

ZARZĄDZENIE NR 116/2025
Rektora Politechniki Częstochowskiej
z dnia 15 września 2025 roku

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej

Na podstawie art. 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 roku poz. 1571, z późn. zm.), art. 104 § 1 i § 1¹ oraz art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz. 277, z późn. zm.), art. 30 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz. 440), w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania Regulamin pracy Politechniki Częstochowskiej, który stanowi integralną część niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc:

- Zarządzenie nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej,
- Zarządzenie nr 155/2021 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 1.07.2021 roku w sprawie zmian w Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej (zmiana Zarządzenia nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 roku) oraz wprowadzenia tekstu jednolitego tego regulaminu,
- Zarządzenie nr 307/2022 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 30 września 2022 roku w sprawie zmian w Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej (zmiana Zarządzenia nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 roku z późniejszą zmianą) oraz wprowadzenia tekstu jednolitego tego regulaminu,
- Zarządzenie nr 413/2023 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 14 września 2023 roku w sprawie zmian w Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej (zmiana Zarządzenia nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 roku z późniejszymi zmianami),

- Zarządzenie nr 8/2024 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 16 września 2024 roku w sprawie zmian w Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej (zmiana Zarządzenia nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 roku z późniejszymi zmianami).

§ 3

Treść merytoryczna niniejszego zarządzenia została opracowana przez Dział Personalny.

§ 4

Regulamin, o którym mowa powyżej, wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

§ 5

Zobowiązuje się kierowników jednostek do zapoznania pracowników z Regulaminem pracy.

§ 6

Zobowiązuje się pracowników do poświadczenia zapoznania się z Regulaminem pracy poprzez wypełnienie oświadczenia, które stanowi Załącznik nr 32 do Regulaminu pracy.

Rektor

Politechniki Częstochowskiej



Dr hab. inż. Marek Warzecha, prof. PCz

Regulamin pracy Politechniki Częstochowskiej

wprowadzony w życie ZARZĄDZENIEM Nr 116/2025 Rektora PCz z dnia 15 września 2025 r.

Częstochowa 2025



Regulamin pracy Politechniki Częstochowskiej

Niniejszy Regulamin pracy opracowano na podstawie art. 126 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 roku poz. 1571, z późn. zm.), art. 104 § 1 i § 1¹ oraz art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz. 277, z późn. zm.), art. 30 ust. 6 pkt 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz. 440).



Spis treści

I.	Postanowienia ogólne.....	4
II.	Obowiązki pracodawcy	7
III.	Obowiązki pracownika	8
IV.	Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	13
V.	Ochrona pracy kobiet i młodocianych	21
VI.	Nagrody i kary.....	22
VII.	Wynagrodzenie.....	26
VIII.	Czas pracy.....	26
IX.	Urlopy pracownicze	46
X.	Obowiązek zachowania tajemnicy.....	53
XI.	Zasady prowadzenia monitoringu wizyjnego w Politechnice Częstochowskiej	55
XII.	Zasady korzystania z kont poczty elektronicznej przez pracowników w Politechnice Częstochowskiej	58
XIII.	Przepisy końcowe	63



I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin pracy Politechniki Częstochowskiej jest oparty o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności o przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
2. Regulamin określa ogólne zasady organizacji i wewnętrznego porządku pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników.
3. Postanowienia Regulaminu pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Politechnice Częstochowskiej, bez względu na stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy, okres na jaki zawarto umowę o pracę, akt mianowania, z zastrzeżeniem, że do nauczycieli akademickich postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się w zakresie nieuregulowanym Ustawą oraz wydanymi na jej podstawie aktami prawnymi obowiązującymi w Politechnice Częstochowskiej.
4. Ilekroć w Regulaminie pracy jest mowa o umowie o pracę, oznacza to także stosunek pracy powstały na podstawie mianowania.

