

**Zarządzenie nr 18/2022
z dnia 1 marca 2022 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

w sprawie Regulaminu pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi

Na podstawie art. 104-104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, ze zm.) oraz art. 23 ust. 1 i 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, ze zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Traci moc Regulamin pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, wprowadzony zarządzeniem nr 68/2019 z dnia 13 września 2019 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie Regulaminu pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników za pomocą służbowej poczty elektronicznej.

REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Radzisław Kordek*

Ogłoszenie aktu prawnego:

- intranet

REGULAMIN PRACY W UNIWERSYTECIE MEDYCZNYM W ŁODZI

Rozdział I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi, zwany dalej „regulaminem”, ustala organizację i porządek procesu pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.
2. Regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników, a także środki, jakie stosować może pracodawca w przypadku nieprzestrzegania przez pracowników norm obowiązujących w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

§ 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zobowiązany jest zapoznać się z treścią regulaminu oraz podpisać oświadczenie o przyjęciu do wiadomości jego postanowień. Oświadczenie włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 4

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Uniwersytecie – należy przez to rozumieć Uniwersytet Medyczny w Łodzi;
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet, reprezentowany przez Rektora lub Kanclerza w zakresie określonym odrębnymi przepisami lub pełnomocnictwem;
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę świadczącą pracę na rzecz Uniwersytetu na podstawie stosunku pracy;
- 4) klientowi – należy przez to rozumieć osobę związaną ze środowiskiem Uniwersytetu w sposób bezpośredni lub pośredni, w szczególności kandydata, studenta, doktoranta, absolwenta, partnera biznesowego, przedstawiciela instytucji zewnętrznych;
- 5) ustawie PSWiN – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 6) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Rozdział II PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 5

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanym dalej „bhp”, oraz ochrony przeciwpożarowej, zwanej dalej „ppoż.”;
- 2) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy;
- 3) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;

- 4) zaspokajać, w miarę posiadanych środków, potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne pracowników;
- 5) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 6) zapewniać pracownikowi niezbędne w procesie pracy na danym stanowisku materiały, narzędzia i odzież ochronną oraz umożliwiać korzystanie z niezbędnych maszyn i urządzeń;
- 7) prowadzić i przechowywać dokumentację związaną ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niezagrożających uszkodzeniem lub zniszczeniem;
- 8) umożliwiać pracownikom wgląd w akta osobowe oraz dokumentację związaną z ich stosunkiem pracy;
- 9) zapoznać pracowników podejmujących pracę oraz przetwarzających dane osobowe z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych;
- 10) poinformować pracowników podejmujących pracę o celu, zakresie oraz sposobie stosowania monitoringu wizyjnego, o którym mowa w § 13 ust. 2;
- 11) informować pracowników, w sposób przyjęty w Uniwersytecie, o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy;
- 12) wpływać na kształtowanie w Uniwersytecie zasad współżycia społecznego.

§ 6

1. Przełożony jest zobowiązany zapoznać nowo zatrudnionego pracownika:
 - 1) z zakresem obowiązków i sposobem wykonywania pracy na powierzonym stanowisku; zakres obowiązków powinien być sporządzony w formie pisemnej nie później niż w ciągu dwóch dni od zatrudnienia i podpisany przez pracownika oraz przełożonego; jeden egzemplarz zakresu obowiązków należy złożyć do jednostki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy pracownicze, celem umieszczenia w aktach osobowych;
 - 2) ze sposobem potwierdzania przybycia i obecności w pracy;
 - 3) z podstawowymi uprawnieniami pracownika;
 - 4) z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w Uniwersytecie;
 - 5) z wyposażeniem stanowiska pracy, zasadami gospodarowania powierzonym mieniem oraz przepisami bhp i ppoż.;
 - 6) ze strategią rozwoju Uniwersytetu;
 - 7) z zasadami współpracy obowiązującymi w jednostce organizacyjnej oraz zasadami współpracy pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Uniwersytetu.
2. Do obowiązków przełożonego należy w szczególności:
 - 1) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
 - 2) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
 - 3) nadzorowanie czasu pracy pracowników, ustalanie planów urlopów i harmonogramów czasu pracy;
 - 4) niedopuszczanie do pracy pracowników nieposiadających:
 - a) aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
 - b) aktualnego szkolenia potwierdzającego znajomość przepisów oraz zasad bhp,
 - c) środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego przewidzianego do stosowania na danym stanowisku;
 - 5) opracowanie systemu zastępstw adekwatnego do zadań operacyjnych, zapewniającego ciągłość realizacji zadań jednostki;
 - 6) dokonywanie okresowej oceny pracowników.

§ 7

Pracodawca ma prawo w szczególności do:

- 1) korzystania z wyników pracy wykonywanej przez pracownika zgodnie z treścią stosunku pracy;
- 2) żądania od pracownika podania danych osobowych przewidzianych w przepisach prawa – w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne w procesie zatrudnienia.

Rozdział III PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 8

1. Pracownik jest uprawniony w szczególności do:
 - 1) terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę;
 - 2) wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu pracy w dni robocze oraz podczas urlopów;
 - 3) równego traktowania przez pracodawcę z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków;
 - 4) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami oraz zasadami bhp.
2. Pracownik ma obowiązek w szczególności:
 - 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Uniwersytecie;
 - 2) przestrzegać ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w Uniwersytecie, w tym uczestniczyć w obowiązkowych szkoleniach, w szczególności związanych z organizacją i procesem pracy;
 - 3) przestrzegać regulaminu oraz innych przepisów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie;
 - 4) przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż.;
 - 5) przestrzegać przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz uczestniczyć w szkoleniach w tym zakresie;
 - 6) dbać o własny rozwój zawodowy poprzez stałe doskonalenie umiejętności, poszerzanie wiedzy, dzielenie się wiedzą ze współpracownikami oraz wykorzystywanie jej w praktyce;
 - 7) aktywnie uczestniczyć w osiąganiu celów strategicznych i realizacji zadań Uniwersytetu;
 - 8) dbać o dobro Uniwersytetu, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
 - 9) przechowywać dokumenty w miejscu do tego przeznaczonym i po zakończeniu pracy odpowiednio je zabezpieczyć;
 - 10) należyście zabezpieczać, po zakończeniu pracy, urządzenia, narzędzia pracy oraz wszelkie nośniki informacji;
 - 11) zachować porządek na swoim stanowisku pracy;
 - 12) posiadać konto służbowej poczty elektronicznej w domenie „umed.lodz.pl” oraz regularnie z niego korzystać; wszystkie służbowe wiadomości wysyłane drogą elektroniczną powinny być przesyłane wyłącznie z przyznanego konta;
 - 13) regularnie korzystać z portalu intranetowego Uniwersytetu;
 - 14) posiadać w miejscu pracy elektroniczną kartę pracowniczą ze zdjęciem, zawierającą dane identyfikujące pracownika;
 - 15) brać udział w ocenie okresowej;
 - 16) niezwłocznie zawiadamiać pracodawcę o wszelkich zmianach danych osobowych, a w szczególności takich, które powodują powstanie bądź utratę prawa do świadczeń lub konieczność naniesienia zmian w dokumentach zgłoszeniowych ZUS (ubezpieczenia społecznego), w tym o zmianie adresu do korespondencji, zgłoszeniu lub utracie uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego członka rodziny;
 - 17) stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

3. Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za powierzone mienie, na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 9

Pracownikowi zabrania się:

- 1) wnoszenia i spożywania na terenie Uniwersytetu alkoholu i innych substancji psychoaktywnych oraz przebywania w stanie po spożyciu alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych;
- 2) palenia tytoniu, wyrobów tytoniowych, w tym nowatorskich wyrobów tytoniowych i papierosów elektronicznych, na terenie Uniwersytetu;
- 3) oddalania się w godzinach pracy poza wyznaczone miejsce świadczenia pracy bez zgody i wiedzy przełożonego;
- 4) korzystania z urządzeń i przedmiotów służących do wykonywania pracy do celów innych niż służbowe;
- 5) korzystania z urządzeń niezgodnie z ich przeznaczeniem;
- 6) samowolnego instalowania, uruchamiania i naprawiania sprzętu podlegającego serwisowi wewnętrznemu lub zewnętrznemu;
- 7) wynoszenia poza obręb Uniwersytetu urządzeń, aparatury, narzędzi i innych składników majątku bez zgody przełożonego;
- 8) przywłaszczania własności Uniwersytetu do osobistego użytku lub w celu odsprzedaży;
- 9) przetwarzania danych osobowych w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami.

§ 10

Pracownik będący kierownikiem jednostki organizacyjnej zobowiązany jest do uczestniczenia w obowiązkowych szkoleniach organizowanych w Uniwersytecie, w szczególności przeznaczonych dla kadry kierowniczej.

§ 11

Pracownik będący kierownikiem jednostki organizacyjnej zobowiązany jest do wskazania na czas swojej nieobecności zastępcy, który w jego imieniu będzie podejmował decyzje w bieżących sprawach jednostki organizacyjnej, aby nie zakłócać prawidłowego jej funkcjonowania. Upoważnienie do podejmowania decyzji finansowych wymaga zachowania formy pisemnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami Uniwersytetu.

§ 12

1. Pisma dotyczące spraw osobowych, w szczególności: podania o zatrudnienie, przeniesienie do innej jednostki, podwyższenia wynagrodzenia, zmiany stanowiska, wymagają opinii przełożonego, kierownika katedry oraz dziekana – w przypadku jednostek wydziałowych, a w pozostałych przypadkach – opinii przełożonego oraz kierownika/dyrektora nadrzędnej jednostki organizacyjnej.
2. Wniosek o przedłużenie zatrudnienia pracownika przełożony zobowiązany jest złożyć z zachowaniem drogi służbowej, z wyprzedzeniem co najmniej:
 - 1) trzymiesięcznym – w przypadku pracownika będącego nauczycielem akademickim;
 - 2) jednomiesięcznym – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.

§ 13

1. Pracodawca ma prawo do nieodpłatnego umieszczania wizerunku pracownika w intranecie, na elektronicznej karcie pracownika, w uczelnianych systemach informatycznych oraz korzystania z wizerunku pracownika w ramach innych wewnętrznych działań Uniwersytetu, jeżeli jest to uzasadnione interesem pracodawcy, ma na celu usprawnienie procesu zarządzania i komunikacji wewnętrznej oraz ma związek z zatrudnieniem w Uniwersytecie. Do działań poza Uniwersytetem wymagana jest zgoda pracownika.

