

**REGULAMIN PRACY
AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO
IM. JERZEGO KUKUCZKI W KATOWICACH**

Katowice, lipiec 2026 r.

Spis treści

ROZDZIAŁ I.	POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ II.	OBOWIĄZKI PRACODAWCY	5
ROZDZIAŁ III.	OBOWIĄZKI PRACOWNIKA	7
ROZDZIAŁ IV.	SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY	10
ROZDZIAŁ V.	URLOPY PRACOWNICZE	19
ROZDZIAŁ VI.	WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ	21
ROZDZIAŁ VII.	NAGRODY I WYRÓŻNIENIA	22
ROZDZIAŁ VIII.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW	23
ROZDZIAŁ IX.	DYSCYPLINA PRACY	25
ROZDZIAŁ X.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW	29
ROZDZIAŁ XI.	BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA	29
ROZDZIAŁ XII.	OCHRONA PRACY KOBIEC I MŁODOCIANYCH	33
ROZDZIAŁ XIII.	WSPÓŁPRACA POMIĘDZY PRACODAWCĄ A ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI	34
ROZDZIAŁ XIV.	POSTANOWIENIA KOŃCOWE	34

ROZDZIAŁ I.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

Podstawa prawna

1. Regulamin pracy jest oparty o obowiązujące przepisy prawa pracy, a w szczególności o ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) zwaną dalej: „k.p.” oraz ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) zwaną dalej: „Ustawą”.
2. Na podstawie art. 104-104³ k.p. oraz art. 126 ust. 1 Ustawy ustala się Regulamin pracy Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach, zwanej dalej: „AWF Katowice” / „Uczelnią”.

§ 2.

Regulamin pracy

Regulamin pracy AWF Katowice, zwany dalej: „regulaminem”, jest aktem normatywnym ustalającym wewnętrzną organizację i porządek w procesie pracy w AWF Katowice oraz określa prawa i obowiązki Uczelni i jej pracowników.

§ 3.

Definicje

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy, AWF Katowice, Uczelni – należy przez to rozumieć Akademię Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach, będącą pracodawcą w rozumieniu kodeksu pracy;
- 2) pracownikach – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w AWF Katowice, na podstawie stosunku pracy;
- 3) jednostkach organizacyjnych – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie i w Regulaminie organizacyjnym AWF Katowice;
- 4) przełożonym, bezpośrednim przełożonym – należy przez to rozumieć osobę działającą wobec pracownika w imieniu Rektora, tj. pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych;
- 5) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych – należy przez to rozumieć prorektorów, dziekanów, kanclerza, kwestora, kierowników jednostek organizacyjnych i komórek administracyjnych Uczelni;
- 6) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.);
- 7) Ustawa o rehabilitacji- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 913 z późn. zm.);
- 8) Ustawa o zapewnianiu dostępności- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (tj. Dz. U. 2024 poz. 1411 z późn. zm.);
- 9) rozporządzenie – należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t. jedn. Dz. U. 2014 r. poz. 1632 z późn. zm.), a także rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t. jedn. Dz. U. 2024 r. poz. 535 z późn. zm.);
- 10) kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2025 r. poz. 277 z późn. zm.).
- 11) ACK – należy przez to rozumieć Akademickie Centrum Kształcenia, funkcjonujące w ramach Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach.

§ 4.

Czynności prawne

W zakresie prawa pracy czynności prawne w imieniu pracodawcy dokonuje: Rektor lub inna osoba upoważniona przez Rektora w zakresie określonym w Ustawie, w Statucie AWF Katowice oraz w Regulaminie organizacyjnym.

§ 5.

Zaznajomienie z treścią Regulaminu

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z regulaminem pracy, z regulaminem organizacyjnym oraz z innymi aktami wewnętrznymi za pisemnym potwierdzeniem tego w oświadczeniu, które dołączone jest do akt osobowych.
2. Obowiązek zapoznania pracowników z treścią powyższych aktów spoczywa na ich bezpośrednich przełożonych.

§ 6.

Pracownicy Uczelni

1. Pracownikami Uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
2. Nauczycieli akademickich zatrudnia się w następujących grupach pracowników:
 - 1) dydaktycznych,
 - 2) badawczych,
 - 3) badawczo-dydaktycznych,stosownie do § 103 ust. 1-3 Statutu Uczelni.
3. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje i rozwiązuje Rektor na wniosek dziekana lub kierownika jednostki międzywydziałowej lub ogólnouczelnianej, zaopiniowany odpowiednio przez Senat lub radę wydziału. Rektor może z własnej inicjatywy nawiązać lub rozwiązać stosunek pracy, po zasięgnięciu opinii dziekana / kierownika jednostki międzywydziałowej / ogólnouczelnianej lub Senatu / właściwej rady wydziału.
4. W umowie o pracę z nauczycielem akademickim wskazuje się, czy Uczelnia jest jego podstawowym miejscem pracy, a warunkiem wskazania Uczelni, jako podstawowego miejsca pracy jest zatrudnienie w niej w pełnym wymiarze czasu pracy.
5. Nauczyciel akademicki może mieć jednocześnie tylko jedno podstawowe miejsce pracy.
6. Nauczyciele akademicki, dla których Uczelnia jest podstawowym miejscem pracy zobowiązani są do:
 - 1) uzyskania zgody Rektora na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia, u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową. Procedurę postępowania w tym zakresie określa art. 125 ust. 1 Ustawy – załącznik nr 1.
 - 2) informowania Rektora o prowadzeniu działalności gospodarczej – załącznik nr 2.
7. Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnia się grupach pracowników:
 - 1) administracji i obsługi,
 - 2) badawczo-techniczni i inżynierjno-techniczni,
 - 3) wydawnictwa Uczelni,
 - 4) biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej,stosownie do § 103 ust. 4 i § 104 Statutu Uczelni.
8. Stosunek pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim nawiązuje i rozwiązuje Rektor bądź upoważniony przez niego pracownik pełniący funkcje kierownicze.

ROZDZIAŁ II. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 7. Obowiązki

Do obowiązków pracodawcy, należy w szczególności:

- 1) zaznajomienie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków na zajmowanych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami i zakresem odpowiedzialności;
- 2) zaznajomienie pracowników podejmujących pracę z regulaminem pracy, regulaminem organizacyjnym oraz innymi aktami wewnętrznymi obowiązującymi na Uczelni a związanymi ze sposobem wykonywania pracy;
- 3) przygotowanie oraz wręczenie nowo zatrudnianemu pracownikowi pisemnej umowy o pracę określającej warunki zatrudnienia, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;
- 4) przekazanie pracownikowi przygotowanego przez jego bezpośredniego przełożonego pisemnego zakresu zadań i obowiązków na danym stanowisku, nie później niż w ciągu 3 dni roboczych od dnia rozpoczęcia pracy;
- 5) zgłoszenie zatrudnionego pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, a także do ubezpieczenia zdrowotnego uprawnionych członków rodziny w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy;
- 6) informowanie pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
 - j) obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- 7) informowanie pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego;
- 8) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników – przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji – wysokiej wydajności i jakości pracy;

- 9) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami – szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w zakresie zatrudniania z niepełnosprawnościami lub innymi szczególnymi potrzebami;
- 10) terminowe i prawidłowe naliczanie i wypłacanie należnego wynagrodzenia;
- 11) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy (awanse, nagrody, kary itp.);
- 12) przeciwdziałanie mobbingowi, czyli zachowaniu i działaniu dotyczącym pracownika lub skierowanemu przeciwko pracownikowi polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, a także zachowaniu i działaniu powodującym lub mającym na celu poniżenie, ośmieszenie pracownika, izolowanie go, a także wyeliminowanie z zespołu współpracowników;
- 13) umożliwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 14) stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie warunków sprzyjających przygotowaniu się do należytego wykonywania pracy, w tym w zakresie dostępności stanowiska pracy dla osób ze szczególnymi potrzebami;
- 15) zaspokajanie, w miarę posiadanych środków, potrzeb socjalnych pracowników;
- 16) prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, a ponadto przechowywanie tej dokumentacji oraz akt osobowych pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem, zniszczeniem i dostępem osób nieuprawnionych;
- 17) wpływanie na kształtowanie w Uczelni zasad współżycia społecznego;
- 18) kierowanie – zgodnie z obowiązującymi przepisami – na badania lekarskie pracowników;
- 19) informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, w tym w odniesieniu do szczególnych potrzeb;
- 20) wydawanie niezwłocznie pracownikom świadectwa pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy;
- 21) zapewnienie warunków pracy uwzględniających szczególne potrzeby pracowników na podstawie ustawy o zapewnianiu dostępności, w tym w odniesieniu do przepisów bhp oraz p.poż.;
- 22) zapewnienia warunków pracy osobom ze szczególnymi potrzebami w formach przyznanych na podstawie Regulaminu wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnościami na Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach;
- 23) przestrzeganie, jako administrator danych osobowych, regulacji związanych z ochroną danych osobowych, wynikających z przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119, s.1.), zwanym dalej „RODO”, ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. 2019 r. poz. 1781 z późn. zm.) oraz wewnątrzuczelnianej polityki bezpieczeństwa.