§ 2

Określenia zastosowane w Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej:

- 1) regulamin, Regulamin pracy – oznaczają Regulamin pracy Politechniki Częstochowskiej;
- 2) pracownik – oznacza osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub mianowania, bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko;
- 3) pracodawca – oznacza Politechnikę Częstochowską, którą kieruje rektor Politechniki Częstochowskiej;
- 4) Uczelnia, Politechnika, PCz – oznacza Politechnikę Częstochowską;
- 5) rektor – oznacza rektora Politechniki Częstochowskiej;
- 6) jednostka organizacyjna – oznacza jednostkę organizacyjną Politechniki określoną w Statucie PCz i Regulaminie organizacyjnym PCz;
- 7) bezpośredni przełożony – oznacza kierownika katedry lub jednostki ogólnouczelnianej/międzywydziałowej (w odniesieniu do nauczycieli akademickich); dyrektora/kierownika danej jednostki organizacyjnej lub osobę wskazaną w zakresie czynności (obowiązków) – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- 8) związki zawodowe – oznacza zakładowe organizacje związkowe działające w Politechnice Częstochowskiej;



- 9) Kodeks pracy, KP, kodeks – oznacza ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz. 277, z późn. zm.);
- 10) ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – oznacza ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2025 roku poz.1571, z późn. zm.);
- 11) komisja ds. BHP – oznacza Komisję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 12) pensum – oznacza roczny wymiar zajęć dydaktycznych.

§ 3

Nadzór i kontrolę przestrzegania postanowień Regulaminu pracy wykonuje rektor i upoważnieni przez rektora pracownicy Politechniki Częstochowskiej.

§ 4

Załączniki do niniejszego Regulaminu obejmują:

- Załącznik nr 1. Oświadczenie o podległości służbowej,
- Załącznik nr 2. Wniosek w sprawie wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie u pracodawcy prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną,
- Załącznik nr 3. Informacja o prowadzeniu działalności gospodarczej,
- Załącznik nr 4. Tabela przydziału wyposażenia,
- Załącznik nr 5. Okres używalności środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Politechniki Częstochowskiej,
- Załącznik nr 6. Wysokość ekwiwalentów za pranie odzieży we własnym zakresie przez pracowników Politechniki Częstochowskiej,
- Załącznik nr 7. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży lub kobiet karmiących dziecko piersią oraz prac wzbronionych osobom młodocianym,
- Załącznik nr 8. Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego,
- Załącznik nr 9. Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- Załącznik nr 10. Informacja o numerze rachunku bankowego/Wniosek o wypłatę wynagrodzenia gotówką w punkcie wskazanym przez pracodawcę,
- Załącznik nr 11. Zestawienie godzin pracy dla pracownika,
- Załącznik nr 12. Harmonogram pracy,
- Załącznik nr 13. Lista obecności,
- Załącznik nr 14. Wniosek o wyrażenie zgody na wyjście w sprawie osobistej,
- Załącznik nr 15. Ewidencja wyjść z pracy w sprawach osobistych,
- Załącznik nr 16. Karta rozliczenia godzin nadliczbowych i dodatków do wynagrodzeń,



- Załącznik nr 17. Karta miesięcznej ewidencji czasu pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
- Załącznik nr 18. Karta miesięcznej ewidencji czasu pracy nauczyciela akademickiego,
- Załącznik nr 19. Zakres obowiązków dla pracowników Politechniki Częstochowskiej,
- Załącznik nr 20. Wniosek nauczyciela akademickiego o obniżenie pensum dydaktycznego,
- Załącznik nr 21. Wniosek o udzielenie urlopu,
- Załącznik nr 22. Oświadczenie dotyczące opieki nad dzieckiem do 14 lat,
- Załącznik nr 23. Wniosek pracownika o przesunięcie lub anulowanie terminu urlopu wypoczynkowego,
- Załącznik nr 24. Wniosek o urlop płatny dla poratowania zdrowia,
- Załącznik nr 25. Klauzula poufności,
- Załącznik nr 26. Tablica informacyjna o wejściu na strefę monitoringu,
- Załącznik nr 27. Protokół przekazania,
- Załącznik nr 28. Wniosek o założenie działowego/funkcyjnego/organizacyjnego konta poczty elektronicznej w domenie @pcz.pl,
- Załącznik nr 29. Wzór oświadczenia danych niezbędnych do zgłoszenia do ZUS oraz Urzędu Skarbowego,
- Załącznik nr 30. Klauzula informacyjna dla pracowników Politechniki Częstochowskiej,
- Załącznik nr 31. Oświadczenie pracownika,
- Załącznik nr 32. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej,
- Załącznik nr 33. Oświadczenie o wyrażeniu/niewyrażeniu zgody na powierzenie w danym roku akademickim ewentualnych godzin nadwymiarowych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin określoną w art. 127 ust. 6 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
- Załącznik nr 34. Formularz wykazu oświadczeń nauczycieli akademickich w sprawie wyrażenia zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim,
- Załącznik nr 35. Oświadczenie o wyrażeniu zgody na powierzenie w danym roku akademickim ewentualnych godzin nadwymiarowych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin określoną w art. 127 ust. 8 ustawy