2. Pracodawca ma prawo do stosowania monitoringu wizyjnego, polegającego na rejestrowaniu obrazu przez zamontowane kamery w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Uniwersytet na szkodę. Wprowadzenie monitoringu wymaga poinformowania pracowników o tym fakcie za pomocą służbowej poczty elektronicznej, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Obszar objęty monitoringiem jest oznaczony w sposób widoczny i czytelny. Wykaz miejsc objętych monitoringiem określa Kanclerz. Nagrania obrazu przechowywane są przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania, z zastrzeżeniem przypadków, gdy stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w takim postępowaniu, kiedy to termin przechowywania nagrania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie okresów przechowywania nagrania zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu. Nagrywanie, monitorowanie i przechowywanie obrazu oraz przetwarzanie danych osobowych w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego odbywa się z zachowaniem zasad i wymogów określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w szczególności w Kodeksie pracy oraz przepisach o ochronie danych osobowych.

§ 14

1. Dodatkowe zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej przez pracownika nie może stanowić działalności konkurencyjnej wobec Uniwersytetu, podległych jej jednostek lub uniwersyteckich szpitali klinicznych.
2. Podjęcie lub kontynuowanie przez nauczyciela akademickiego, dla którego Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową wymaga zgody Rektora i następuje na zasadach określonych w ustawie PSWiN.

§ 15

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownik jest obowiązany rozliczyć się z pracodawcą, w szczególności z powierzzonego mienia.

Rozdział IV RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

§ 16

Informacja o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.

Rozdział V PRZESTRZEGANIE OBOWIĄZKU TRZEŹWOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA NARKOMANII

§ 17

1. Pracownik, w stosunku do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub po zażyciu innych substancji psychoaktywnych albo spożywał alkohol lub zażywał inne substancje psychoaktywne w czasie pracy, nie może być dopuszczony do pracy.
2. Wystarczającą podstawą do podjęcia decyzji o niedopuszczeniu pracownika do pracy, z konsekwencjami wynikającymi z Kodeksu pracy oraz regulaminu, jest stwierdzenie, na podstawie wyglądu, zapachu i zachowania pracownika, że znajduje się on w stanie po spożyciu alkoholu lub zażyciu innych substancji psychoaktywnych. O zaistniałej sytuacji przełożony zobowiązany jest powiadomić jednostkę organizacyjną odpowiedzialną za sprawy pracownicze. W przypadku podjęcia decyzji o konieczności wykonania u pracownika badania

- na zawartość alkoholu w organizmie lub przeprowadzenia testu na obecność środka odurzającego lub innych substancji psychoaktywnych, wzywa się organy porządku publicznego.
3. Badania zmierzające do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie obejmują badanie wydychanego powietrza.
 4. W szczególnych sytuacjach można wykonać badanie krwi, jeżeli:
 - 1) pracownik odmawia poddania się badaniu wydychanego powietrza;
 - 2) pracownik żąda badania krwi, pomimo przeprowadzonego badania wydychanego powietrza;
 - 3) stan osoby badanej, w szczególności wynikający ze spożycia alkoholu, choroby układu oddechowego lub innych przyczyn, uniemożliwia przeprowadzenie badania wydychanego powietrza;
 - 4) wystąpił brak wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, spowodowany przekroczeniem zakresu pomiarowego analizatora wydechu.
 5. Pracownik ma prawo do odmowy poddania się badaniu trzeźwości lub badaniu na obecność substancji psychoaktywnych. Odmowa nie powoduje uchylenia postawionego pracownikowi zarzutu. Naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości lub pozostawanie w stanie po zażyciu substancji psychoaktywnych ustala się wówczas na podstawie:
 - 1) zeznań świadków;
 - 2) ustaleń wynikających z opisu wyglądu i zachowania pracownika.
 6. Z czynności, o których mowa w ust. 5, sporządza się protokół, zgodnie ze wzorem określonym w załączniku nr 2.
 7. Przełożony, w terminie 2 dni roboczych od dnia stwierdzenia u pracownika stanu nietrzeźwości lub stanu po zażyciu innych substancji psychoaktywnych, występuje z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
 8. Działania, o których mowa w ust. 1-6, powinny zostać przeprowadzone zgodnie z zasadą poszanowania godności pracownika, w sposób nienaruszający jego dóbr osobistych.
 9. Za czas odsunięcia pracownika od pracy, którego powodem jest stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub po zażyciu innych substancji psychoaktywnych albo spożywanie alkoholu lub zażywanie innych substancji psychoaktywnych w czasie pracy, nie przysługuje wynagrodzenie.

Rozdział VI

CZAS PRACY I PORZĄDEK W PROCESIE PRACY

§ 18

1. Pracownik jest zobowiązany do punktualnego rozpoczynania pracy. Pracownik ma obowiązek stawić się do pracy w takim czasie, aby o ustalonej godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy gotowy do jej wykonania.
2. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Uniwersytecie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
3. Czas pracy pracownika powinien być czasem efektywnego świadczenia pracy, wykorzystywanym wyłącznie na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 19

1. Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowy czasu pracy. Przełożony, ustalając zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, bierze pod uwagę jego obowiązki dydaktyczne, naukowe i organizacyjne, zachowując dobowe i tygodniowe normy czasu pracy.
2. Zrealizowanie przez nauczyciela akademickiego ustalonego dla niego pensum dydaktycznego nie zwalnia go z konieczności dalszego świadczenia pracy w zakresie innych obowiązków,

zgodnych z ustawą PSWiN, których zakres i wymiar jest ustalany przez kierownika jednostki organizacyjnej.

3. Czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w sprawowaniu opieki zdrowotnej jest określony w umowie zawartej przez niego ze szpitalem, zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

§ 20

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

§ 21

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się następujące zasady dotyczące czasu pracy:
 - 1) ruchomy czas pracy, obejmujący rozpoczęcie pracy pomiędzy godziną 7:00 a 8:30 i jej zakończenie odpowiednio po upływie pełnych 8 godzin – pomiędzy godziną 15:00 a 16:30, z zastrzeżeniem zapewnienia ciągłości obsługi klienta przez jednostki organizacyjne Uniwersytetu do godz. 15:30;
 - 2) wykonywanie pracy od poniedziałku do soboty, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Praca w sobotę może być wykonywana wyłącznie w przypadku, gdy wymaga tego specyfika zadań i organizacja procesu pracy w jednostce organizacyjnej. Decyzję dotyczącą wykonywania pracy w sobotę podejmuje pracodawca.
3. Za czas przepracowany w sobotę pracownik otrzymuje inny dzień wolny od pracy – do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.
4. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyznaczyć inny dzień wolny od pracy niż niedziela lub święta, tzw. dzień rektorski, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 22

1. W przypadkach uzasadnionych potrzebami jednostki organizacyjnej przełożony może ustalić inny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek przełożonego i po uzyskaniu zgody pracodawcy, dopuszcza się wprowadzenie w jednostce organizacyjnej pracy zmianowej, w godzinach określonych w miesięcznych harmonogramach.

§ 23

1. Pracownicy obsługi technicznej oraz ratownicy, zatrudnieni w Centrum Sportu, świadczą pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w okresie od 1 września do 30 czerwca każdego roku. Praca w tym systemie oznacza możliwość przedłużania – do 12 godzin na dobę – i skracania dobowego wymiaru czasu pracy poszczególnych pracowników, tak aby w przyjętym dla wyżej wymienionych pracowników okresie rozliczeniowym jednego miesiąca norma rozliczeniowa wynosiła przeciętnie 40 godzin tygodniowo.
2. W odniesieniu do pozostałych jednostek organizacyjnych pracodawca zastrzega sobie możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w przypadkach szczególnie uzasadnionych rodzajem lub organizacją pracy, zarówno w odniesieniu do grupy pracowników, jak i do wskazanego pracownika. Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy następuje na wniosek pracownika lub przełożonego, po uzyskaniu zgody pracodawcy.
3. O wprowadzeniu równoważnego czasu pracy w jednostkach organizacyjnych, o których mowa w ust. 2, jednostka odpowiedzialna za sprawy pracownicze informuje reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

§ 24

Przełożony pracownika wykonującego pracę w innym niż podstawowy system czasu pracy przekazuje pracownikowi obowiązujący go rozkład czasu pracy co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

§ 25

Rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy, o którym mowa w § 23, przełożony przekazuje do jednostki organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy pracownicze do 5. dnia danego miesiąca.

§ 26

W stosunku do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w przypadkach szczególnie uzasadnionych rodzajem i organizacją pracy, pracodawca zastrzega sobie możliwość wprowadzenia zadaniowego czasu pracy, zarówno w odniesieniu do grupy pracowników, jak i do wskazanego pracownika. Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy następuje na wniosek lub za zgodą pracownika.

§ 27

W przypadkach szczególnie uzasadnionych pracodawca przewiduje możliwość wykonywania pracy w formie telepracy. Zasady zatrudniania pracownika w formie telepracy określa załącznik nr 3.

§ 28

1. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mają prawo do przerwy w pracy przeznaczonej na spożycie posiłku, wliczonej do czasu pracy. Długość trwania przerwy ustala przełożony. Przerwa nie może trwać krócej niż 15 minut i dłużej niż 30 minut.
2. Pracownicy użytkujący w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy mają prawo do co najmniej 5-minutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 29

1. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi potrzebami pracodawcy pracownik, na polecenie przełożonego, zobowiązany jest wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, z wyjątkiem pracownicy w ciąży, pracownika młodocianego oraz pracowników posiadających orzeczenie o przyznaniu stopnia niepełnosprawności. Pracownik opiekujący się dzieckiem w wieku do lat 4 może być zatrudniony w godzinach nadliczbowych tylko za jego zgodą.
2. Liczba godzin nadliczbowych danego pracownika nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym, z zachowaniem 11-godzinowego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie, chyba że przepisy Kodeksu pracy stanowią inaczej.
3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić albo na wniosek pracownika, albo z inicjatywy pracodawcy.
4. W przypadku nadgodzin wynikających z przekroczenia dobowego lub średniotygodniowego czasu pracy:
 - 1) jeśli udzielenie czasu wolnego następuje na pisemny wniosek pracownika, pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, w terminie ustalonym z pracownikiem (nie później niż w ciągu 30 dni kalendarzowych od dnia wystąpienia nadgodzin);
 - 2) jeśli udzielenie czasu wolnego następuje z inicjatywy pracodawcy, pracodawca udziela czasu wolnego od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin

nadliczbowych, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego; nie może to spowodować obniżenia temu pracownikowi wynagrodzenia.