§ 8.

Obowiązek równego traktowania

1. Pracodawca zobowiązany jest do równego traktowania pracowników w stosunkach pracy w zakresie:
 - 1) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - 2) warunków zatrudnienia,
 - 3) awansowania,
 - 4) dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
2. Kryteria dyskryminacyjne, którymi pracodawca nie może posługiwać się różnicując sytuację pracowników, to w szczególności:
 - 1) płeć,
 - 2) wiek,
 - 3) szczególne potrzeby, w tym niepełnosprawność,
 - 4) rasa,

- 5) religia,
 - 6) narodowość,
 - 7) pochodzenie etniczne,
 - 8) wyznanie,
 - 9) przekonania polityczne,
 - 10) przynależność związkowa,
 - 11) orientacja seksualna,
 - 12) zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
 - 13) zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
3. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 2.
 4. Pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji. Pracownik poświadczając własnoręcznym podpisem zapoznanie się z tekstem o równym traktowaniu, który to dołącza się do akt pracownika. Wyciąg z przepisów dotyczących równego traktowania stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 9.

Monitoring

1. Pracodawca wprowadził na Uczelni system monitoringu wizyjnego w celu poprawienia bezpieczeństwa pracowników oraz osób przebywających na terenie Uczelni, ochrony mienia oraz usprawnienia zarządzaniem obiektami. Obszar objęty monitoringiem jest wyraźnie oznaczony stosownymi tabliczkami informacyjnymi.
2. Szczegółowe regulacje dotyczące systemu monitoringu na Uczelni określa Rektor w stosownym zarządzeniu.

ROZDZIAŁ III.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 10.

Obowiązki

1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę.
2. Pracownik jest zobowiązany w szczególności:
 - 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę;
 - 2) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Uczelni;
 - 3) przestrzegać postanowień niniejszego regulaminu pracy oraz innych wewnętrznych aktów obowiązujących w Uczelni;
 - 4) należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy, a które są zgodne z przepisami prawa i treścią stosunku pracy;
 - 5) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania pracowników ze szczególnymi potrzebami;
 - 6) przestrzegać ochrony danych osobowych, do których pracownik ma dostęp z racji zajmowanego stanowiska;
 - 7) informować o zmianie swoich danych osobowych, danych osobowych członków rodziny, w tym o wszelkich zmianach adresu zamieszkania ww. osób dla potrzeb zgłoszenia / wyrejestrowania / zgłoszenia zmiany w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz korzystania ze świadczeń socjalnych;
 - 8) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;

- 9) dbać o dobre imię i mienie Uczelni oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
 - 10) podnosić swoje kwalifikacje zawodowe i dążyć do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników;
 - 11) wykonywać okresowe oraz kontrolne badania lekarskie;
 - 12) dbać o należyty stan urządzeń, narzędzi, sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
 - 13) używania zgodnie z przeznaczeniem przydzielonej mu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
 - 14) przestrzegać zasad współżycia społecznego.
3. Pracownicy Uczelni prowadzący działalność naukową lub biorący udział w prowadzeniu działalności naukowej są zobowiązani do złożenia oświadczeń i upoważnień zgodnie z obowiązującymi przepisami Ustawy. Szczegółowe zasady określa załącznik nr 4.
 4. Zgodnie z art. 343 ust. 1 pkt 17 w związku z art. 73 ust. 1 Ustawy, osoba inna, aniżeli zatrudniona na stanowisku nauczyciela akademickiego, prowadząca zajęcia w AWF Katowice (zwana dalej „inną osobą prowadzącą zajęcia”), składa oświadczenie o okresie doświadczenia zawodowego uzyskanego poza Uczelnią, wg wzoru określonego w załączniku nr 5.
 5. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 4, należy złożyć:
 - a) w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia prowadzenia zajęć,
 - b) w przypadku pracownika nowo zatrudnionego, w terminie 14 dni od daty zatrudnienia, jednak nie później niż do dnia 31 grudnia roku, w którym został zatrudniony.
 6. Pracownicy Uczelni zobowiązani są niezwłocznie zawiadomić pracodawcę lub bezpośredniego przełożonego o:
 - 1) zauważonym w Uczelni wypadku i zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego lub przejawach dyskryminacji, o których mowa w par.8;
 - 2) wszelkich zmianach w zakresie złożonych oświadczeń wskazanych w ust. 3 i 4;
 - 3) jakiegokolwiek kontroli w Uczelni przez podmioty zewnętrzne;
 - 4) zamiarze wszczęcia postępowania o nadanie stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora w okresie poprzedzającym termin przyjęcia planu rzeczowo-finansowego na dany rok, tj. nie później niż do 15 marca.

§ 11.

Obowiązki nauczycieli akademickich

1. Zgodnie z art. 115 Ustawy:
 - 1) do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem:
 - a) dydaktycznym – należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
 - b) badawczym – należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
 - c) badawczo-dydaktycznym – należy prowadzenie działalności naukowej, kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów.
 - 2) nauczyciel akademicki jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni oraz stałego podnoszenia kompetencji zawodowych.
2. Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk, a także zasady obliczania godzin dydaktycznych określają postanowienia niniejszego regulaminu.
3. Do rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem obowiązków nauczyciela akademickiego należą: zajęcia dydaktyczne na studiach, w szkole doktorskiej oraz zajęcia dydaktyczne prowadzone w ramach mobilności międzynarodowej (np. Erasmus+). Zajęcia dydaktyczne, prowadzone w ra-

mach studiów podyplomowych lub innych form kształcenia mogą zostać objęte zakresem obowiązków nauczyciela akademickiego w wyjątkowych sytuacjach, w przypadku konieczności uzupełnienia danemu nauczycielowi akademickiemu rocznego przydziału zajęć dydaktycznych, za wiedzą i zgodą Prorektora właściwego do spraw dydaktyki.

4. Nauczyciele akademicki realizują swoje obowiązki dydaktyczne z poszanowaniem zasad równości i niedyskryminacji, w tym dostępności w szczególności poprzez zastosowanie zasad uniwersalnego projektowania w dydaktyce, o których mowa w ustawie oraz ustawie o zapewnianiu dostępności.
5. Szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala Rektor zgodnie z art. 116 ust. 5 Ustawy.

§ 12.

Obowiązek trzeźwości

1. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania obowiązku trzeźwości w czasie pracy oraz do niewnoszenia i niespożywania alkoholu na terenie Uczelni.
2. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz. U. 2023 poz. 2151 z późn. zm.) albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
3. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
4. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, który przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
5. W zakresie szczegółów badania, jak i dokumentowania przebiegu badania stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.
6. Pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Kontrola ta przeprowadzana jest odpowiednio na zasadach wskazanych powyżej.

§ 13.

Zakaz palenia wyrobów tytoniowych

Bezwzględny zakaz palenia tytoniu oraz papierosów elektronicznych obowiązuje w budynkach i pomieszczeniach Uczelni, a także na terenie Uczelni za wyjątkiem miejsc do tego przeznaczonych i wyraźnie oznaczonych.

§ 14.

Przydział prac i polecenia służbowe

1. Przydziału prac dokonuje bezpośredni przełożony pracownika.
2. Bezpośredni przełożony pracownika odpowiada za dostarczenie pracownikowi i właściwe używanie przez niego niezbędnych do wykonywania pracy, materiałów i narzędzi.
3. Polecenia służbowe wydaje pracownikowi bezpośredni przełożony. W przypadku, gdy polecenie służbowe wydał pracownikowi przełożony wyższego szczebla, pracownik, który otrzymał to polecenie ma obowiązek jego wykonania i zawiadomienia o powyższym bezpośredniego przełożonego. Zawiadomienie powinno w miarę możliwości, nastąpić przed wykonaniem polecenia.

ROZDZIAŁ IV.
SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY

§ 15.