z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce
w przypadku nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub
wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia.

II. Obowiązki pracodawcy

§ 5

Rektor oraz inne osoby będące bezpośrednimi przełożonymi są zobowiązani:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy i ryzykiem zawodowym na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracownikom stanowiska pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie, w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników wysokiej wydajności i jakości pracy przy wykorzystaniu ich kwalifikacji i uzdolnień;
- 4) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy;
- 5) nie dyskryminować pracowników, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, niepełnosprawność, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 6) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników;
- 7) pozytywnie wpływać na kształtowanie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniając warunki techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 8) zapoznać pracowników z zasadami komunikacji wewnętrznej i obiegiem dokumentów;
- 9) zapewniać przeszkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeprowadzać okresowe szkolenia w tym zakresie, wydawać polecenia usunięcia uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 10) dopuszczać do pracy wyłącznie pracowników posiadających aktualne badania wstępne, okresowe, kontrolne oraz orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku;



- 11) przydzielać pracownikom odzież ochronną i roboczą oraz urządzenia i sprzęt niezbędny do wykonywania zadań na danym stanowisku pracy;
- 12) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 13) przestrzegać zasady poufności wynagrodzeń pracowników;
- 14) zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych;
- 15) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w szczególności poprzez przeznaczenie środków finansowych na rozwój zawodowy pracowników Uczelni;
- 16) zaspokajać, w miarę posiadanych środków, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników;
- 17) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników;
- 18) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem;
- 19) przeciwdziałać i zapobiegać mobbingowi w miejscu pracy;
- 20) udzielać urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawa, a urlopu niewykorzystanego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy;
- 21) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych.

§ 6

W przypadku podejrzenia lub stwierdzenia występowania zjawiska mobbingu na terenie Uczelni, zastosowanie ma Regulamin przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Politechnice Częstochowskiej wydany z uwzględnieniem uprawnień związków zawodowych.

III. Obowiązki pracownika

§ 7

Pracownik jest zobowiązany:

- 1) wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą powierzonej pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
- 2) przestrzegać Regulaminu pracy oraz wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących w Politechnice Częstochowskiej;

- 3) przestrzegać ustalonego w jednostce organizacyjnej porządku, dyscypliny i czasu pracy, wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 4) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, brać udział w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 5) używać udostępnionego sprzętu i urządzeń wyłącznie do wykonywania czynności służbowych;
- 6) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 7) dbać o dobro Politechniki Częstochowskiej, chronić jej mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 8) powiadamiać pracodawcę o wszelkich zmianach danych osobowych pracownika, a także danych osobowych członków rodziny dla potrzeb objęcia ich ubezpieczeniem zdrowotnym oraz możliwości korzystania przez nich ze świadczeń socjalnych;
- 9) podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jak również poprzez samokształcenie i doskonalenie zawodowe;
- 10) powstrzymać się od działalności noszącej znamiona działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy;
- 11) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec pracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym niebezpieczeństwie;
- 12) niezwłocznie zawiadomić przełożonego lub właściwe służby jednostki organizacyjnej o zaistnieniu przeszkód w wykonywaniu powierzonych zadań. Obowiązek zawiadomienia przełożonego dotyczy w szczególności wszelkiego rodzaju wad i usterek w dokumentach, materiałach, urządzeniach niezbędnych do wykonywania powierzonej pracy;
- 13) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do zaleceń lekarza;
- 14) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem.

§ 8

1. Do podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem:
 - 1) dydaktycznym – należy kształcenie i wychowywanie studentów lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
 - 2) badawczym – należy prowadzenie działalności naukowej lub uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
 - 3) 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.