5. W przypadku nadgodzin wynikających z pracy w niedzielę i święto:
 - 1) w zamian za pracę w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeśli nie jest to możliwe w ww. okresie, to do końca okresu rozliczeniowego;
 - 2) w zamian za pracę w święto pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego.
6. Czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych jest równoznaczny z utratą przez pracownika prawa do dodatkowego wynagrodzenia przysługującego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 30

1. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22:00 a 6:00.
2. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, zwanym dalej „regulaminem wynagradzania”.

§ 31

1. Uniwersytet prowadzi, oddzielnie dla każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, elektroniczną kartę czasu pracy, w której zaznaczane są – jako godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy – przedziały czasowe, o których mowa w § 21 ust. 1 pkt 1.
2. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na elektronicznej karcie czasu pracy zaznacza się, za pośrednictwem portalu procesowego, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy wskazane w harmonogramie czasu pracy.
3. Pracownik ma wgląd do własnej ewidencji czasu pracy po zalogowaniu się na swój profil w intranecie.

§ 32

1. Obecność pracownika liczy się od momentu rozpoczęcia pracy na stanowisku pracy do momentu jego opuszczenia, chyba że pracownik, na polecenie przełożonego, wykonuje pracę poza stałym miejscem pracy.
2. Pracownik może przebywać na terenie Uniwersytetu poza godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody przełożonego lub na jego polecenie.
3. Przełożony sprawuje bieżący nadzór nad przestrzeganiem ustalonego czasu pracy w kierowanej przez siebie jednostce organizacyjnej.

§ 33

W przypadku nieobecności w pracy pracownik powinien niezwłocznie poinformować o tym fakcie przełożonego, przedstawić przyczyny oraz przewidywany czas trwania nieobecności – osobiście, telefonicznie, przez inną osobę, za pośrednictwem poczty elektronicznej lub za pośrednictwem placówki świadczącej usługi pocztowe albo kurierskie (decyduje data nadania przesyłki).

Rozdział VII PRZEPISY SZCZEGÓLNE DOTYCZĄCE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 34

1. Do obowiązków nauczyciela akademickiego należy:
 - 1) uczestniczenie w pracach organizacyjnych na rzecz Uniwersytetu oraz w innych pracach i programach wdrażanych w związku z rozwojem naukowo-dydaktycznym, wskazanych

- przez władze Uniwersytetu, w tym w szczególności poprzez członkostwo i czynny udział w pracach rad, komisji, zespołów oraz innych organów i ciał kolegialnych;
- 2) stałe podnoszenie kompetencji zawodowych, w szczególności poprzez udział w:
 - a) konferencjach i seminariach naukowych związanych z wykonywaną pracą,
 - b) szkoleniach służących podnoszeniu umiejętności dydaktycznych i naukowych,
 - c) warsztatach naukowych i zespołach badawczych, służących wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu, oraz ich organizowanie;
 - 3) uczestniczenie w kształceniu doktorantów, w szczególności poprzez:
 - a) sprawowanie opieki nad rozwojem naukowym doktorantów,
 - b) udział w realizacji praktyk zawodowych przez doktorantów,
 - c) prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach kształcenia doktorantów;
 - 4) wykonywanie prac zleczanych przez kierownika jednostki organizacyjnej, niezbędnych do prawidłowej realizacji procesu dydaktycznego lub badawczego;
 - 5) w zakresie związanym z kształceniem i wychowywaniem studentów:
 - a) prowadzenie zajęć dydaktycznych, o których mowa w § 36 ust. 1, w wymiarze określonym w § 35,
 - b) realizacja innych zadań związanych z procesem dydaktycznym, obejmujących:
 - przeprowadzanie egzaminów, zaliczeń i kolokwium oraz udział w egzaminach komisyjnych,
 - opiniowanie i recenzowanie prac dyplomowych oraz udział w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe,
 - konsultacje i dyżury dydaktyczne,
 - sprawowanie opieki nad kołami naukowymi,
 - pełnienie funkcji opiekuna roku,
 - uczestniczenie w hospitacji zajęć dydaktycznych,
 - przygotowywanie i udostępnianie studentom materiałów dydaktycznych,
 - c) przygotowywanie studentów do konkursów, imprez kulturalnych i sportowych oraz udział w tych imprezach;
 - 6) w zakresie związanym z prowadzeniem działalności naukowej w szczególności:
 - a) prowadzenie badań naukowych, prac rozwojowych i projektów badawczych, niezbędnych dla własnego rozwoju naukowego,
 - b) prowadzenie prac organizacyjnych związanych z prowadzoną działalnością naukową, w tym opracowywanie wniosków grantowych oraz ubieganie się o środki finansowe na badania naukowe,
 - c) upowszechnianie wyników swojej działalności naukowej poprzez publikowanie prac naukowych i udział w konferencjach naukowych.
2. Do obowiązków nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień doktora habilitowanego należy kształcenie kadry naukowej, w tym uczestniczenie w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego oraz – w przypadku nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora – w postępowaniach w sprawie nadania tytułu profesora.

§ 35

1. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w Uniwersytecie wynosi:
 - 1) dla pracowników badawczo-dydaktycznych, zatrudnionych na stanowisku:
 - a) profesora, profesora uczelni – 180 godzin dydaktycznych,
 - b) adiunkta, asystenta – 240 godzin dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3;
 - 2) dla pracowników dydaktycznych, zatrudnionych na stanowisku:
 - a) profesora, profesora uczelni – 360 godzin dydaktycznych,
 - b) adiunkta, asystenta – 360 godzin dydaktycznych,
 - c) lektora, starszego lektora – 540 godzin dydaktycznych,

- d) instruktora, starszego instruktora – 540 godzin dydaktycznych;
 - 3) dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych na stanowisku adiunkta i asystenta, posiadających stopień doktora habilitowanego – 180 godzin dydaktycznych, liczonych proporcjonalnie od dnia uzyskania habilitacji.
2. Jedna godzina dydaktyczna trwa 45 minut.
 3. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wyliczany jest proporcjonalnie do pełnego wymiaru czasu pracy, do części dziesiętnych po przecinku, i zaokrąglany do jedności z zachowaniem następujących zasad:
 - 1) w przypadku gdy cyfra po przecinku jest mniejsza niż 5 – wynik zaokrągla się z niedomiarem;
 - 2) w przypadku gdy cyfra po przecinku jest równa lub większa niż 5 – wynik zaokrągla się z nadmiarem.
 4. W przypadku zmiany stanowiska lub grupy stanowisk w trakcie roku akademickiego, roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego ustala się proporcjonalnie do czasu zatrudnienia na tych stanowiskach lub w grupach stanowisk, z zachowaniem zasad określonych w ust. 3.

§ 36

1. Na roczny wymiar zajęć dydaktycznych składają się następujące rodzaje zajęć: wykłady, ćwiczenia, zajęcia praktyczne, laboratoryjne i fakultatywne, seminaria, lektoraty, zajęcia z wychowania fizycznego – na wszystkich formach i poziomach studiów prowadzonych przez Uniwersytet, w tym także w ramach realizacji dydaktyki w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych, oraz związane z kształceniem doktorantów.
2. Zajęcia dydaktyczne mogą być realizowane poza Uniwersytetem, wspólnie z podmiotami zewnętrznymi, na zasadach określonych w umowach i porozumieniach zawartych pomiędzy stronami. Do określania wymiaru zajęć dydaktycznych oraz obliczania godzin dydaktycznych realizowanych przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie stosuje się przepisy regulaminu.
3. Zajęcia dydaktyczne wynikające z programów kształcenia mogą być realizowane z użyciem technik kształcenia na odległość. Szczegółowe zasady dotyczące prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 37

1. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego, określony w § 35, może zostać obniżony w przypadku:
 - 1) pełnienia funkcji Rektora, prorektora, dziekana lub prodziekana;
 - 2) pełnienia funkcji dyrektora uniwersyteckiego szpitala klinicznego, dyrektora szkoły doktorskiej;
 - 3) pełnienia funkcji kierownika jednostki organizacyjnej wiodącej pod względem naukowym w Uniwersytecie;
 - 4) nauczycieli akademickich prowadzących wyjątkowo efektywną działalność badawczą;
 - 5) przyczyn zdrowotnych lub innych ważnych powodów.
2. Zgody na obniżenie rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych udziela Rektor na wniosek nauczyciela akademickiego, złożony do końca roku kalendarzowego, po zaopiniowaniu przez dziekana wydziału, na którym jest alokowana jednostka organizacyjna, w której jest zatrudniony nauczyciel. Zgody może udzielić również prorektor właściwy ds. kształcenia, działający na podstawie pełnomocnictwa Rektora.
3. W przypadku gdy z wnioskiem o obniżenie wymiaru godzin dydaktycznych występuje Rektor, zgody udziela przewodniczący Rady Uczelni.