Zagadnienia ogólne

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Uczelni lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Pracodawca dopuszcza miesięczny limit 276 godzin łącznego zaangażowania zawodowego pracowników w celu prawidłowego i efektywnego wykonywania zadań w projektach badawczych.
3. Pracownik jest obowiązany wykorzystywać czas pracy w pełni na wykonywanie obowiązków służbowych.
4. Pracownik jest obowiązany stawić się na stanowisku pracy w takim czasie, aby w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na swoim stanowisku pracy.
5. Za godzinę rozpoczęcia pracy uważa się godzinę przystąpienia do pracy, a za zakończenie – odstąpienia od wykonywania pracy.
6. Opuszczenie stanowiska pracy w czasie godzin pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego.
7. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi, co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy trwającej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
8. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy przy komputerze mają prawo po godzinie pracy do 5 minut przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy.
9. Pracownicy z niepełnosprawnościami mają prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy.

§ 16.

Czas pracy nauczycieli akademickich

1. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
2. Nauczycieli akademickich obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
3. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma do przepracowania przeciętnie 156 godzin miesięcznie, przeciętnie pięć dni w tygodniu, w tym godziny zajęć na studiach oraz konsultacje. Konsultacje planuje się również w soboty i niedziele, w których odbywają się zajęcia dydaktyczne prowadzone przez danego nauczyciela. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest do przeprowadzenia konsultacji w wymiarze dwa razy w tygodniu, w którym odbywają się zajęcia dydaktyczne oraz podczas sesji egzaminacyjnej i poprawkowej po dwie godziny zegarowe lub proporcjonalnie do części etatu na jaki jest zatrudniony.

§ 17.

Wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne)

1. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla danego roku akademickiego tj. od 1 października do 30 września wynosi:
 - 1) w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, dla poszczególnych stanowisk, ustalony w godzinach dydaktycznych:
 - a) 150 dla profesora,
 - b) 220 dla doktora habilitowanego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
 - c) 240 dla doktora zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
 - d) 240 dla adiunkta,
 - e) 240 dla asystenta;
 - 2) w grupie pracowników dydaktycznych, dla poszczególnych stanowisk, ustalony w godzinach dydaktycznych:

- a) 210 dla profesora, ,
 - b) 320 dla doktora habilitowanego zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
 - c) 340 dla doktora zatrudnionego na stanowisku profesora uczelni,
 - d) 360 dla adiunkta,
 - e) 360 dla asystenta,
 - f) 540 dla lektora,
 - g) 540 dla instruktora.
2. Ustala się, że nauczyciele akademicki, zatrudnieni w grupie pracowników badawczych, przeznaczają do 60 godzin w roku akademickim na uczestniczenie w kształceniu doktorantów, o którym mowa w art. 115 ust. 1 pkt 2 Ustawy.
 3. Roczny obowiązujący wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) ustala się proporcjonalnie do:
 - 1) wymiaru etatu,
 - 2) okresu zatrudnienia w danym roku akademickim (wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy),
 - 3) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 4) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałej choroby (tj. powyżej 30 dni), urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu bezpłatnego lub innego zwolnienia od pracy, odbywania służby wojskowej, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego.
 4. Nauczycielowi akademickiemu uprawnionemu do proporcjonalnego naliczenia obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum dydaktycznego), o którym mowa w ust. 3, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną dwunastą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy miesiąc nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uczelni prowadzone są zajęcia dydaktyczne.
 5. Roczny obowiązujący wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) ustala się proporcjonalnie do posiadanego stopnia niepełnosprawności zgodnie z ustawą.
 6. Obniżenie pensum, o którym mowa w ust. 5 następuje na podstawie posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym proporcjonalnie do wymiaru określonego w art. 15 ust.2 ustawy o rehabilitacji z zachowaniem zasad określonych w §19 Regulaminu. W czasie choroby, delegacji lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych wynikające z przydziału zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadałyby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
 7. W przypadku ogłoszenia godzin rektorskich, godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, które według planu zajęć przypadałyby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
 8. Roczny przydział zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego na dany rok akademicki ma formę pisemną i jest przygotowywany w czterech jednobrzmiących egzemplarzach (dla nauczyciela, kierownika katedry, dziekana i Działu Spraw Pracowniczych i Płac) oraz stanowi integralną część umowy o pracę. Roczny przydział zajęć dydaktycznych, o którym mowa powyżej, jest ustalany wstępnie w terminie do 30 czerwca, ostatecznie nie później niż do 30 września roku akademickiego poprzedzającego rok akademicki, którego dotyczy.
 9. Roczny przydział zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego ustalany jest przez kierownika zakładu w porozumieniu z kierownikiem katedry. Zatwierdzany jest przez kierownika katedry i dziekana lub właściwych dziekanów w przypadku jednostek międzywydziałowych lub przez Rektora w przypadku jednostek ogólnouczelnianych. Po ustaleniu przydziałów czynności, dziekan lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej przekazuje niezwłocznie jeden egzemplarz przydziału do

Działu Spraw Pracowniczych i Płac, a do Działu Dydaktyki i Spraw Studenckich zestawienie pensum obowiązującego podległych mu nauczycieli akademickich wraz z liczbą zaplanowanych godzin ponadwymiarowych.

10. Korekty rocznego przydziału zajęć dydaktycznych dokonuje się w terminach uzasadnionych zmianą liczby godzin dydaktycznych lub w innych uzasadnionych przypadkach, z zachowaniem odpowiednio ust. 7.
11. Dziekan zobowiązany jest do weryfikacji przydziałów czynności, do systematycznej kontroli realizacji godzin dydaktycznych pod kątem zgodności w zakresie wysokości pensum dydaktycznego oraz planowanej liczby godzin ponadwymiarowych, w szczególności godzin limitowanych. Przekroczenie limitu godzin ponadwymiarowych może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach za zgodą Rektora, na pisemny, odpowiednio uzasadniony wniosek kierownika katedry, zaakceptowany przez dziekana.
12. W rocznych przydziałach zajęć dydaktycznych uwzględnia się godziny dydaktyczne, ujęte w rozkładach zajęć dydaktycznych i realizowane w grupach zajęciowych wykładowych, dziekańskich, ćwiczeniowych lub klinicznych. W przydziałach, o których mowa w zdaniu powyżej, uwzględnia się także godziny dydaktyczne realizowane na zajęciach specjalistycznych w danej dyscyplinie sportu, w ramach studium zawodowego trenerskiego dla studentów realizujących programy indywidualnie na studiach stacjonarnych. Godziny dydaktyczne prowadzone w ramach mobilności międzynarodowej (np. Erasmus+), są rozliczane w rocznych przydziałach zajęć dydaktycznych na zasadach określonych w zarządzeniu Rektora.
13. W przypadku braku godzin dydaktycznych do pensum nauczyciela akademickiego, dziekani, wspólnie i w porozumieniu, przydzielają temu nauczycielowi godziny dydaktyczne na innym wydziale, jeżeli posiada on wymagane kwalifikacje. Godziny dydaktyczne wypracowane przez nauczyciela akademickiego poza macierzystą jednostką (zakładem, katedrą, wydziałem), rozliczane są w jednostce macierzystej (zakładzie, katedrze, wydziale), czyli tej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony.
14. W wyjątkowych sytuacjach, za wiedzą i zgodą prorektora właściwego do spraw dydaktyki, dopuszcza się uzupełnienie rocznych przydziałów zajęć dydaktycznych godzinami zajęć prowadzonych w ramach studiów podyplomowych lub innych form kształcenia, z uwzględnieniem zasad, o których mowa w ust. 14-16 poniżej.
15. Nauczyciel akademicki, który występuje do prorektora właściwego do spraw dydaktyki z wnioskiem o wyrażenie zgody na uzupełnienie rocznego przydziału zajęć dydaktycznych godzinami zajęć prowadzonych w ramach studiów podyplomowych lub innych form kształcenia, jest zobowiązany do wskazania we wniosku konkretnych zajęć, które mógłby prowadzić w celu uzupełnienia tego przydziału.
16. W przypadku, gdy zgodnie z aktualną ofertą ACK, studia podyplomowe lub inne formy kształcenia, obejmujące zajęcia, które mogłyby być prowadzone przez nauczyciela akademickiego, mają dopiero zostać uruchomione, nauczyciel akademicki może wskazać we wniosku, o którym mowa w ust. 14, wszystkie zajęcia, do których prowadzenia posiada odpowiednie kwalifikacje oraz niezbędną wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. W takim przypadku, prorektor właściwy do spraw dydaktyki, może wyrazić zgodę na uzupełnienie rocznego przydziału zajęć dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego godzinami zajęć, które prawdopodobnie zostaną uruchomione w ramach planowanych studiów podyplomowych lub innych form kształcenia albo wyrazić zgodę na uzupełnienie rocznego przydziału zajęć przez nauczyciela akademickiego w sposób, o którym mowa w ust. 17.
17. W sytuacji, gdy w aktualnej ofercie ACK nie ma zajęć, które mogłyby być prowadzone przez nauczyciela akademickiego, prorektor właściwy do spraw dydaktyki, wyrażając zgodę, o której mowa w ust. 13, określi temu nauczycielowi termin do przygotowania i złożenia programu nowych studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia, zgodnie z uchwałą Senatu AWF Katowice

w sprawie wytycznych dla rad wydziałów w zakresie tworzenia programów kształcenia na studiach podyplomowych i innych formach kształcenia w Akademii Wychowania Fizycznego im. Jerzego Kukuczki w Katowicach. W takim przypadku, nauczyciel akademicki będzie zobligowany do wskazania nazwy zajęć, które będzie mógł prowadzić w celu uzupełnienia rocznego przydziału zajęć dydaktycznych, w sposób oraz w terminie określonym przez Prorektora właściwego do spraw dydaktyki.