§ 9

Naruszeniem porządku i dyscypliny pracy w szczególności jest:

- 1) spożywanie alkoholu, zażywanie narkotyków i innych środków odurzających w godzinach pracy lub na terenie Uczelni;
- 2) przebywanie na terenie Uczelni pod wpływem ww. środków;
- 3) używanie otwartego ognia, palenie tytoniu, e-papierosów oraz nowatorskich wyrobów tytoniowych w miejscach do tego niewyznaczonych;
- 4) utrudnianie dostępu do dróg pożarowych lub przejść do pomieszczeń;
- 5) nieprzestrzeganie czasu pracy;
- 6) umyślne niszczenie wyposażenia, sprzętu przeciwpożarowego lub oznakowania;
- 7) stwarzanie zagrożeń pożarowych poprzez niewłaściwe magazynowanie paliw lub materiałów łatwopalnych;
- 8) samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem danej zmiany bądź w czasie wyznaczonych godzin pracy jak również samowolna (bez zgody przełożonego) zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy;
- 9) samowolne przesunięcie lub anulowanie urlopu bez zgody bezpośredniego przełożonego;
- 10) nieusprawiedliwiona zwłoka w powiadomieniu o niemożności stawienia się w pracy oraz o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności;
- 11) nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych;
- 12) wykonywanie w czasie pracy prac własnych, niezwiązanych ze zleconymi pracownikowi zadaniami;

- 13) używanie udostępnionych urządzeń, sprzętu, narzędzi, oprogramowania i materiałów do innych celów niż wykonywanie czynności służbowych, chyba że odrębne przepisy lub postanowienia indywidualnie zawartych z pracownikami umów stanowią inaczej;
- 14) zachowanie pracownika powodujące zakłócenie spokoju i porządku w miejscu pracy oraz naruszanie zasad współżycia społecznego;
- 15) działanie wbrew postanowieniom Regulaminu organizacyjnego i panującym w Politechnice Częstochowskiej zasadom organizacji pracy.

§ 10

1. W Uczelni nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami:
 - 1) prowadzącymi wspólne gospodarstwo domowe;
 - 2) pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
2. Bezpośredni przełożony jest zobowiązany do poinformowania rektora o zaistnieniu bądź możliwości zaistnienia okoliczności, o których mowa w ust. 1, w ciągu 7 dni od momentu powołania do pełnienia funkcji, zgodnie z Załącznikiem nr 1.
3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do rektora Uczelni.
4. Przez prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, rozumie się wspólne zamieszkiwanie, łącznie ze wspólnym zaspakajaniem potrzeb życiowych.

§ 11

Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych w szczególności jest:

- 1) popełnienie przestępstwa lub wykroczenia związanego z wykonywaną pracą, np. w związku z nadanymi przez pracodawcę upoważnieniami odnośnie do wykorzystania mienia, pieczętek i druków Politechniki Częstochowskiej;
- 2) świadome ujawnienie informacji objętych klauzulą poufności, z wyjątkiem działania w interesie publicznym;
- 3) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym, pod działaniem narkotyków i innych środków psychoaktywnych, picie alkoholu oraz używanie podobnie działających środków w czasie pracy;
- 4) niestawienie się do pracy bez terminowego usprawiedliwienia;
- 5) ewidentne uchylanie się od wykonywania powierzonych prac;
- 6) monitorowanie, nagrywanie i innego rodzaju rejestrowanie pracowników przez innych pracowników dokonywane z użyciem urządzeń pozwalających na

rejestrację obrazu lub dźwięku bądź też obrazu i dźwięku łącznie, z wyłączeniem przypadków określonych w wewnętrznych aktach prawnych;

- 7) umieszczanie bez zgody pracodawcy nagrań wykonanych w pomieszczeniach Politechniki Częstochowskiej na portalach społecznościowych lub serwisach pozwalających na odtwarzanie strumieniowe;
- 8) podpisywanie listy obecności za innych pracowników, jak też fałszowanie listy w inny sposób;
- 9) stosowanie wobec współpracowników, a w szczególności podległych pracowników dyskryminacji lub mobbingu.