4. Rektor może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych poniżej dolnej granicy rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań na rzecz Uniwersytetu, innych niż wymienione w ust. 1.
5. Nauczyciel akademicki może korzystać z obniżenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych tylko z jednego wybranego przez siebie tytułu.
6. Nauczycielowi akademickiemu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za godziny zajęć dydaktycznych określonych w § 36, przepracowane ponad udzielone obniżenie, do wymiaru określonego w § 35.
7. Szczegółowe zasady obniżania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych nauczycielom akademickim określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 38

1. W przypadku konieczności zapewnienia realizacji programu studiów nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
 - 1) 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego.
2. Nauczycielowi akademickiemu może być powierzone, za jego zgodą, prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przewidzianego dla danego stanowiska.
3. W pierwszej kolejności kierownik jednostki organizacyjnej powinien zlecać realizację ponadwymiarowych godzin dydaktycznych nauczycielom akademickim zatrudnionym w kierowanej przez siebie jednostce.
4. Powierzenie nauczycielowi akademickiemu realizacji zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych jest dopuszczalne przy jednoczesnym spełnieniu następujących warunków:
 - 1) nauczyciel akademicki zrealizował swój podstawowy roczny wymiar zajęć dydaktycznych w roku akademickim, w którym powierza mu się prowadzenie zajęć w godzinach ponadwymiarowych;
 - 2) prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych jest uzasadnione koniecznością zrealizowania programu studiów;
 - 3) wszyscy nauczyciele akademicy zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej (klinice, oddziale klinicznym, zakładzie oraz w jednostce ogólnouczelnianej) zrealizowali roczny wymiar zajęć dydaktycznych, a godziny ponadwymiarowe wynikają z zaplanowanego procesu kształcenia;
 - 4) w jednostce organizacyjnej (klinice, oddziale klinicznym, zakładzie oraz w jednostce ogólnouczelnianej) nie występują równocześnie płatne godziny ponadwymiarowe oraz niedobory w realizacji rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych innych nauczycieli akademickich – zasada ta dotyczy wszystkich rodzajów i form studiów.
5. W uzasadnionych przypadkach prorektor właściwy ds. kształcenia może wyrazić zgodę na wypłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, w których występują niedobory w realizacji rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przez innych nauczycieli akademickich.
6. Zajęcia dydaktyczne przeprowadzone przez nauczycieli akademickich w godzinach ponadwymiarowych obciążają kierunek studiów, na którym zostały zrealizowane.
7. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

§ 39

1. Osobą uprawnioną do powierzania nauczycielowi akademickiemu realizacji zajęć dydaktycznych, w tym w godzinach ponadwymiarowych, jest kierownik jednostki organizacyjnej, który po zakończeniu wszystkich zajęć ma obowiązek przedłożyć prorektorowi

właściwemu ds. kształcenia raport zbiorczy z rozliczonych i faktycznie zrealizowanych godzin dydaktycznych (łącznie z godzinami zajęć z praktycznego nauczania klinicznego) oraz wniosek o wypłatę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, zaakceptowany przez dziekana wydziału, na którym alokowana jest jednostka. Raport zbiorczy musi być zaakceptowany przez kierownika jednostki organizacyjnej.

2. Do wniosku należy dołączyć w szczególności:
 - 1) oświadczenie nauczyciela akademickiego o wyrażeniu zgody na realizację zadań w godzinach ponadwymiarowych – w przypadku, o którym mowa w § 38 ust. 1;
 - 2) wniosek koordynatora systemu informatycznego Uczelnia XP, zwanego dalej „systemem UXP”, o rozliczenie godzin w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych lub wniosek o przyznanie dodatku specjalnego w przypadku rozliczenia w systemie UXP co najmniej 500 godzin zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim;
 - 3) oświadczenie nauczyciela realizującego godziny ponadwymiarowe i wychowującego dziecko do 4. roku życia lub będącego w ciąży.
3. Szczegółowe zasady wynagradzania koordynatorów systemu UXP określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 40

1. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu przypadają na okres tej nieobecności, zalicza się – dla celów formalnego rozliczenia wykonania obowiązującego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – jako godziny zrealizowane zgodnie z planem zajęć, w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w § 35.
2. Godziny zaliczone z tytułu usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, o których mowa w ust. 1, nie mogą stanowić podstawy do ustalenia wymiaru godzin ponadwymiarowych.
3. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy, związanej między innymi z długotrwałą chorobą lub urlopem bezpłatnym, naukowym lub macierzyńskim, lub innymi zwolnieniami od pracy,
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego– w celu rozliczenia w danym roku akademickim obowiązującego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych oraz określenia liczby godzin ponadwymiarowych, zalicza się do zrealizowanych godzin dydaktycznych 1/30 ustalonego dla danego stanowiska rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, określonego w § 35, za każdy tydzień nieobecności przypadającej na okres, w którym w Uniwersytecie prowadzone są zajęcia dydaktyczne zgodnie z kalendarium obowiązującym w danym roku akademickim.
4. Godziny ponadwymiarowe to godziny faktycznie zrealizowane ponad roczny wymiar zajęć dydaktycznych, ustalony dla danego stanowiska zgodnie z § 35, z zachowaniem zasad określonych w ust. 1-3.

§ 41

1. Rozliczenia godzin zrealizowanych zajęć dydaktycznych dokonuje się raz w roku, po zakończeniu wszystkich zajęć dydaktycznych.
2. W rozliczaniu wykonania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych obowiązuje następująca kolejność:
 - 1) studia stacjonarne, stacjonarne studia doktoranckie oraz zajęcia w szkole doktorskiej;
 - 2) studia niestacjonarne (zajęcia organizowane w trybie wieczorowym);
 - 3) studia niestacjonarne oraz niestacjonarne studia doktoranckie (zajęcia organizowane w trybie zaocznym);
 - 4) odpłatne studia prowadzone w języku angielskim;

- 5) inne.
3. Po wykonaniu obowiązkowego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych godziny ponadwymiarowe rozliczane są na podstawie wyznaczonych stawek godzinowych, natomiast nadzór nad realizacją pracy dyplomowej – w formie kwotowej.
 4. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe, godziny zajęć dydaktycznych realizowane na odpłatnych studiach prowadzonych w języku angielskim oraz za promotorstwo pracy dyplomowej studenta określa Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.
 5. Nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję kierownika jednostki organizacyjnej przysługuje możliwość rozliczenia godzin dydaktycznych za promotorstwo prac dyplomowych, w przypadku gdy co najmniej 70% zrealizowanego przez niego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych stanowiły wykłady, ćwiczenia, zajęcia teoretyczne lub laboratoryjne.
 6. Pozostałym nauczycielom akademickim przysługuje możliwość rozliczenia godzin dydaktycznych za promotorstwo, w przypadku gdy co najmniej 70% zrealizowanego przez nich rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych stanowiły wykłady, ćwiczenia, zajęcia teoretyczne lub laboratoryjne oraz gdy w ich jednostce organizacyjnej nie są realizowane godziny ponadwymiarowe.
 7. Nauczyciele akademicy mogą rozliczać godziny dydaktyczne za prowadzenie ćwiczeń specjalistycznych, przewidzianych w standardach kształcenia dla kierunków farmacja i analityka medyczna, określonych w rozporządzeniach ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, wydanych na podstawie art. 68 ust. 3 pkt 1 i 6 ustawy PSWiN, które są równoważne z nadzorem nad realizacją pracy dyplomowej o charakterze eksperymentalnym, jako godziny ponadwymiarowe, w przypadku gdy co najmniej 70% rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych stanowiły wykłady, ćwiczenia, zajęcia teoretyczne i laboratoryjne oraz pod warunkiem wykonania przez każdego pracownika jednostki organizacyjnej rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
 8. W wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach prorektor właściwy ds kształcenia może wyrazić zgodę na inny niż określony w ust. 5-7 udział procentowy wykładów, ćwiczeń, zajęć teoretycznych i laboratoryjnych w rocznym wymiarze zajęć dydaktycznych.
 9. W przypadkach wskazanych w ust. 5 i 6:
 - 1) za promotorstwo jednej pracy dyplomowej na jednolitych studiach magisterskich i studiach drugiego stopnia, prowadzonych w formie stacjonarnej i niestacjonarnej, z wyjątkiem kierunków, na których prowadzone są ćwiczenia specjalistyczne, o których mowa w ust. 7, przysługuje 10 godzin wchodzących w skład obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku akademickim, w którym została przeprowadzona obrona pracy;
 - 2) za promotorstwo jednej pracy dyplomowej na studiach pierwszego stopnia, prowadzonych w formie stacjonarnej i niestacjonarnej, z wyjątkiem kierunków, na których prowadzone są ćwiczenia specjalistyczne, o których mowa w ust. 7, przysługuje 5 godzin wchodzących w skład obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych w roku akademickim, w którym została przeprowadzona obrona pracy.
 10. Nauczycielowi akademickiemu sprawującemu opiekę naukową nad studentem odbywającym studia w trybie indywidualnego toku studiów, zwanemu dalej „opiekunem ITS”, przysługuje prawo wliczenia do rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych 10 godzin jako godzin zrealizowanych, z zachowaniem następujących zasad:
 - 1) wliczenie godzin do rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych następuje po zaliczeniu przez studenta roku studiów w trybie indywidualnego toku studiów, zwanego dalej „ITS”, na podstawie danych wprowadzonych do programu Dziekanat XP;
 - 2) w rozliczeniu wykonania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych opiekuna ITS uwzględnia się nie więcej niż dwóch studentów, czyli maksymalnie 20 godzin.
 11. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 10, opiekun ITS traci w przypadku niezaliczenia przez studenta roku studiów odbywanych w trybie ITS lub rezygnacji przez studenta z ITS.

12. Nauczycielowi akademickiemu – na podstawie decyzji Rektora – przysługuje możliwość rozliczenia godzin dydaktycznych za wykonywanie ważnych zadań na rzecz Uniwersytetu.
13. Pracownik badawczo-dydaktyczny albo dydaktyczny, zatrudniony w jednostce organizacyjnej, która nie prowadzi zajęć dydaktycznych lub której liczba godzin prowadzonych zajęć nie wypełnia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych pracownika, może zostać zobowiązany przez Rektora lub działającego z jego upoważnienia dziekana do prowadzenia zajęć dydaktycznych zgodnie ze swoją specjalnością w innej jednostce Uniwersytetu.
14. Zlecenie przez kierownika jednostki organizacyjnej godzin dydaktycznych osobie niezatrudnionej w Uniwersytecie lub pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim dopuszcza się wyłącznie w przypadku zapewnienia godzin dydaktycznych dla pełnego wykonania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przez wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w tej jednostce organizacyjnej.
15. W szczególnych przypadkach prorektor właściwy ds. kształcenia może wyrazić zgodę na zlecenie godzin dydaktycznych osobie niezatrudnionej w Uniwersytecie lub pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, jeżeli występują niedobory w realizacji rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przez innych nauczycieli akademickich w danej jednostce organizacyjnej.