18. W przypadku stwierdzenia niezrealizowania pensum dydaktycznego przez nauczyciela akademickiego po zakończeniu roku akademickiego i rozliczeniu całości zrealizowanych godzin dydaktycznych, w uzasadnionych przypadkach dziekan może, do wysokości pensum dydaktycznego, rozliczyć temu nauczycielowi ryczałtowo godziny dydaktyczne, jeżeli nauczyciel ten pełnił obowiązki egzaminatora podczas egzaminów licencjackich lub promotora prac magisterskich.
19. Godzina dydaktyczna obliczeniowa odpowiada 45 minutom. W przypadku zajęć prowadzonych w języku angielskim godzina dydaktyczna rozliczana jest przy zastosowaniu przelicznika 1,5. Zastosowanie przelicznika nie dotyczy lektoratów języków obcych.

§ 18.

Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych przepisami prawa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Ustala się 4-miesięczny okres rozliczeniowy dla pracowników, o których mowa w ust. 1.
3. Ustala się 1-miesięczny okres rozliczeniowy dla pracowników portierni, recepcji domu studenta, pracowników obsługi zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy.
4. Przybycie na miejsce pracy pracownicy są obowiązani potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności wyłożonej w miejscu wskazanym przez bezpośredniego przełożonego.
5. Podpisana lista obecności za dany miesiąc jest przekazywana przez bezpośredniego przełożonego do Działu Spraw Pracowniczych i Płac, w terminie do 5 dnia następnego miesiąca. Wzory obowiązujących na Uczelni list obecności stanowią załączniki nr 6a i 6b do niniejszego regulaminu.
6. Ogólny wymiar czasu pracy w poszczególnych miesiącach rozliczeniowych na każdy rok kalendarzowy, ze wskazaniem ilości dni roboczych przypadających w każdym miesiącu określa zarządzenie Rektora.

§ 19.

Czas pracy pracowników będących osobami z niepełnosprawnością

1. Czas pracy pracowników będących osobami z niepełnosprawnością regulują przepisy ustawy o rehabilitacji.
2. Czas pracy pracowników będących osobami z niepełnosprawnością nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy osoby z niepełnosprawnością zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
3. Osób z niepełnosprawnością nie wolno zatrudniać w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
4. Postanowień ust. 2 i 3 nie stosuje się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na zgodę. Koszty badań ponosi pracodawca.

§ 20.

Czas pracy pracownika delegowanego

1. Czas pracy pracowników delegowanych do innej miejscowości celem wykonywania zleconego zadania rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego – delegacji podpisanej przez Rektora lub kanclerza, bądź innej upoważnionej przez Rektora osoby.
2. Pracownicy delegowani do innej miejscowości otrzymują wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile otrzymują polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 21.

Czas pracy kierowców

1. Czas pracy kierowców w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym 4 miesięcy.
2. Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa powyżej, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 22.

Systemy i rozkłady czasu pracy obowiązujące na Uczelni

1. Pracownicy Uczelni mogą być zatrudniani w następujących systemach czasu pracy:
 - 1) podstawowym;
 - 2) zadaniowym;
 - 3) równoważnym;
 - 4) skróconym – na indywidualny wniosek pracownika.
2. W podstawowym systemie czasu pracy – czas pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. W zadaniowym systemie czasu pracy, uzasadnionym rodzajem pracy, jej organizacją a także miejscem wykonywania pracy – czas pracy określany jest wymiarem powierzonych pracownikowi zadań, możliwych do wykonania w ramach podstawowych norm czasu pracy, o których mowa w ust. 2.
4. W równoważnym systemie czasu pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Pracownicy zatrudnieni w równoważnym systemie pracują na podstawie harmonogramów czasu pracy, które przygotowują ich bezpośredni przełożeni.
5. Skrócony tydzień pracy – dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.
6. W systemach czasu pracy stosowanych w Uczelni dopuszczalna jest praca zmianowa. Przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Pracę zmianową pracownicy wykonują według harmonogramów ustalanych, na co najmniej okres miesięczny przez bezpośrednich przełożonych.

§ 23.

Doba, tydzień i odpoczynek

Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

1. Przez dobę należy rozumieć kolejne 24 godziny rozpoczynające się w godzinie podjęcia przez pracownika pracy, zgodnie z zobowiązującym rozkładem czasu pracy.

2. Przez tydzień rozliczeniowy należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.
3. Przez odpoczynek dobowy należy rozumieć kolejne, co najmniej 11 godzin wolne od pracy, w tym również od dyżuru, występujące w każdej kolejnej dobie okresu rozliczeniowego, 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku nie dotyczy pracowników, o których mowa w ust. 5 pkt a) i b) poniżej.
4. Przez odpoczynek tygodniowy należy rozumieć kolejne 35 godzin wolnych od pracy i dyżuru, występujących w każdym tygodniu okresu rozliczeniowego.
5. Pracodawca może skrócić odpoczynek tygodniowy maksymalnie do 24 godzin w następujących przypadkach, kiedy:
 - a) dotyczy pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy Uczelnią tj. zajmującego stanowisko kierownicze;
 - b) spowodowane jest koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
 - c) nastąpiła zmiana pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy.

§ 24.

Pora nocna

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godziną 22:00 a 6:00.
2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie, co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną jest pracującym w nocy.
3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne lub związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje za każdą przepracowaną godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 25.

Dni robocze i godziny rozpoczęcia

1. Dniami roboczymi w AWF Katowice dla pracowników niebędących nauczycielami są dni od poniedziałku do piątku.
2. Dla pracowników bezpośrednio obsługujących studentów studiów niestacjonarnych, doktorantów oraz uczestników studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia, pracujących w innym rozkładzie czasu pracy niż od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie, planuje się czas pracy na podstawie harmonogramu.
3. Początek i koniec pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickim w dniach roboczych ustala się następująco:
 - 1) pracownicy, dla których nie został ustalony indywidualny harmonogram czasu pracy wykonują pracę od poniedziałku do piątku od godziny 7:30 do 15:30;
 - 2) pracownicy zatrudnieni w grupie pracowników obsługi według rozkładu czasu pracy ustalonego przez bezpośredniego przełożonego, z zachowaniem normy czasu pracy z zachowaniem odpoczynku dobowego i tygodniowego, wykonują pracę:
 - a) jednozmianową w godzinach od 7:00 do 15:00,
 - b) dwuzmianową, w godzinach:
 - I zmiana: od 6:00 do 14:00;
 - II zmiana: od 14:00 do 22:00

4. Czas pracy pracowników wymienionych § 104 ust. 1 Statutu Uczelni, w pięciodniowym tygodniu pracy nie może przekroczyć 7 godzin i 12 minut na dobę i przeciętnie 36 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym 4 miesięcy. Ze względu na specyfikę pracy dopuszczalna jest praca zmianowa wg indywidualnych rozkładów czasu pracy (harmonogramu) następująco:
 - 1) pierwsza (I) zmiana, pomiędzy godziną 7:00 a 7:30 i kończąc odpowiednio, z zachowaniem normy dobowej czasu pracy, pomiędzy 14:12 a 14:42;
 - 2) druga (II) zmiana: od 11:00 do 18:12.
5. Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek według odrębnych przepisów.
6. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego, może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.
7. Harmonogramy są ustalane na okres jednego miesiąca. Pracownik otrzymuje informację o harmonogramie, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.
8. Harmonogram czasu pracy może ulec zmianie ze względu na realizowanie zadań nieprzewidzianych. Wszelkie zmiany w harmonogramie czasu pracy, w czasie jego obowiązywania niewynikające z konieczności realizowania nieprzewidzianych działań, dokonywane są w uzgodnieniu z pracownikiem, którego one dotyczą.
9. Świadczenie pracy według zmodyfikowanego harmonogramu, przy zachowaniu trybu, o którym mowa w ust. 8, nie uzasadnia roszczenia pracownika o wynagrodzenie za przestój, czy też wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem w tych przypadkach praca taka nie występuje.
10. W harmonogramie czasu pracy uwzględnia się planowany wymiar czasu pracy pracownika (dni i liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach).
11. W harmonogramie zaznacza się, które dni są oddawane w zamian za pracę w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub za pracę w niedziele i święta.
12. Na Uczelni sporządza się harmonogram czasu pracy na dany miesiąc w wersji papierowej lub elektronicznej – załącznik nr 7 – natomiast elektroniczną wersję bezpośredni przełożony przekazuje do Działu Spraw Pracowniczych i Płac, w terminie do 5 dnia każdego następnego miesiąca.

