECZENIE POGORZELISKA

Kanclerz odpowiedzialny jest za:

- 1) zabezpieczenie miejsca pożaru, wystawienie posterunku pogorzelowego w celu uniknięcia pożaru wtórnego lub nieszczęśliwego wypadku,
- 2) przystąpienie do uporządkowania pogorzeliska po zakończeniu działania komisji, powołanej do stwierdzenia przyczyny pożaru.

IV. PODSTAWA PRAWNA

Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. z 2002r. nr 147 poz.1229 z późniejszymi zmianami).

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

Załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r.
w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet
(Dz. U. nr 114, poz. 545 z późn. zm.)

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

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 12 kg - przy pracy stałej,
- 2) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 50 N - przy pracy stałej,
- 2) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 120 N - przy pracy stałej,
- 2) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 8 kg - przy pracy stałej,
- 2) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednośladowych,
- 2) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-śladowych,
- 3) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,

1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
- 2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
- 3) prace w pozycji wymuszonej,
- 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

III. Prace w hałasie i drganiach

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 Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

- c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB,
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom 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 Kodeksie pracy, 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:

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)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
 - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 ,
- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej,
- 2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,
- 4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.

2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

- 1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- 2) w służbie zdrowia,
- 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- 4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

- 1) praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach,
- 2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - chloropren,
 - 2-etoksyetanol,
 - etylenu dwubromek,
 - leki cytostatyczne,
 - mangan,
 - 2-metoksyetanol,
 - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
 - styren,
 - syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - węgla dwusiarczek,
 - preparaty od ochrony roślin,
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- 3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.”

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

Załącznik nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac
(Dz. U. nr 200, poz.2047 z późn. zm.)

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

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 - 2.300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3.030 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 posadzgarskich.

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.

II. 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 i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).
- 2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
 - d) może powodować raka (R45),
 - e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
 - f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
 - g) może upośledzać płodność (R60),
 - h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
 - i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).
- 3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).
- 4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
- 5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.
- 6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, oo których mowa w pkt 1-4.

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 odrębnych przepisach.

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 Kodeksie pracy, 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 Kodeksie pracy, 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 Kodeksie pracy, 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:

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	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
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 (a_{hwX} , a_{hwY} , a_{hwZ}), przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwX} , a_{hwY} , a_{hwZ}), przekracza 4 m/s^2 .
- 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 ($1,4 a_{wX}$, $1,4 a_{wY}$, a_{wZ}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,
 - 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 ($1,4 a_{wX}$, $1,4 a_{wY}$, a_{wZ}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.
- 11) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza $30 \text{ }^\circ\text{C}$, 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 przetwórnicy 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

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym 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 tym szczególnie:
 - a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., 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, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. 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, krajalnic, 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 kosą,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kafarów 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, sprzątaczy 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 ciągnikowych,
 - 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.

WYKAZ NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM, PRZY KTÓRYCH ZEZWAŁA SIĘ NA ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W WIEKU POWYŻEJ 16 LAT

Załącznik nr 2 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac
(Dz. U. nr 200, poz.2047 z późn. zm.)

I. 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 jednokołowych 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-kołowych 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-kołowych 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 stałe 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 7 i 17.

II. 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 dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.
- 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 każdym 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 wydalinami, 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, plwocina,
 - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriach.
- 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.

III. 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.”

**ZASADY POSTĘPOWANIA
W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI
w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie**

§ 1

Definicja mobbingu

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu 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

Zgłaszanie przypadków mobbingu

1. Każdy pracownik poddawany mobbingowi lub będący świadkiem takiego zachowania powinien złożyć pisemne zawiadomienie do Rektora, za pośrednictwem Dyrektora ds. Pracowniczych.
2. Zawiadomienie powinno zawierać:
 - 1) opis stanu faktycznego (opis zaistniałej sytuacji oraz informacje jakie działania/zachowania zgłaszający uznaje za mobbing),
 - 2) wskazanie pracownika, który zdaniem zgłaszającego dopuścił się mobbingu,
 - 3) ewentualne dowody (w tym wskazanie świadków),
 - 4) datę oraz własnoręczny podpis zawiadamiającego.

§ 3

Komisja antymobbingowa

1. Niezwłocznie po otrzymaniu zawiadomienia, nie dłużej jednak niż w terminie tygodnia, Rektor powołuje doraźną komisję antymobbingową, liczącą co najmniej trzy osoby, oraz zapewnia jej środki do działania.
2. W skład komisji każdorazowo wchodzi Dyrektor ds. Pracowniczych, z zastrzeżeniem ust.4.
3. Na wniosek strony postępowania (tj. osoby mobbingowanej lub oskarżonej o stosowanie mobbingu), w skład komisji antymobbingowej wchodzi przedstawiciel działających w Uczelni związków zawodowych, z zastrzeżeniem ust.4.
4. Członkiem komisji nie może być osoba zgłaszająca przypadek mobbingu, ani osoba obwiniona o stosowanie mobbingu.

§ 4

Postępowanie wyjaśniające

1. Wyjaśnienie sprawy przez komisję, o której mowa w §3, powinno nastąpić w ciągu 30 dni od dnia jej powołania.
2. Zadaniem komisji, jest wyjaśnienie okoliczności opisanych w zawiadomieniu, w tym w szczególności zbadanie czy złożone zawiadomienie jest zasadne.
3. Komisja wyjaśnia okoliczności opisane w zawiadomieniu, w szczególności poprzez:
 - 1) wysłuchanie pracownika, w stosunku do którego - według zawiadomienia - stosowany był mobbing,
 - 2) wysłuchanie pracownika obwinionego o mobbing,
 - 3) przeprowadzenie postępowania dowodowego (w tym wysłuchanie świadków).
5. Decyzje komisja podejmuje zwykłą większością głosów.
6. Po zakończeniu prac komisja sporządza protokół, w który przedstawia przebieg wyjaśniania sprawy, opis podjętych czynności, swoją ocenę zasadności zawiadomienia (tj. stwierdzenie czy mobbing zaistniał, czy też nie miał miejsca) i ewentualne rekomendacje dla Rektora.
7. Protokół, o którym mowa w ust.5, podpisany jest przez wszystkich członków komisji.

8. Prace komisji mają charakter poufny: członkowi komisji zobowiązani są do zachowania w tajemnicy wszystkich informacji powziętych w związku z zawiadomieniem, z zastrzeżeniem ust.8.
9. Z treścią protokołu zapoznaje się Rektor, osoba, wobec której - według zawiadomienia - stosowany był mobbing, a także osoba o mobbing obwiniona.

§ 5

Decyzja Rektora

1. W razie uznania zasadności powiadomienia, Rektor podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz mające na celu zapobieżenie ich powstawaniu w przyszłości, w szczególności poprzez:
 - 1) pociągnięcie osoby winnej stosowania mobbingu do odpowiedzialności dyscyplinarnej lub rozwiązanie z nią stosunku pracy,
 - 2) umożliwienie osobie mobbingowanej normalnego wykonywania obowiązków pracowniczych i funkcjonowania w społeczności akademickiej, m.in. poprzez:
 - a) przeniesienie pracownika do innej jednostki organizacyjnej (separacja strukturalna),
 - b) umiejscowienie stanowiska pracy tak, aby nie dochodziło do codziennych kontaktów obu stron (separacja przestrzenna).
2. O wyniku postępowania wyjaśniającego Rektor informuje bezpośredniego przełożonego osoby oskarżonej o stosowanie mobbingu (zarówno w sytuacji gdy powiadomienie było zasadne, jak i w sytuacji gdy było ono niezasadne).