§ 42

Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest do:

- 1) prowadzenia szczegółowej ewidencji zrealizowanych zajęć dydaktycznych, określającej daty, godziny i miejsce prowadzenia zajęć, a także tematykę zajęć i nazwiska osób je prowadzących; ewidencja zrealizowanych zajęć dydaktycznych stanowi dokumentację wykonania zleconych godzin dydaktycznych i musi być przechowywana przez kierownika jednostki organizacyjnej przez okres co najmniej trzech lat od zakończenia rozliczenia;
- 2) potwierdzania liczby godzin dydaktycznych faktycznie zrealizowanych przez nauczycieli akademickich;
- 3) monitorowania w podległej jednostce kart indywidualnych obciążeń dydaktycznych nauczycieli akademickich;
- 4) powierzania realizacji zajęć dydaktycznych nauczycielom akademickim w sposób wykluczający ryzyko niezrealizowania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przez pracowników jednostki oraz nadzoru nad prowadzeniem zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru godzin przewidzianego dla danego stanowiska.

§ 43

Wszelkie odstępstwa od zasad ustalania i rozliczania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, określonych w § 34-41, wymagają pisemnego uzasadnienia i udokumentowania oraz zatwierdzenia przez prorektora właściwego ds. kształcenia.

Rozdział VIII URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

§ 44

1. Co najmniej jedna część urlopu wypoczynkowego powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
2. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się na podstawie przepisów Kodeksu pracy.
3. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli akademickich – zgodnie z ustawą PSWiN – wynosi 36 dni roboczych.
4. Urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym przysługuje pracownikowi na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

5. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego.

§ 45

1. Pracownik powinien wykorzystać urlop w roku, w którym nabył do niego prawo.
2. Urlop wypoczynkowy jest udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlopu udziela się w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, a w przypadku nauczycieli akademickich – w danych dniach.
3. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów oraz harmonogram czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze ustala przełożony, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zabezpieczenia normalnego toku pracy w jednostce organizacyjnej i Uniwersytecie. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z § 48 ust. 1.
4. Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.
5. Plany urlopów pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz harmonogramy czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w trakcie roku kalendarzowego lub zmieniających wymiar czasu pracy na niepełny lub w ramach niepełnego wymiaru czasu pracy składa się za pośrednictwem portalu procesowego, zgodnie z zasadami określonymi w instrukcji do aplikacji „urlopy”.
6. Plan urlopów zatwierdzany jest przez przełożonego oraz przez działające w Uniwersytecie organizacje związkowe.
7. Za przestrzeganie planu urlopów odpowiedzialni są kierownicy jednostek organizacyjnych.
8. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów udziela się pracownikowi najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego. W sytuacji gdy pracownik uchyla się od złożenia oświadczenia w sprawie terminu wykorzystania urlopu zaległego, przełożony obowiązany jest wyznaczyć termin jego wykorzystania. W przypadku gdy przełożony uchyla się od wypełnienia obowiązku wskazanego w zdaniu drugim, termin urlopu zaległego wyznacza pracodawca.
9. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy (w szczególności z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego, powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy), urlopu udziela się w terminie późniejszym.
10. Na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, a także z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, gdy nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy, termin urlopu może zostać przesunięty.

§ 46

Zabrania się korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego przed nabyciem do niego prawa.

§ 47

1. Roszczenia pracowników z tytułu urlopu wypoczynkowego przedawniają się z upływem 3 lat, liczonych od końca roku, za który urlop przysługuje, bądź najpóźniej z końcem III kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty na ten rok z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Bieg przedawnienia prawa do urlopu wypoczynkowego nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego.

§ 48

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.
2. Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonym w ust. 1 nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku kalendarzowym w kolejnych stosunkach pracy.
3. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego, do którego pracownik nabywa prawo w danym roku kalendarzowym.

§ 49

1. W okresie wypowiedzenia lub w przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron pracownik jest zobowiązany do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.
2. W przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy, bądź usprawiedliwionej nieobecności pracownika, w szczególności wskutek choroby lub urlopu rodzicielskiego, za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pozostały na dzień rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej z Uniwersytetem bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.

§ 50

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Urlop bezpłatny może być udzielony w szczególności pracownikowi, który:
 - 1) nie nabył jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego;
 - 2) wykorzystał w całości przysługujący mu w danym roku kalendarzowym urlop wypoczynkowy.
3. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Udzielając urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące, pracodawca zastrzega sobie możliwość odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
5. Przepisów ust. 3 i 4 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.
6. Pracownikowi, za jego zgodą wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy, przez okres uzgodniony pomiędzy pracodawcami. Okres tego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w Uniwersytecie.

§ 51

Na zasadach określonych w odrębnych przepisach pracodawca udziela pracownikowi urlopu bezpłatnego w szczególności:

- 1) na okres sprawowania mandatu posła lub senatora oraz na okres trzech miesięcy po jego wygaśnięciu;
- 2) na okres odbywania ćwiczeń wojskowych;
- 3) młodocianemu – w okresie ferii szkolnych, po wykorzystaniu w całości urlopu wypoczynkowego;
- 4) na czas wykonywania służby w przedstawicielstwie dyplomatycznym lub urzędzie konsularnym za granicą;

- 5) powołanemu do pełnienia funkcji z wyboru w organizacji związkowej, poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.

§ 52

Tryb i zasady udzielania urlopu szkoleniowego określają odrębne przepisy.

§ 53

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu:
 - 1) posiadającemu co najmniej stopień naukowy doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w Uniwersytecie – płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań;
 - 2) przygotowującemu rozprawę doktorską – płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy;
 - 3) płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej;
 - 4) płatnego urlopu w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.
2. Urlop, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 4, może zostać udzielony na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez przełożonego i dziekana. W razie wątpliwości co do zasadności udzielenia urlopu dziekan może przekazać wniosek do zaopiniowania do Rady Naukowej Uniwersytetu.
3. Urlop, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może zostać udzielony na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez przełożonego i dziekana.
4. Urlop, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, może zostać udzielony na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez przełożonego, na okres nieprzekraczający 2 miesięcy.
5. W przypadku gdy czas trwania wyjazdu w celach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, przekracza 2 miesiące lub zostaje przedłużony na kolejny okres, nauczycielowi akademickiemu udziela się w tym czasie urlopu bezpłatnego. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio. Okres tak udzielonego urlopu bezpłatnego zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
6. Maksymalny czas trwania jednorazowego wyjazdu za granicę w celach naukowych lub szkoleniowych nie może być dłuższy niż 1 rok. Na uzasadniony wniosek osoby kierowanej za granicę wyjazd może być przedłużony do 3 lat. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
7. Na czas pobytu za granicą w celach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, pracownik otrzymuje skierowanie. Katalog dokumentów wymaganych do otrzymania skierowania, a także zakres udzielanych w związku z wyjazdem świadczeń określa Regulamin kierowania za granicę pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w celach naukowych, dydaktycznych lub szkoleniowych.
8. Wniosek wyjazdowy składa się w jednostce organizacyjnej odpowiedzialnej za współpracę zagraniczną lub za pośrednictwem portalu procesowego, w terminie nie krótszym niż 3 tygodnie przed wyjazdem lub w terminie pozwalającym na zrealizowanie zawartych w nim świadczeń, pod rygorem braku realizacji świadczeń.
9. Rektor może odwołać nauczyciela z urlopu, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 i ust. 5, w terminie 14 dni od otrzymania informacji o przypadku naruszenia przez osobę kierowaną przepisów prawa lub niedostatecznych postępach w nauce lub badaniach naukowych, zawinionych przez osobę skierowaną.
10. Rozpatrując wniosek o udzielenie urlopów, o których mowa w ust. 1, Rektor bierze pod uwagę uzasadnioną potrzebę skorzystania z takiego urlopu oraz fakt, że urlop nie spowoduje zakłócenia toku pracy jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony wnioskujący.

§ 54

1. Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w Uniwersytecie, przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.
2. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekroczyć jednego roku. W przypadku gdy urlop ten jest wykorzystywany w częściach, kolejnego urlopu można udzielić nie wcześniej niż po upływie trzech lat od dnia zakończenia ostatnio udzielonego urlopu.
3. W czasie urlopu dla poratowania zdrowia nie można wykonywać zajęcia zarobkowego.
4. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela Rektor na podstawie orzeczenia lekarskiego wydanego przez uprawnionego lekarza podmiotu leczniczego, z którym Uniwersytet zawarł umowę, na czas potrzebny na przeprowadzenie zaleconego leczenia wskazany w tym orzeczeniu, jednak nie wcześniej niż po wyczerpaniu okresu zasiłkowego przez pracownika, o którym mowa w ust. 1.
5. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest zgłosić się na badanie lekarskie nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania skierowania wydanego w jednostce odpowiedzialnej za sprawy pracownicze, po uprzednim złożeniu pisemnego wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, zaopiniowanego przez przełożonego.
6. Nauczyciel akademicki wraz ze skierowaniem przedstawia lekarzowi dokumentację medyczną z przebiegu dotychczasowego leczenia – jeżeli ją posiada.
7. Procedurę odwoławczą w przypadku płatnego urlopu dla poratowania zdrowia określa ustawa PSWiN.

§ 55

1. W trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy w szczególności:
 - 1) w celu wykonywania zadań lub czynności:
 - a) ławnika w sądzie,
 - b) biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium ds. wykroczeń – w wymiarze nieprzekraczającym łącznie 6 dni roboczych w trakcie roku kalendarzowego,
 - c) członka komisji pojednawczej – na czas niezbędny do wzięcia udziału w jej posiedzeniu,
 - d) członka organów kolegialnych Uniwersytetu,
 - e) członka organów związkowych działających w Uniwersytecie;
 - 2) w celu:
 - a) osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony – na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
 - b) stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia, komisji pojednawczej, Najwyższej Izby Kontroli w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym,
 - c) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych – na czas niezbędny do ich wykonania,
 - d) przeprowadzenia zleconych przez lekarza badań lekarskich w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy,
 - e) wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności

te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, a pracownik ma orzeczonego znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności,

- f) oddania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa określonych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik, który korzysta z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, zobowiązany jest do przedstawienia przełożonemu dokumentu potwierdzającego zaistniałe zdarzenie.