§ 26.

Ruchomy czas pracy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.
2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.
3. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.
4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Ruchomy czas pracy stosuje się na pisemny wniosek pracownika.

§ 27.

Niedziela i święta

1. Niedziele oraz święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy są dniami wolnymi od pracy.
2. Praca w niedzielę i w święta jest dozwolona:

- a) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii,
 - b) szczególnych potrzeb pracodawcy,
 - c) w ruchu ciągłym,
 - d) przy pracy zmianowej,
 - e) przy niezbędnych remontach,
 - f) w transporcie i komunikacji,
 - g) przy pilnowaniu mienia lub ochrony osób,
 - h) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.
3. Za pracę w niedzielę i w święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu.
 4. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w następnym tygodniu pracy, przy czym:
 - a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę, a w przypadku braku takiej możliwości do końca okresu rozliczeniowego;
 - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
 5. Pracownik zatrudniony w niedzielę powinien korzystać, co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

§ 28.

Godziny nadliczbowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną ponad obowiązujące normy czasu pracy ustalone zgodnie z przepisami kodeksu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, w razie:
 - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia ludzkiego, zdrowia lub ochrony mienia albo usunięcia awarii;
 - b) szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, którzy zarządzają w imieniu pracodawcy Uczelnią.
3. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 2, w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz zasadniczego wynagrodzenia, wypłaca się dodatek w wysokości, o której mowa w art. 151¹ k.p.
4. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić także bez pisemnego wniosku pracownika – w takim przypadku pracodawca, udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W przypadkach, o których mowa powyżej w niniejszym ustępie, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Szczegółowe zasady wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych określa załącznik nr 8.

§ 29.

Godziny ponadwymiarowe nauczyciela akademickiego

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponad-

wymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dla pracownika badawczo-dydaktycznego ¼ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, a dla pracownika dydaktycznego – ½ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.

2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzono prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.

§ 30.

Dyżur

1. Czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy na Uczelni lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jest jednym z obowiązków pracowniczych i nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli pracownik podczas dyżuru nie wykonywał pracy.
2. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – przysługuje 60% wynagrodzenia.
3. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 2, nie stosuje się do dyżuru pełnionego w domu oraz w stosunku do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

§ 31.

Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze

1. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze na Uczelni, wykonują w razie konieczności prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Kierownikom wyodrębnionych jednostek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i w święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego.

§ 32.

Ewidencja czasu pracy

1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.
2. W stosunku do pracowników Uczelni pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy, w której odnotowuje dyżury, urlopy, delegacje, zwolnienia od pracy i inne usprawiedliwione bądź nieusprawiedliwione nieobecności.
3. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.
4. Zasady ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy prowadzone są w oparciu o odrębne przepisy prawa pracy.
5. Dział Spraw Pracowniczych i Płac weryfikuje dokumenty potwierdzające rzeczywisty czas pracy pod kątem zgodności czasu pracy z przepisami prawa, kompletności dokumentacji i prawidłowości rozliczania czasu pracy.
6. Ewidencja prowadzona jest w postaci elektronicznej.
7. Wzór karty ewidencji czasu pracy oraz rozliczenia czasu pracy stanowi załącznik nr 9 do niniejszego regulaminu.

ROZDZIAŁ V. URLOPY PRACOWNICZE

§ 33.

Postanowienia ogólne

1. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Pracodawca nie może pozbawić pracownika prawa do urlopu.
4. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.
5. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku, co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Wniosek o urlop pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powinien być uzupełniony o wskazanie osoby pełniącej zastępstwo przez czas trwania urlopu pracownika. Wniosek powinien zostać zatwierdzony przez bezpośredniego przełożonego.
7. Wniosek o urlop powinien być złożony bezpośredniemu przełożonemu, najpóźniej jeden dzień przed planowanym urlopem.
8. Wnioski urlopowe powinny niezwłocznie być przekazane do Działu Spraw Pracowniczych i Płac.
9. Do spraw nieuregulowanych w niniejszym rozdziale, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Pracy dotyczące urlopów pracowniczych.

§ 34.

Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego.
2. Wymiar urlopu dla nauczyciela akademickiego zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w ust 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.
3. Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego nauczyciel akademicki uzyskuje w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych. Natomiast prawo do drugiego i dalszych urlopów będzie przysługiwało mu wraz z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.
4. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.
5. Nauczyciel akademicki ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia, w przypadkach:
 - a) zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego;
 - b) ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego;
 - c) podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz z urlopu dla poratowania zdrowia.
6. W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.
7. Wzór wniosku o udzielenie urlopu stanowi załącznik nr 10 do niniejszego regulaminu.

§ 35.

Urlop wypoczynkowy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Wymiar urlopu wynosi:
 - a) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,

- b) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony, co najmniej 10 lat.
2. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
 3. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w ust. 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.
 4. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.
 5. Wzór wniosku o udzielenie urlopu stanowi załącznik nr 11 do niniejszego regulaminu.
 6. Pracownikowi z niepełnosprawnością, który posiada orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje, prócz urlopu wskazanego w ust. 1, dodatkowe 10 dni urlopu – zgodnie z przepisami ustawy o rehabilitacji.

§ 36.

Udzielanie urlopów pracownikom Uczelni

1. Urlop wypoczynkowy jest udzielany pracownikowi zgodnie z planem urlopów w wymiarze i według zasad określonych w Kodeksie pracy oraz Ustawie.
2. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, w tym celu:
 - 1) pracownicy Uczelni zobowiązani są do przedłożenia indywidualnych planów urlopowych bezpośrednio przełożonemu w terminie do końca 15 marca każdego roku;
 - 2) kierownicy jednostek organizacyjnych Uczelni sporządzają plany urlopów, dla pracowników na podstawie przedstawionych indywidualnych planów pracowników, najpóźniej do dnia 31 marca każdego roku i przekazują do zaakceptowania przez przełożonego;
 - 3) podpisane plany urlopowe zostają przekazane do Działu Spraw Pracowniczych i Płac.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych Uczelni sprawują kontrolę nad prawidłowością realizacji planów urlopowych oraz są zobowiązani do zapoznania pracowników z planami urlopowymi.
4. Plany urlopów są również udostępnione do wglądu w Dziale Spraw Pracowniczych i Płac.

§ 37.

Urlop uzupełniający

Pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający, w wymiarze różnicy pomiędzy urlopem wykorzystanym, a długością nowego urlopu.

§ 38.

Urlop na żądanie i urlop opiekuńczy

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym (urlop na żądanie). Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, bezpośrednio przełożonemu.
2. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (tj. syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
3. Urlopu, o którym mowa w ust. 2, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, w dni które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

4. Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego nie zachowuje w tym czasie prawa do wynagrodzenia (jest to urlop bezpłatny), natomiast okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Wzór wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego stanowi załącznik nr 17 do niniejszego regulaminu.

§ 39.

Najpóźniejsze wykorzystanie urlopu

Przełożony ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów, najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, z wyjątkiem urlopu, o którym mowa w § 38 ust. 1 regulaminu.

§ 40.

Niemożliwość wykorzystania urlopu przez pracownika

Część urlopu niewykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych w ramach pasywnej rezerwy, pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo pełnienia służby w aktywnej rezerwie, przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego, pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

§ 41.