§ 12

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w Uczelni będącej jego podstawowym miejscem pracy może, za zgodą rektora, podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową.
2. Nauczyciel akademicki, o którym mowa w ust. 1, przed podjęciem planowanego zatrudnienia u innego pracodawcy prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną, musi zwrócić się z wnioskiem do rektora o zgodę na dodatkowe zatrudnienie, o którym mowa w Załączniku nr 2.
3. Nauczyciel akademicki prowadzący działalność gospodarczą informuje o tym rektora Uczelni będącej jego podstawowym miejscem pracy, w formie Załącznika nr 3.
4. W terminie 2 miesięcy od dnia wystąpienia o zgodę rektor wyraża zgodę albo odmawia jej wyrażenia. Odmowa wyrażenia zgody wymaga uzasadnienia.
5. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do nauczycieli akademickich podejmujących zatrudnienie:
 - 1) w podmiotach, z którymi Uczelnia nawiązała współpracę na podstawie umowy lub porozumienia albo dla których jest organem prowadzącym, założycielem lub udziałowcem;
 - 2) w urzędach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1917, z późn. zm.);
 - 3) w instytucjach kultury;
 - 4) w jednostkach, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1043, z późn. zm.).
6. Wykonywanie dodatkowego zajęcia zarobkowego przez rektora Uczelni publicznej wymaga uzyskania zgody Rady Uczelni. Zgoda jest wydawana na okres kadencji.



7. W przypadku pełnienia funkcji rektora kolejnej kadencji okres, którego dotyczy zgoda, ulega przedłużeniu o 4 miesiące. W przypadku nieuzyskania zgody, rektor zaprzestaje wykonywania dodatkowego zajęcia zarobkowego w terminie 4 miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji.
8. W przypadku wykonywania dodatkowego zajęcia zarobkowego bez zgody, Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego stwierdza wygaśnięcie mandatu rektora. Wygaśnięcie mandatu następuje z dniem doręczenia tego stwierdzenia.

IV. Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 13

1. Obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Narzędzia, maszyny i inne urządzenia techniczne stanowiące wyposażenie warsztatów, laboratoriów i pracowni specjalistycznych powinny zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności muszą zabezpieczać ludzi przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy. Powinny także uwzględniać zasady ergonomii i spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności w rozumieniu przepisów BHP.
3. Niedopuszczalne jest:
 - 1) używanie maszyn i innych urządzeń technicznych bez odpowiednich zabezpieczeń;
 - 2) stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych;
 - 3) wyposażenie stanowisk w narzędzia, materiały, maszyny i inne urządzenia techniczne niespełniające wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach;
 - 4) stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację;
 - 5) stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym



działaniem, pożarem lub wybuchem;

- 6) stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.
4. Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w laboratoriach Politechniki Częstochowskiej, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.
5. Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy. Podejmowanie prac powodujących promieniowanie jonizujące wymaga uzgodnienia z Działem Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
6. W razie prowadzenia prac w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych należy stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Podjęcie ww. prac należy uzgodnić z Działem Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
7. Jeżeli na stanowisku występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, pracownik Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy zleca przeprowadzenie badań i pomiarów przez uprawnione laboratoria.
8. Wyniki pomiarów rejestruje, udostępnia zainteresowanemu pracownikowi i przechowuje Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
9. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 14

Osoby kierujące pracownikami (bezpośredni przełożeni) są zobowiązane:

- 1) zaznajamiać podległych sobie pracowników z zakresem ich obowiązków, a w przypadku zmiany zakresu obowiązków dokonywać jego aktualizacji;
- 2) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) zapewnić dostęp do środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 4) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie

- pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi, innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 5) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
 - 6) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 7) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