§ 56

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:
- 1) 2 dni – w razie ślubu pracownika, urodzenia się dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
 - 2) 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. Urlopu okolicznościowego udziela się w okresie, w którym możliwe jest uczestniczenie pracownika we wskazanych w ust. 1 wydarzeniach osobistych lub zachodzi konieczność załatwienia spraw nierozzerwalnie z nimi związanych.
3. Przyjmuje się, że okres, o którym mowa w ust. 2, obejmuje 10 dni roboczych przed lub po zaistniałym zdarzeniu.
4. Urlop okolicznościowy nie przysługuje w przypadku, gdy okoliczności, o których mowa w ust. 1, zachodzą w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika.

§ 57

1. Pracownikowi wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w trakcie roku zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w wymiarze:
- 1) w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim – 16 godzin albo 2 dni,
 - 2) w przypadku nauczyciela akademickiego – 2 dni
- z zastrzeżeniem, że zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia pracownik niebędący nauczycielem akademickim decyduje w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia, złożonym w portalu procesowym.
3. Jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, prawo do korzystania ze zwolnienia przysługuje jednemu z nich.

§ 58

O fakcie skorzystania z uprawnień wynikających z § 48 oraz § 57 pracownik informuje przełożonego najpóźniej w dniu ich rozpoczęcia. Przełożony jest zobowiązany do udzielenia dnia wolnego od pracy. W przypadku gdy udzielenie dnia wolnego w terminie wskazanym przez pracownika mogłoby doprowadzić do zaburzenia organizacji i porządku pracy przełożony ma prawo udzielić dnia wolnego w innym terminie.

§ 59

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:
- 1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:
 - a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem,

- b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
 - c) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;
- 2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;
 - 3) innym chorym członkiem rodziny.
2. Pracownik, który skorzystał z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, zobowiązany jest do przedstawienia w jednostce organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy pracownicze dokumentu potwierdzającego zaistniałe zdarzenie.
 3. Z tytułu nieobecności w pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy, z zastrzeżeniem ust. 4.
 4. Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje w szczególności w okresie urlopu wypoczynkowego, urlopu bezpłatnego lub wychowawczego.

Rozdział IX

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPÓŻAROWA

§ 60

Pracodawca i pracownicy są obowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz ppoż.

§ 61

1. Badaniom wstępnym podlegają:
 - 1) osoby przyjmowane do pracy;
 - 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska;
 - 3) pracownicy przenoszeni na inne stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
2. Badaniom wstępnym nie podlegają osoby:
 - 1) przyjmowane ponownie do pracy w Uniwersytecie na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z Uniwersytetem;
 - 2) przyjmowane do pracy w Uniwersytecie na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy u innego pracodawcy, jeżeli przedstawia aktualne orzeczenie lekarskie, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a jednostka odpowiedzialna za sprawy bhp stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.
3. W trakcie trwania zatrudnienia pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.
4. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
5. Badania profilaktyczne są wykonywane na koszt pracodawcy w podmiotach leczniczych, z którymi Uniwersytet zawarł umowę o świadczenie usług medycznych, i w miarę możliwości powinny być przeprowadzane w godzinach pracy.
6. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

7. Skierowania na badania okresowe pracodawca przesyła raz na kwartał bezpośrednio do podmiotu, o którym mowa w ust. 5, a skierowania na badania wstępne oraz kontrolne – na bieżąco.
8. Orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy pracownik zobowiązany jest dostarczyć do jednostki odpowiedzialnej za sprawy pracownicze najpóźniej w ostatnim dniu poprzedzającym upływ ważności badania lekarskiego lub w dniu poprzedzającym przystąpienie do pracy po niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, trwającej dłużej niż 30 dni.
9. Jednostka odpowiedzialna za sprawy pracownicze powiadamia pracownika i jego przełożonego – za pośrednictwem poczty elektronicznej, z co najmniej 7-dniowym wyprzedzeniem – o kończącym się terminie ważności badania okresowego.

§ 62

1. Pracownik podlega szkoleniu wstępnemu w zakresie przepisów bhp i ppoż. – przed dopuszczeniem do pracy, oraz szkoleniom okresowym w tym zakresie. Szkolenia organizowane są przez pracodawcę i odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.
2. Szkolenie wstępne obejmuje:
 - 1) instruktaż ogólny – przeprowadzany przez pracownika jednostki odpowiedzialnej za sprawy bhp;
 - 2) instruktaż stanowiskowy – przeprowadzany przez przełożonego.
3. Pracodawca może uwzględnić aktualne zaświadczenie o odbytym szkoleniu okresowym u innego pracodawcy, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego dla zajmowanego stanowiska w Uniwersytecie.
4. Jednostka odpowiedzialna za sprawy bhp informuje pracownika o kończącym się terminie ważności szkolenia w zakresie bhp oraz wyznacza co najmniej dwa terminy egzaminów.
5. Pracownik ma obowiązek uczestniczyć w szkoleniach z zakresu przepisów bhp i ppoż. oraz przystępować do egzaminów sprawdzających.

§ 63

1. Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, w drodze do pracy albo z pracy, powinien niezwłocznie poinformować o zdarzeniu przełożonego oraz jednostkę odpowiedzialną za sprawy bhp. W przypadku gdy stan zdrowia poszkodowanego nie pozwala na osobiste zgłoszenie, o zdarzeniu powinien poinformować członek rodziny lub świadek zdarzenia.
2. Ze zgłoszonego zdarzenia sporządzany jest protokół powypadkowy.
3. Tryb i zasady postępowania w przypadku zgłoszenia wypadku określają odrębne przepisy.

§ 64

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych może być przyznany dodatek specjalny.
2. Wniosek o przyznanie dodatku specjalnego, wraz z uzasadnieniem, składany jest przez przełożonego pracownika w jednostce odpowiedzialnej za sprawy bhp.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego i jego wysokości podejmuje pracodawca.
4. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków specjalnych określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 65

1. Informacja o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, jest przekazywana pracownikowi w czasie szkolenia wstępnego z zakresu bhp. Fakt zapoznania się z ryzykiem zawodowym jest potwierdzany stosownym oświadczeniem pracownika, złożonym w formie pisemnej i przechowywanym w jego aktach osobowych.
2. Aktualizacja ryzyka zawodowego jest przeprowadzana okresowo oraz gdy wykorzystywane do jego oceny informacje straciły swoją aktualność, w szczególności w następujących sytuacjach:

- 1) przy tworzeniu nowych stanowisk pracy;
- 2) przy wprowadzaniu zmian na stanowiskach pracy (technologicznych bądź organizacyjnych);
- 3) po zmianie obowiązujących wymagań, odnoszących się do ocenianych stanowisk pracy;
- 4) po wprowadzeniu zmian w stosowanych środkach ochronnych.

§ 66

Pracownikowi przydzielane są odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 67

1. Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy jej warunki nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. O zamiarze powstrzymania się od pracy pracownik niezwłocznie zawiadamia przełożonego.
2. Za czas powstrzymywania się od wykonywania pracy w przypadkach, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział X OCHRONA PRACY Kobiet I MŁODOCIANYCH

§ 68

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 Kodeksu pracy; wykaz prac wzbronionych kobietom określa załącznik nr 4.
2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wzbronionej, bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
3. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracach pozostałych, wymienionych na podstawie przepisów, o których mowa w ust. 1, jest zobowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.
4. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 69

1. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim, złożonym w jednostce organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy pracownicze. Przełożony jest zobowiązany udzielać pracownicy w ciąży zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzone w związku z ciążą, jeżeli badań tych nie można przeprowadzić poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

2. Szczegółowe zasady przyznawania urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich i wychowawczych oraz prawa i obowiązki związane z tymi uprawnieniami określa Kodeks pracy oraz przepisy szczególne.

§ 70

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch 45-minutowych przerw w pracy. Przerwy na karmienie mogą być, na wniosek pracownicy, udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnionej na czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
3. Pracownica, która chce skorzystać z przerw na karmienie piersią, zobowiązana jest złożyć do przełożonego pisemny wniosek, zawierający oświadczenie o karmieniu piersią, imię, nazwisko i datę urodzenia dziecka, datę rozpoczęcia korzystania z przysługującego uprawnienia oraz wskazanie, w jaki sposób będzie z niego korzystać.
4. Jeżeli mimo złożonego przez pracownicę oświadczenia pracodawca ma uzasadnione wątpliwości co do karmienia przez pracownicę dziecka piersią, może zażądać potwierdzenia tego faktu zaświadczeniem lekarskim.

§ 71

1. Pracownica powracająca z urlopu związanego z uprawnieniami rodzicielskimi, która nie karmi dziecka piersią, może złożyć do przełożonego wniosek o udzielenie jej przerwy na karmienie na takich samych zasadach, jakie przysługują pracownicy karmiącej piersią. Przełożony podejmuje decyzję w tej sprawie po dokonaniu oceny, czy przerwa, o którą wnioskuje pracownica, nie zaburzy pracy jednostki organizacyjnej.
2. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownicy wychowującej dziecko do ukończenia przez nie 2. roku życia.
3. Przełożony może cofnąć pozwolenie udzielone na wniosek, o którym mowa w ust. 1. W takiej sytuacji pracownica traci uprawnienie korzystania z przerwy na karmienie w ciągu 7 dni kalendarzowych od dnia zapoznania się z decyzją przełożonego. Decyzja przełożonego powinna zawierać uzasadnienie.

§ 72

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§ 73

1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki, w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
4. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

§ 74

1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach, przy których mógłby być zagrożony ich dalszy rozwój psychofizyczny.
3. Wykaz prac wzbronionych młodocianym stanowi załącznik nr 5.