Urlop bezpłatny

1. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące, można przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
2. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.
3. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 2, wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

§ 42.

Urlop naukowy nauczyciela akademickiego oraz urlop dla poratowania zdrowia

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu płatnego lub bezpłatnego dla celów naukowych lub kształcenia zawodowego.
2. Tryb i zasady udzielania płatnych i bezpłatnych urlopów naukowych dla nauczycieli akademickich określa § 121 Statutu Uczelni.
3. Tryb i zasady udzielania płatnego urlopu dla poratowania zdrowia określa § 120 Statutu Uczelni.

ROZDZIAŁ VI.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 43.

Przepisy ogólne

1. Za pracę wykonaną w czasie pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na rachunek bankowy wskazany przez pracownika, chyba, że pracownik złożył pisemny bądź elektroniczny wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk

własnych. Wypłata wynagrodzenia do rąk własnych następuje w kasie Uczelni, przy ul. Mikołowskiej 72a.

4. Pracownik ma obowiązek na bieżąco informować Dział Spraw Pracowniczych i Płac o zmianach danych, dotyczących rachunku bankowego, na który przekazywane jest wynagrodzenie.
5. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia do wglądu jego indywidualnej dokumentacji płacowej.

§ 44.

Wypłata wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie pracowników będących nauczycielami akademickimi wypłacane jest z góry w pierwszy roboczy dzień miesiąca, natomiast wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłacane jest z dołu. Szczegółowy terminarz wypłat wynagrodzeń na dany rok kalendarzowy określa każdorazowo zarządzenie Rektora.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wraz z wynagrodzeniem zasadniczym wypłacane są należne dodatki.
4. Terminy, o których mowa w ust. 1 i 2, wypłaty wynagrodzenia przekazywanego na rachunek bankowy uważa się za dotrzymane, jeżeli w tych terminach wynagrodzenie znajdzie się na wskazanym przez pracownika rachunku bankowym.

§ 45.

Zasiłki z ubezpieczenia społecznego

Zasiłki z ubezpieczenia społecznego wypłacane są niezwłocznie po przedłożeniu dokumentów potwierdzających okoliczności uprawniające do tych zasiłków.

§ 46.

Tajemnica służbowa i jawność wynagrodzeń

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą służbową.
2. Wynagrodzenia Rektora i kustosa oraz osób pełniących funkcje organów w Uczelni są jawne.

ROZDZIAŁ VII.

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 47.

Przepisy ogólne

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Uczelni, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznawane są w następującym trybie:
 - 1) pochwała pisemna;
 - 2) pochwała pisemna z podaniem do publicznej wiadomości;
 - 3) przyznanie wyższej premii ponad wysokość premii regulaminowej;
 - 4) przyznanie wyższej płacy zasadniczej;
 - 5) nagroda pieniężna;
 - 6) nagroda rzeczowa.
3. Nagrody i wyróżnienia są przyznawane na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 48.

Nagrody Rektora

Pracownicy Uczelni mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy nagrody Rektora. Zasady i tryb przyznawania nagród określa regulamin przyznawania nagród Rektora ustalony przez Senat.

ROZDZIAŁ VIII.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

§ 49.

Kara upomnienia i nagany

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego na Uczelni porządku, dyscyplin pracy, Regulaminu pracy, przepisów BHP i PPOŻ., a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia;
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie zasad BHP lub PPOŻ, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy, pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna, o której mowa w ust. 2, za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu ustawowych potrąceń.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 50.

Termin zastosowania kary

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, z czego sporządza się notatkę.
3. Jeżeli z powodu nieobecności na Uczelni pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 51.

Nałożenie kary

1. Kary, o których mowa w § 48 ust. 1 nakłada Rektor lub osoba przez niego upoważniona, z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika i zawiadamia o tym pracownika na piśmie, ze wskazaniem:
 - 1) powodu nałożenia kary (rodzaj naruszenie obowiązków pracowniczych);
 - 2) daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia;
 - 3) pouczenia o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminu jego wniesienia.
2. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 52.

Kryteria karania

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 53.

Sprzeciw ukaranego

1. Od udzielonej kary, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu, prawo złożenia sprzeciwu do Rektora.
2. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Rektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§ 54.

Sąd pracy

1. 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.
2. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

§ 55.

Zatarcie kary i usunięcie zawiadomienia z akt osobowych

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. Rektor lub upoważnionego przez niego osoba, o której mowa w § 51 ust. 1, może z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika w razie uwzględnienia sprzeciwu albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

§ 56.

Naruszenie obowiązków pracowniczych

1. Naruszeniem obowiązków pracowniczych karanym upomnieniem lub naganą lub karą pieniężną jest w szczególności:
 - 1) niedokładne, niestaranne i nieterminowe wykonywanie pracy;
 - 2) niewykonywanie poleceń służbowych;
 - 3) nadmierne spóźnianie powodujące dezorganizację pracy;
 - 4) zakłócanie porządku w miejscu pracy;
 - 5) nieprzestrzeganie przepisów BHP i PPOŻ.;
 - 6) wykonywanie prac własnych nieświadczonych na rzecz pracodawcy;
 - 7) opuszczanie miejsca pracy bez zezwolenia bezpośredniego przełożonego;
 - 8) nieprzestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych oraz przepisów dot. informacji niejawnej.
2. Do ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych zalicza się w szczególności:
 - 1) kradzież lub umyśle niszczenie mienia będącego własnością pracodawcy, współpracowników i innych osób trzecich;
 - 2) nierozliczenie się w terminie z powierzonego mienia będącego własnością pracodawcy (dokumentów, sprzętu, towaru lub pieniędzy) z przyczyn zawinionych przez pracownika;
 - 3) działanie na szkodę pracodawcy;
 - 4) uporczywe naruszanie przepisów i zasad BHP oraz PPOŻ;
 - 5) stosowanie mobbingu wobec innych współpracowników;
 - 6) nieobecność w pracy przez okres kolejnych trzech lub więcej dni bez powiadomienia Działu Spraw Pracowniczych i Płac;
 - 7) odmowa wykonania polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego lub innego zwierzchnika;
 - 8) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy poprzez wszczynanie kłótni, wywoływanie bójek;

- 9) ujawnianie poufnych informacji o pracodawcy stanowiących tajemnicę służbową;
- 10) przetwarzanie danych osobowych znajdujących się w zbiorach Uczelni sprzecznie z obowiązującymi przepisami prawa;
- 11) spożywanie w czasie pracy alkoholu lub środków odurzających, a także stawienie się do pracy w stanie wskazującym na ich spożycie;
- 12) podawanie nieprawdziwych informacji stanowiących podstawę zatrudnienia pracownika, wypłaty wynagrodzenia lub innych świadczeń;
- 13) fałszowanie lub podawanie błędnych informacji dotyczących pracodawcy;
- 14) nakłanianie innych współpracowników do naruszania przepisów i procedur Uczelni;
- 15) używanie środków pracy dla celów prywatnych lub innych niezwiązanych ze świadczoną pracą na rzecz Uczelni.

§ 57.

Odpowiedzialność nauczycieli akademickich

1. Nauczyciele akademicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za przewinienie dyscyplinarne stanowiące czyn uchybiający obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego.
2. Tryb i zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich określa Statut Uczelni oraz Ustawa.
3. Odpowiedzialność dyscyplinarna, o której mowa w niniejszym paragrafie, nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w odrębnych przepisach w tym odpowiedzialności, o której mowa w § 49 niniejszego regulaminu.

ROZDZIAŁ IX.

DYSCYPLINA PRACY

§ 58.

Nieobecność w pracy

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego oraz Dział Spraw Pracowniczych i Płac, o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia dokonuje się osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem poczty elektronicznej.

§ 59.

Usprawiedliwienie nieobecności w pracy

1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy, przedstawiając niezwłocznie bezpośredniemu przełożonemu oraz Działowi Spraw Pracowniczych i Płac, przyczynę nieobecności, a także odpowiednie dokumenty usprawiedliwiające nieobecność.
2. Dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest:
 - 1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.);
 - 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;
 - 3) oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu

nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza;

- 4) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. jedn. Dz. U. z 2025r. poz. 501. z późn. zm.), albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz. U. z 2025 r. poza. 798 z późn. zm.), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem;
- 5) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;
- 6) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 60.

Zwolnienia od pracy

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w razie:
 - 1) ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – 2 dni;
 - 2) 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 – 1 dzień;
 - 3) poszukiwania pracy przez pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę, w wymiarze:
 - a) 2 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie lub 1 miesiąc;
 - b) 3 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.
 - 4) sprawowania przez pracownika opieki nad dzieckiem w wieku do lat 14-16 godzin albo 2 dni robocze w ciągu roku kalendarzowego. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, to z uprawnienia może korzystać jedno z nich po złożeniu stosownego oświadczenia.
2. Niezależnie od postanowień, ust. 1 zwolnienie od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, między innymi na:
 - 1) czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia;
 - 2) wezwanie do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania;
 - 3) wezwanie w celu wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 4) przeprowadzenie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych;

- 5) oddanie krwi przez pracownika – krwiodawcę, z tym zastrzeżeniem, że pracownik jest zobowiązany do zgłoszenia pracodawcy datę oddania krwi z co najmniej 2-dniowym wyprzedzeniem;
 - 6) realizację zgody udzielonej przez pracodawcę w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
 - 7) czas badań lekarskich kobietom w ciąży, które nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy;
 - 8) przerwy przysługujące matkom karmiącym piersią:
 - a) jedno dziecko – dwie 30-minutowe przerwy w pracy,
 - b) więcej niż jedno dziecko – dwie 45-minutowe przerwy w pracy, z tym zastrzeżeniem, że matka karmiąca piersią jest zobowiązana do udokumentowania tego faktu pracodawcy raz na 12 miesięcy odpowiednim zaświadczeniem lekarskim.
3. Przerwy na karmienie piersią mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godzin dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
 4. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
 5. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
 6. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 18 do niniejszego regulaminu.
 7. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 4, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
 8. Przepis ust. 4 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 61.

Wyjście prywatne w godzinach pracy

1. Załatwianie spraw prywatnych powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy, w uzasadnionych przypadkach, za zgodą bezpośredniego przełożonego po odnotowaniu w ewidencji wyjść służbowych i prywatnych, pracownik może zostać zwolniony z części dnia pracy.
2. Za czas zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw prywatnych przysługuje wynagrodzenia, pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia w tym samym dniu.
3. Jeżeli nie jest możliwe odpracowanie czasu zwolnienia w terminie wskazanym w ust. 2, czas zwolnienia należy odpracować w terminie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym pracownika,
4. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszyć prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 k.p.
5. Odpracowanie takiego zwolnienia nie może odbyć się w dniu wolnym od pracy.
6. Wzór ewidencji, o której mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 12 do niniejszego regulaminu.

§ 62.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
 - 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
 - 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.
2. Pracownicy-rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:
 - 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1
 - 2) 43 tygodni – w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2-5.
3. Pracownicy-rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (t.j. Dz. U. 2024 poz. 1829 z późn. zm.), mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:
 - 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1;
 - 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2-5.
4. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w ust. 2 i 3, przysługuje łącznie obojgu pracownikom-rodzicom dziecka.
5. Każdemu z pracowników-rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w ust. 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników-rodziców dziecka. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika-rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w ust. 5.
6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy-rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w ust. 2 albo ust. 3.
7. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
8. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika-rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
9. Urlop ojcowski, w wymiarze do 2 tygodni, przysługuje ojcu do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. Urlop ojcowski może być wykorzystany jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień. Urlop ojcowski udzielany jest na wniosek pracownika złożony, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.
10. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy, uważa się pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy rozkład czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 19 do niniejszego regulaminu.
11. Pozostałe uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem określone są w dziale VIII Kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ X.
ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

§ 63.

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną, w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.
2. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.
3. 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, odpowiadają oni w częściach równych.

§ 64.

Odpowiedzialność pracownika za mienie mu powierzone

1. Pracownik, któremu powierzono mienie z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się, odpowiada za szkodę w tym mieniu do pełnej wysokości tej szkody.
2. Od odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1, pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.
3. Pracownicy, którzy przyjęli wspólną odpowiedzialność materialną za mienie Uczelni ponoszą odpowiedzialność za szkodę do pełnej jej wysokości na zasadach określonych w umowie o współodpowiedzialności materialnej.

ROZDZIAŁ XI.
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

§ 65.

Obowiązki pracodawcy

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:
 - 1) organizować pracę i stanowiska pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w tym w zakresie dostosowania stanowiska pracy do szczególnych potrzeb pracowników;
 - 2) zapoznawać pracowników z obowiązującymi przepisami i zasadami bhp i w tym celu i zakresie prowadzić systematyczne szkolenie pracowników;
 - 3) zapewniać przestrzeganie w Uczelni przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
 - 4) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - 5) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy;
 - 6) planować, finansować i kierować pracowników na szkolenia okresowe z zakresu bhp i higieny pracy;

- 7) planować, finansować i kierować pracowników na badania lekarskie (wstępne, okresowe, kontrolne);
- 8) informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, w tym informować również o każdej zmianie oceny ryzyka i zasad ochrony;
- 9) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 10) dostarczyć uprawnionym pracownikom środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania pracowników ze szczególnymi potrzebami – regulamin przyznawania i korzystania z odzieży roboczej, odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej stanowi – załącznik nr 13;
- 11) wskazać i zapewnić pracownikom odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych narzędzi pracy;
- 12) poinformowania pracowników o obowiązku zgłaszania służbie bhp zauważonych wypadków przy pracy. Postępowanie w sprawie zgłaszania i ewidencjonowania wypadków przy pracy określa zarządzenie Rektora.

§ 66.

Obowiązki przełożonego

Przełożony jest obowiązany:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w zakresie dostosowania stanowiska pracy do szczególnych potrzeb pracowników;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania pracowników ze szczególnymi potrzebami;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) przeprowadzać instruktaż na stanowisku pracy przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz poinformować o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, jak również o zasadach ochrony przed zagrożeniami, w tym w odniesieniu do pracy oraz ochrony pracowników ze szczególnymi potrzebami;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej, indywidualnej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem.

§ 67.

Obowiązki pracowników

1. Pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bhp w szczególności:
 - 1) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
 - 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
 - 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o ład i porządek w miejscu (stanowisku) pracy;
 - 4) stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z ich przeznaczeniem;

- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym (powyżej 30 dni choroby) oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich.
2. Pracownik zobowiązany jest do niezwłocznego powiadomienia przełożonego o zauważonym na terenie Uczelni wypadku lub zagrożeniu życia lub zdrowia oraz ostrzeżenia współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym niebezpieczeństwie.
3. W przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
4. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 3, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
5. Za czas powstrzymywania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w warunkach, o których mowa w ust. 3 i 4, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
6. Nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 68.

Nauczyciele akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne

1. Nauczyciele akademicki prowadzący zajęcia dydaktyczne są bezpośrednio odpowiedzialni za bezpieczeństwo studentów, doktorantów i uczestników studiów podyplomowych i innych form kształcenia w trakcie prowadzenia zajęć, w tym celu są zobowiązani do:
 - a) zaznajomienia osób wskazanych powyżej z instrukcjami, zasadami oraz regulaminem porządkowym obowiązującym w laboratoriach, pracowniach specjalistycznych, salach gimnastycznych lub w innych obiektach bazy dydaktycznej i sportowej;
 - b) skontrolowania przed rozpoczęciem zajęć i dopuszczeniem do nich osób wskazanych powyżej, czy stan obiektów bazy dydaktycznej lub inny teren, na którym mają odbyć się zajęcia, nie stwarza zagrożenia dla życia i zdrowia;
 - c) sprawdzenia przed rozpoczęciem zajęć i dopuszczeniem do nich osób wskazanych powyżej stan sprzętu i urządzeń gimnastycznych oraz sportowych.
2. Niedozwolone jest dopuszczanie osób wskazanych w ust. 1 do zajęć dydaktycznych bez zastosowania się do powyższych zapisów.

§ 69.

Badania lekarskie

1. Osoba przyjmowana do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim.
2. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają ponadto pracownicy, którzy zmieniają dotychczasowe stanowisko pracy z przyczyn od nich niezależnych, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
3. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.
4. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
5. Do wykonywania pracy można dopuścić pracownika, który posiada aktualne orzeczenie lekarskie wydane po przeprowadzeniu badań.
6. W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej, Uczelnia obowiązana jest na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 70.

Korygujące okulary i szkła kontaktowe

Pracodawca refunduje koszty zakupu korygujących okularów lub szkła kontaktowych dla pracownika, zgodnie z zasadami określonymi w załącznik nr 14.

§ 71.