Rozdział XI

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 75

1. Pracownik, za wykonanie powierzonych obowiązków służbowych, otrzymuje wynagrodzenie za pracę, płatne raz w miesiącu, zgodnie z umową o pracę lub aktem mianowania oraz obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią albo w innych uzasadnionych przypadkach, gdy pracodawca tak zdecyduje.
3. Wynagrodzenie i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy wypłacane są poszczególnym grupom pracowników w następujących terminach:
 - 1) w przypadku nauczycieli akademickich – z góry, w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca lub następnego dnia, jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy;
 - 2) w przypadku pracowników pozostałych grup pracowniczych – z dołu, cztery dni przed końcem miesiąca lub w dniu poprzedzającym ten termin, jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy;
 - 3) premia regulaminowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zgodnie z regulaminem wynagradzania;
 - 4) premia motywacyjna dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zgodnie z regulaminem wynagradzania;
 - 5) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy oraz zasiłki chorobowe – w terminach wypłaty wynagrodzeń;
 - 6) wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w miesiącu następującym po okresie rozliczeniowym, w terminach wypłaty wynagrodzeń;
 - 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych dla nauczycieli akademickich – po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych dla każdej jednostki organizacyjnej, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego;
 - 8) wypłata nagrody jubileuszowej – w miesiącu nabycia do niej prawa, w terminach wypłaty wynagrodzeń;
 - 9) dodatek specjalny miesięczny oraz dodatek zadaniowy miesięczny, które nie są finansowane ze środków projektu – w terminach wypłaty wynagrodzeń, o których mowa w ust. 3 pkt 1 i 2;
 - 10) pozostałe dodatki specjalne i zadaniowe – 10. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni;
 - 11) dodatek uzupełniający – 10. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni, na podstawie przedłożonej i zatwierdzonej przez przełożonego lub kierownika projektu ewidencji czasu pracy.
4. Ekwiwalent za niewykorzystany w trakcie trwania stosunku pracy urlop wypoczynkowy wypłacany jest nie później niż w terminie 30 dni od dnia ustania stosunku pracy.
5. Odprawa emerytalna lub rentowa wypłacana jest w terminach określonych w regulaminie wynagradzania.
6. Wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych – umowy o dzieło oraz umowy zlecenia – wypłacane są w terminie do 20. dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

§ 76

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złoży wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, w kasie mieszczącej się w budynku Rektoratu.
2. Zestawienie wszystkich miesięcznych składników wynagrodzenia oraz dokonanych potrąceń jest dostępne po zalogowaniu się przez pracownika do własnego profilu w intranecie.

§ 77

1. Pracownik zobowiązany jest do nieujawniania informacji na temat wynagrodzenia otrzymywanego w Uniwersytecie innym pracownikom Uniwersytetu, osobom spoza Uniwersytetu oraz innym podmiotom, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.
2. Ujawnienie danych o wynagrodzeniu stanowi naruszenie zasad dbania o dobro Uniwersytetu oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
3. Ujawnienie wysokości wynagrodzenia bez zgody pracownika, z zastrzeżeniem przepisów szczególnych, stanowi naruszenie:
 - 1) jego dobra osobistego w rozumieniu Kodeksu cywilnego;
 - 2) ustawy o ochronie danych osobowych.

Rozdział XII NAGRODY I KARY

§ 78

1. Pracownikom wyróżniającym się szczególnymi osiągnięciami i efektami w pracy, za wzorowe wykonywanie obowiązków, ponadprzeciętny wkład pracy oraz przejawianie inicjatywy, przyczyniającym się w szczególny sposób do wykonywania zadań Uniwersytetu, mogą być przyznane następujące nagrody i wyróżnienia:
 - 1) nagroda pieniężna przyznawana zgodnie z regulaminem przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim oraz regulaminem wynagradzania;
 - 2) pochwała publiczna udzielana podczas inauguracji roku akademickiego lub innej uroczystości;
 - 3) pochwała pisemna w formie listu gratulacyjnego z wyrazami uznania;
 - 4) przedstawienie do odznaczenia;
 - 5) dyplom z podziękowaniem od przełożonego lub kierownika innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu.
2. Nagrody i wyróżnienia, o których mowa w ust. 1, mogą być przyznane łącznie. Listę pracowników nagrodzonych umieszcza się intranecie.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 79

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy Uniwersytetu, w tym w szczególności przepisów dotyczących uczestniczenia w obowiązkowych szkoleniach, związanych między innymi z organizacją i procesem pracy, a także przepisów bhp i ppoż., przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracownik może zostać ukarany:
 - 1) karą upomnienia;
 - 2) karą nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub ppoż., opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie godzin pracy pracodawca może również zastosować karę pieniężną.
3. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
4. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg terminu, o którym mowa w ust. 3, nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

5. Przy zastosowaniu kary pracodawca kieruje się w szczególności rodzajem naruszenia obowiązków pracowniczych, stopniem winy pracownika i jego dotychczasowym stosunkiem do pracy.

§ 80

1. Kary, o których mowa w § 79, wymierza pracodawca lub osoba przez niego upoważniona.
2. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona zawiadamia pracownika o zastosowanej karze na piśmie, wskazując rodzaj i datę naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych oraz informując o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.
3. Odpis zawiadomienia o nałożeniu kary składa się do akt osobowych pracownika.

§ 81

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca, po rozpoznaniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu przez pracodawcę.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§ 82

1. Zatarcie kary następuje po upływie roku nienagannej pracy, poprzez usunięcie z akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o ukaraniu oraz zapisu o nałożeniu kary z wykazu dokumentów znajdujących się w aktach osobowych.
2. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
3. Zatarcie kary następuje również wraz z wydaniem przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.
4. W przypadku ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przełożony może dodatkowo pozbawić tego pracownika premii regulaminowej.

§ 83

1. Pracownik będący nauczycielem akademickim podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego.
2. Karami dyscyplinarnymi są:
 - 1) upomnienie;
 - 2) nagana;
 - 3) nagana z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego o 10%-25% na okres od miesiąca do 2 lat;
 - 4) pozbawienie prawa do wykonywania zadań promotora, recenzenta oraz członka komisji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz tytułu profesora na okres od roku do 5 lat;
 - 5) pozbawienie prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
 - 6) wydalenie z pracy w Uniwersytecie;
 - 7) wydalenie z pracy w Uniwersytecie z zakazem wykonywania pracy w uczelniach na okres od 6 miesięcy do 5 lat;
 - 8) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres 10 lat.
3. Zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich określa ustawa PSWiN, akty wykonawcze do ustawy PSWiN oraz Statut Uniwersytetu.

§ 84

Za nieprzestrzeganie przez kierownika jednostki organizacyjnej, będącego nauczycielem akademickim, obowiązków związanych z pełnieniem funkcji kierownika, w szczególności obowiązku uczestniczenia w szkoleniach organizowanych w Uniwersytecie, pracodawca może zmniejszyć lub pozbawić kierownika dodatku funkcyjnego, przysługującego w związku z pełnioną funkcją.

§ 85

Do ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, które mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, należą w szczególności:

- 1) zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie powierzonych zadań w wyznaczonym terminie;
- 2) zawinione niszczenie materiałów, urządzeń, narzędzi, sprzętu, pomieszczeń i mienia pracodawcy;
- 3) rażące nadużycie w zakresie obowiązku ochrony mienia pracodawcy, w tym kradzież, usiłowanie kradzieży lub przywłaszczenie mienia;
- 4) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia;
- 5) przystąpienie do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub po zażyciu innych substancji psychoaktywnych albo spożywanie alkoholu lub zażywanie innych substancji psychoaktywnych w czasie pracy lub na terenie Uniwersytetu;
- 6) niewykonanie polecenia służbowego, wyrażonego w formie pisemnej;
- 7) wykazywanie obraźliwego lub lekceważącego stosunku do przełożonych, podległych pracowników lub współpracowników;
- 8) zastraszanie, poniżanie lub inne przejawy mobbingu dotyczące podległych pracowników;
- 9) nieprzestrzeganie tajemnic pracodawcy, a także zaniechanie ochrony tych tajemnic;
- 10) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz ppoż.;
- 11) rażące naruszenie ustalonego porządku pracy, postanowień regulaminu albo innych przepisów wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie.

§ 86

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

§ 87

1. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody, stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, każdy z nich odpowiada w takim samym zakresie.
2. Odszkodowanie ustala się stosownie do wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody, wyliczonego zgodnie z obowiązującymi przepisami, z wyjątkiem okoliczności, o których mowa w ust. 3.
3. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.
4. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

ROZDZIAŁ XIII OBOWIĄZUJĄCE STANDARDY ZACHOWAŃ

§ 88

Pracownik zatrudniony w Uniwersytecie jest zobowiązany do:

- 1) dbania o atmosferę sprzyjającą sprawnemu wykonywaniu obowiązków, w tym zapobiegania konfliktom, a w sytuacjach konfliktowych dążenia do ich konstruktywnego rozwiązania;
- 2) dbania o przepływ informacji usprawniających realizację zadań oraz informowania przełożonego o sytuacjach utrudniających ich wykonywanie, przy jednoczesnym budowaniu atmosfery wzajemnego zaufania, poufności i szacunku;
- 3) przestrzegania terminowości i punktualności oraz ogólnie przyjętych norm i standardów w sporządzaniu dokumentów, w tym korespondencji wewnętrznej i zewnętrznej, z zachowaniem obowiązującej drogi służbowej;
- 4) dbania o schludny wygląd, dostosowany do charakteru wykonywanej pracy, mający wpływ na budowanie korzystnego wizerunku pracownika i Uniwersytetu;
- 5) dbania o stanowisko pracy oraz organizację przestrzeni, w której przebywa klient;
- 6) dbania o komfort klienta podczas wizyty w Uniwersytecie, tak by czuł zainteresowanie i opiekę ze strony Uniwersytetu, a jego sprawa została zrealizowana rzetelnie i starannie;
- 7) koncentrowania uwagi na kliencie poprzez uważne słuchanie i zadawanie pytań;
- 8) bycia przyjaznym, pomocnym i kompetentnym w kontaktach bezpośrednich, telefonicznych lub e-mailowych oraz wykorzystywania każdej rozmowy do wzmocnienia profesjonalnego wizerunku Uniwersytetu;
- 9) dbania o odpowiedni sposób wypowiedzi w kontaktach ze współpracownikami i klientami oraz przekazywania informacji – zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej – w sposób jasny i zrozumiały, kształtując tym samym profesjonalny wizerunek Uniwersytetu jako instytucji zaufania publicznego, zgodnie z obowiązującymi standardami;
- 10) dołożenia wszelkich starań w celu sprawnego realizacji sprawy, w szczególności poprzez wskazanie sposobu załatwienia sprawy, osoby lub jednostki organizacyjnej właściwej merytorycznie;
- 11) kierowania się w głównej mierze interesem pracodawcy podczas wykonywania obowiązków służbowych;
- 12) niecierpania korzyści osobistych z tytułu zajmowanego stanowiska.