Szkolenia BHP

1. Szkolenie wstępne dla nowo zatrudnionych pracowników obejmuje:
 - a) instruktaż ogólny, przeprowadza pracownik służby BHP, w którym zaznajamia wszystkich nowoprzyjętych pracowników z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie Pracy, regulaminie pracy oraz zarządzeniach Rektora, informuje o aktualnych zagrożeniach na stanowisku pracy oraz z zasadami udzielania pierwszej pomocy;
 - b) instruktaż stanowiskowy, przeprowadza przełożony i zaznajamia pracownika z czynnikach środowiska pracy występującymi na danym stanowisku, ryzyku zawodowym, z sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy.
2. Pracodawca organizuje szkolenia okresowe dla wszystkich zatrudnionych pracowników.
3. Szczegółowe zasady i tryb prowadzenia szkoleń reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (t. jedn. Dz. U. 2024 r. poz. 1327 z późn. zm.).
4. Zaświadczenie o ukończeniu szkoleń i kursów będące dowodem przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy załącza się do akt osobowych pracowników.
5. Za dopuszczenie pracownika do pracy bez przeszkolenia koniecznego na powierzonym odcinku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada bezpośredni przełożony.

§ 72.

Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony przeciwpożarowej

1. Pracodawca w zakresie ochrony przeciwpożarowej zobowiązany jest do:
 - 1) zapoznania pracowników z przepisami przeciwpożarowymi;
 - 2) przestrzegania przeciwpożarowych wymagań techniczno-budowlanych, instalacyjnych i technologicznych, w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania osób ze szczególnymi potrzebami;
 - 3) wyposażenia budynków, obiektów budowlanych lub terenu Uczelni w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice, w tym sprzęt i urządzenia niezbędne do ewakuacji lub uratowania osób ze szczególnymi potrzebami;
 - 4) zapewnienia konserwacji oraz naprawy urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic oraz innego sprzętu i urządzeń w sposób gwarantujący ich sprawne i niezawodne funkcjonowanie;
 - 5) zapewnienia osobom przebywającym w budynku, obiekcie budowlanym lub na terenie Uczelni, bezpieczeństwa i możliwość ewakuacji;
 - 6) przygotowania budynku, obiektu budowlanego lub terenu Uczelni do prowadzenia akcji ratowniczej;
 - 7) ustalenia sposobu postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia, w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania osób ze szczególnymi potrzebami.
2. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony przeciwpożarowej sprecyzowane są w instrukcjach bezpieczeństwa pożarowego dla poszczególnych budynków Uczelni.

§ 73.

Obowiązki pracownika w zakresie ochrony przeciwpożarowej

Pracownik w zakresie ochrony przeciwpożarowej zobowiązany jest:

- 1) znać przepisy i zasady ppoż., w tym w odniesieniu do ewakuacji lub uratowania pracowników ze szczególnymi potrzebami; brać udział w szkoleniu i w ćwiczeniach oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym;
- 2) posiadać wiedzę i przestrzegać zasad bezpiecznej eksploatacji pod względem pożarowym użytkowanych urządzeń oraz instalacji;
- 3) posiadać wiedzę dot. rozmieszczenia i sposobu użycia podręcznego sprzętu gaśniczego i innych urządzeń ppoż.;
- 4) zgłaszać przełożonym wszelkie braki i nieprawidłowości w działaniu urządzeń ppoż.;
- 5) nie zastawiać dróg ewakuacyjnych;
- 6) posiadać wiedzę dot. rozmieszczenia i zasad działania urządzeń ppoż. i innych mających wpływ na prowadzenie działań ratowniczo-gaśniczych;
- 7) posiadać wiedzę i przestrzegać zasad postępowania na wypadek pożaru lub innego zagrożenia.

ROZDZIAŁ XII. OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH

§ 74. Ochrona pracy kobiet

1. Zabrania się zatrudniać kobiet w ciąży oraz kobiet karmiących dziecko piersią przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, przy których nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży oraz kobiet karmiących dziecko piersią, stanowi załącznik nr 15 do niniejszego regulaminu.
3. Zabrania się zatrudniać kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych, ponadwymiarowych w porze nocnej, a także delegować poza stałe miejsce pracy bez jej zgody ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.
4. Zabrania się zatrudniać pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat ośmiu bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, ponadwymiarowych, w porze nocnej ani w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
5. Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią:
 - a) zatrudnionej przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży lub karmiącym dziecko piersią,
 - b) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.
6. Kobieta w okresie ciąży ma prawo do korzystania z płatnych zwolnień od pracy na przeprowadzenie badań lekarskich związanych z ciążą, o ile przedstawi odpowiednie zaświadczenie lekarskie, że badania takie są niezbędne i o ile tych badań nie można przeprowadzić poza godzinami pracy pracownika.
7. W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:
 - 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
 - 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

8. Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§ 75.

Młodociani

1. Młodocianych można zatrudniać tylko na zasadach określonych w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych.
2. Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.
3. Młodociany nieposiadający kwalifikacji może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
4. Zabrania się zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 2023 r. poz. 1240 z późn. zm.). Wykaz stanowi załącznik nr 16 do niniejszego regulaminu.
5. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

ROZDZIAŁ XIII.

WSPÓŁPRACA POMIĘDZY PRACODAWCĄ A ZAKŁADOWYMI ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

§ 76.

Współpraca

1. Współpracując ze związkami zawodowymi pracodawca opiera się na art. 7 ust. 1 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2025 r. poz. 440 z późn. zm.), zgodnie, z którym w zakresie praw, obowiązków, interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej.
2. W indywidualnych sprawach pracowniczych, wymagających współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca stosuje postanowienia art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie, z którymi pracodawca jest zobowiązany zwrócić się o informację o pracownikach korzystających z ochrony związku tj. ich członkach oraz innych pracownikach, którzy wystąpili do związku o ochronę ich praw, a związek wyraził na to zgodę.
3. Zakładowe organizacje związkowe obowiązane są przedstawić pracodawcy w ciągu 5 dni od otrzymania zapytania informację o osobach korzystających z ochrony związku. Nieudzielenie tej informacji zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

ROZDZIAŁ XIV.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 77.

1. Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników tj. od dnia 1 grudnia 2023 r.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc dotychczas obowiązujący regulamin pracy z dnia 27 września 2022 r.
3. Podanie niniejszego regulaminu do wiadomości Pracowników następuje poprzez zamieszczenie jego treści na stronie internetowej AWF Katowice.
4. Regulamin jest ogólnie dostępny w dziale do spraw pracowniczych.

5. W sprawach nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym regulaminie, jak również przy rozstrzyganiu wszelkich wątpliwości związanych ze stosunkiem pracy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy i akty wykonawcze z zakresu prawa pracy.
6. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
7. Nieznajomość regulaminu nie zwalnia z odpowiedzialności za naruszenie jego postanowień.
8. Integralną częścią regulaminu są załączniki.

Spis załączników:

- 1) Załącznik nr 1 – Wniosek o zgodę na dodatkowe zatrudnienie.
- 2) Załącznik nr 2 – Informacja o prowadzeniu działalności gospodarczej.
- 3) Załącznik nr 3 – Wyciąg z przepisów dotyczących równego traktowania.
- 4) Załącznik nr 4 – Oświadczenia i upoważnienia (a, b, c, d,).
- 5) Załącznik nr 5 – Oświadczenie dot. doświadczenia.
- 6) Załącznik nr 6 – Wzór listy obecności.
- 7) Załącznik nr 7 – Miesięczny harmonogram czasu pracy.
- 8) Załącznik nr 8 – Szczegółowe zasady pracy w godz. nadliczbowych (1, 2, 3, 4).
- 9) Załącznik nr 9 – Ewidencja czasu pracy.
- 10) Załącznik nr 10 – Wniosek o udzielenie urlopu dla nauczyciela akademickiego.
- 11) Załącznik nr 11 – Wniosek o udzielenie urlopu dla niebędących nauczycielami.
- 12) Załącznik nr 12 – Ewidencja wyjść prywatnych/służbowych.
- 13) Załącznik nr 13 – Regulamin przyznawania i korzystania z odzieży roboczej, odzieży ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej.
- 14) Załącznik nr 14 – Refundacja korygujących okularów i szkieł kontaktowych.
- 15) Załącznik nr 15 – Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.
- 16) Załącznik nr 16 – Wykaz prac wzbronionych młodocianym.
- 17) Załącznik nr 17 – Wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego.
- 18) Załącznik nr 18 – Wniosek o udzielenie zwolnienia z powodu działania siły wyższej.
- 19) Załącznik nr 19 – Wniosek o elastyczną organizację pracy.