Rozdział XIV PRZEPISY KOŃCOWE

§ 89

W sprawach wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych regulaminem mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 90

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników za pomocą służbowej poczty elektronicznej.
2. Zmiana w treści regulaminu może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia.

Wyciąg z przepisów Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu

Art. 11²

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11³

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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 lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

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

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

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, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 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. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

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, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Art. 29²

§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 94.

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

(...)

2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;

(...)

Art. 94³

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. 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.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**PROTOKÓŁ Z BADANIA STANU TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKA ALBO STANU
PO ZAŻYCIU SUBSTANCJI PSYCHOAKTYWNYCH NA PODSTAWIE ZEZNAŃ
ŚWIADKÓW I INNYCH DOSTĘPNYCH ŚRODKÓW**

Protokół sporządzono w dniuw

Dane osobowe pracownika zgłaszającego naruszenie obowiązku trzeźwości albo zgłaszającego stan pracownika po zażyciu innych substancji psychoaktywnych:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Jednostka organizacyjna:

Dane pracownika podejrzanego o stan nietrzeźwości albo o stan świadczący o zażyciu substancji psychoaktywnych:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Jednostka organizacyjna:

Opis okoliczności zdarzenia/zeznania świadków:

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

Wskazanie dowodu:

.....

Imiona i nazwiska oraz podpisy uczestników zdarzenia

1.

2.

3.

4.

TELEPRACA

1. Pracodawca, przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia, może uzgodnić z pracownikiem, że praca będzie wykonywana poza miejscem wskazanym w umowie o pracę lub w mianowaniu, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną, tj. w formie telepracy.
2. W trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy na formę telepracy może nastąpić na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika lub pracodawcy. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
3. Porozumienie stron dotyczące wykonywania pracy w formie telepracy zawiera informację określającą jednostkę organizacyjną, w której znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę w formie telepracy, zwanego dalej „telepracownikiem”, a także wskazuje osobę odpowiedzialną za współpracę z telepracownikiem oraz osoby upoważnione do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.
4. Telepracownik wykonuje pracę w miejscu swojego zamieszkania. Miejscem zamieszkania telepracownika jest wskazany przez niego lokal mieszkalny.
5. Pracodawca powierza telepracownikowi sprzęt techniczny (komputery, oprogramowanie, środki łączności) do użytkowania poza siedzibą Uniwersytetu.
6. Pracodawca zapewnia pomoc techniczną i niezbędne szkolenie telepracownika w zakresie obsługi powierzonego sprzętu, oprogramowania, środków łączności, a także kieruje na szkolenie z zakresu ochrony danych osobowych.
7. Czas pracy telepracownika określa wymiar jego zadań. Zadania są ustalane w sposób możliwy do wykonania przez telepracownika w czasie obejmującym przeciętnie 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień, przy zachowaniu 5-dniowego tygodnia pracy.
8. Zadania telepracownika muszą uwzględniać specyficzny charakter zatrudnienia w formie telepracy.
9. W trakcie wykonywania telepracy telepracownik zobowiązany jest do:
 - 1) merytorycznego kontaktu z przełożonym jednostki organizacyjnej lub inną wyznaczoną przez niego osobą;
 - 2) przyjmowania zadań za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość;
 - 3) przekazywania wyników świadczonej pracy przełożonemu jednostki organizacyjnej za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poprzez pocztę elektroniczną;
 - 4) wykorzystywania powierzonego sprzętu i oprogramowania oraz środków łączności (komputery, drukarki, programy, urządzenia biurowo-komunikacyjne) wyłącznie do celów służbowych;
 - 5) wykorzystywania powierzonych materiałów biurowych i technicznych wyłącznie do celów służbowych;
 - 6) ochrony powierzonego sprzętu, oprogramowania, środków łączności przed uszkodzeniem, kradzieżą, zniszczeniem, a także przed nieuprawnionym użyciem;
 - 7) zabezpieczania danych i informacji dostępnych za pomocą powierzonego sprzętu, oprogramowania lub środków łączności, po uprzednim przeszkoleniu w tym zakresie;
 - 8) przybywania do Uniwersytetu, w dniach i godzinach pracy, na każde wezwanie przełożonego lub innej wyznaczonej przez niego osoby;
 - 9) gotowości do poddania się kontroli w zakresie wykonywanej pracy oraz przestrzegania zasad bhp, a także w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu, naprawy oraz instalacji powierzonego sprzętu.

10. Jeżeli praca jest wykonywana w miejscu zamieszkania telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę wyłącznie w celu sprawdzenia wykonywanej pracy, instalacji, konserwacji, inwentaryzacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, oprogramowania, środków łączności oraz przestrzegania zasad bhp.
11. Przeprowadzenie kontroli nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani też utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych.
12. Kontrola w miejscu zamieszkania telepracownika może być przeprowadzona za uprzednią zgodą telepracownika, wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.
13. Bieżąca kontrola merytoryczna pracy telepracownika odbywa się na podstawie oceny efektów jego pracy przez przełożonego, a także na podstawie raportów przesyłanych przez telepracownika na żądanie przełożonego.
14. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie, w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niż inni pracownicy zatrudniani przy tej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.
15. Zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w trybie art. 67⁸ Kodeksu pracy.

WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIIE UCIAŻLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET

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

1. Dla kobiet w ciąży:

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

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 12,5 kJ na minutę;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg – przy pracy stałej,
 - b) 10 kg – przy pracy dorywczej;
- 3) ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:

- a) przy obsłudze oburęcznej – 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej,
- b) przy obsłudze jednoręcznej – 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej;
- 4) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pracy stałej,
 - b) 100 N – przy pracy dorywczej;
- 5) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 6) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 7) ręczne przenoszenie pod górę – po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 4 m – przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg – przy pracy stałej,
 - b) 6 kg – przy pracy dorywczej;
- 8) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N – przy pchaniu,
 - b) 50 N – przy ciągnięciu;
- 9) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
 - a) masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
 - b) masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
- 10) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 11) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 12) przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
 - a) 20 kg – przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%, lub 15 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - b) 70 kg – przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%, lub 50 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
 - c) 90 kg – przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%, lub 70 kg – po terenie o nachyleniu większym niż 5%
 – wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej; w przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;
- 13) przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
 - a) 120 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
 - b) 90 kg – przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
- 14) przewożenie ładunków:
 - a) na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
 - b) na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
 - c) na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
 - d) na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych 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 pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. Prace w narażeniu na hałas lub drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego, dobowego lub do przeciętnego, tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu 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 równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,
 - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz– przekraczają następujące wartości:

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

- 4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
 - a) wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s²,
 - b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s²;

- 5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

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

2. **Dla kobiet karmiących dziecko piersią** – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące, określonych w przepisach Prawa atomowego.

V. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace nurków;
- 2) prace w zbiornikach ciśnieniowych;
- 3) wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VI. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

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

2. **Dla kobiet w ciąży** – prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

VII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, ze zm.), w jednej lub w kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia, wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),

- d) działanie toksyczne na narządy docelowe – narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)
– niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne, niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - b) leki cytostatyczne,
 - c) mangan,
 - d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - e) tlenek węgla,
 - f) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - g) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

VIII. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

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

CZEŚĆ I

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

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 wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów;
- 2) prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych – 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych – 12,6 kJ na minutę;
- 3) prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.;
- 4) ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):
 - dla dziewcząt – 70 N,
 - dla chłopców – 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 40 N,
 - dla chłopców – 60 N;
- 5) nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.), wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy pracy 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 stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

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

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu:

- 1) prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:
 - a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
 - b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
 - c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
 - d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
 - e) prace rakażcy,
 - 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 lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.), w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia, wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
 - a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
 - b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
 - c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
 - d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
 - e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),

- f) materiały wybuchowe, kategorie „niestabilny materiał wybuchowy” lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
 - g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
 - h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
 - i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
 - j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
 - k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
 - l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
 - m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
 - n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
 - o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df);
- 2) prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach;
 - 3) prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm;
 - 4) prace w narażeniu na azbest;
 - 5) prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w ppkt 1-4;
 - 6) prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów – prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

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

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych:

- 1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego;
- 3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe;
- 4) prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali;
- 5) prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali;
- 6) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

- a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w 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°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 przetwórniciach 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,
 - c) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
 - d) prace nurków i płetwonurków,
 - e) prace w kesonach;
- 15) prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

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

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

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

1. Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - 1) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny;
 - 2) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie;
 - 3) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych;
 - 4) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa;
 - 5) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, siewkarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą;
 - 6) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów;
 - 7) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara;
 - 8) obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu;
 - 9) 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;
 - 10) 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:
 - 1) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników;
 - 2) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach;
 - 3) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep;
 - 4) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych;
 - 5) 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:
 - 1) prace pod ziemią;
 - 2) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość;
 - 3) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
10. Prace na wysokości powyżej 3 m, grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
 - 1) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów;
 - 2) związane z przymusową pozycją ciała w przestrzeni ograniczonej;
 - 3) 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.

CZĘŚĆ II

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

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 Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, zwanego dalej „rozporządzeniem”, 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:
 - a) dla dziewcząt – do 50 kg,
 - b) dla chłopców – 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:
 - a) dla dziewcząt – do 300 kg,
 - b) dla chłopców – do 400 kg– jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1%.

Uwaga:

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

2. **Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy** – prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.
3. **Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu** – prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane w godzinach 7-17.

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 $800 \text{ kcal m}^{-2} \cdot \text{h}^{-1}$.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych:

- 1) prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:
 - a) wynoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
 - b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
 - c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, płwocina,
 - d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w 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, rozbiórce 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:
 - 1) 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;
 - 2) czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę;
 - 3) 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;
 - 4) 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;
 - 5) praca młodocianych pod ziemią:
 - a) 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,
 - b) 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,
 - c) nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych;
 - 6) 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:
 - 1) 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;
- 2) 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;
 - 3) związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych;
 - 4) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń;
 - 5) wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:
 - a) przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) 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:
- 1) w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę;
 - 2) młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:
 - a) w konserwatoriach filmów,
 - b) w ciemniach filmowych,
 - c) przy montażu filmów,
 - d) w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm, wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora – czasu pracy w ciągu 2 seansów.