§ 15

1. Pracownicy Uczelni są informowani o zagrożeniach występujących w zakładzie pracy oraz o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników.
2. Pracodawca zapewnia środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników oraz studentów.
3. W każdym budynku Uczelni, w pomieszczeniu udostępnionym do prowadzenia zajęć dydaktycznych lub badań naukowych znajduje się co najmniej jedna przenośna apteczka wyposażona w niezbędne środki do udzielania pierwszej pomocy, których termin ważności nie upłynął, wraz instrukcją o zasadach jej udzielania.
4. Informacja o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zawierająca imię i nazwisko, miejsce wykonywania pracy i numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej, jest udostępniona w pobliżu miejsca lokalizacji apteczki.
5. Informacja o pracownikach wyznaczonych do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów oraz ewakuacji pracowników i studentów jest dostępna w biurach dziekanów i jednostkach ogólnouczelnianych/międzywydziałowych.
6. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia bezpośredni przełożony jest obowiązany:
 - 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne;
 - 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.
7. Pracownicy, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, mają obowiązek podjęcia działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym

- na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.
8. Pracownicy, którzy podjęli działania, o jakich mowa powyżej, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem, że nie zaniedbali swoich obowiązków.
 9. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
 10. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 16

1. Na wszystkich stanowiskach pracy ocenia się i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Oceny ryzyka dokonują zespoły oceniające.
2. Pracownicy są informowani o ryzyku na ich stanowisku pracy i potwierdzają zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego poprzez złożenie podpisu w karcie oceny. Zasady oceny ryzyka zawodowego pracowników Uczelni określa zarządzenie rektora.

§ 17

1. Do prac wymagających zatrudnienia pracowników o szczególnej sprawności psychofizycznej zalicza się w PCz:
 - 1) prace kierowców pojazdów samochodowych;
 - 2) prace przy obsłudze suwnic sterowanych z kabiny i zdalnie sterowanych;
 - 3) prace przy obsłudze podnośników i platform hydraulicznych;
 - 4) prace przy obsłudze urządzeń ciśnieniowych podlegających pełnemu dozorowi technicznemu;
 - 5) prace przy materiałach łatwopalnych, środkach toksycznych i materiałach biologicznie zakaźnych;
 - 6) prace na wysokości;
 - 7) prace na dachach budynków.
2. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.



§ 18

Prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby w celu zapewnienia asekuracji, w szczególności:

- 1) wejście na rozdzielnie elektryczne NN i SN – osoby powinny posiadać odpowiednie uprawnienia;
- 2) prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem, z wyjątkiem prac polegających na wymianie w obwodach o napięciu do 1 kV bezpieczników i źródeł światła;
- 3) prace spawalnicze, cięcie gazowe i elektryczne oraz inne prace wymagające posługiwania się otwartym źródłem ognia w pomieszczeniach zamkniętych albo w pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem;
- 4) prace wykonywane na wysokości powyżej 2 m, np. wymiana żarówek na słupach oświetleniowych, usuwanie śniegu z dachów, prace dekarские itp.;
- 5) badanie szczelności i usuwanie usterek w instalacjach gazowych;
- 6) przepychanie kanałów i podkanalików ściekowych;
- 7) prace przy kotłach grzewczych, przy których mogą ulatniać się gazy;
- 8) prace wykonywane wewnątrz zbiorników, kotłów, silosów i urządzeń technologicznych, w tym prace w zbiornikach otwartych, które nie pozwalają na bezpośredni kontakt wizualny co najmniej z jednym pracownikiem;
- 9) prace przy usuwaniu skażeń chemicznych np. po rozlaniu substancji chemicznych w laboratoriach lub magazynkach chemicznych;
- 10) prace badawcze z użyciem urządzeń plazmowych;
- 11) prace wykonywane w pobliżu nieosłoniętych urządzeń elektroenergetycznych lub ich części, znajdujących się pod napięciem;
- 12) prace w studniach kablowych, w pomieszczeniach z nimi połączonych i dołkach monterskich;
- 13) prace konserwacyjne przy nadajnikach radiowych i telewizyjnych oraz prace wykonywane na polach antenowych;
- 14) prace w wykopach i wyrobiskach o głębokości większej od 2 m;
- 15) prace ziemne wykonywane metodą bezodkrywkową.

§ 19

1. Postępowanie powypadkowe prowadzi zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi:
 - 1) pracownik Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
 - 2) zakładowy lub wydziałowy społeczny inspektor pracy.

2. Zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy oraz w drodze do i z pracy, który zatwierdza rektor.
3. Pracodawca, po uzyskaniu informacji od pracownika Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.
4. Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy prowadzi rejestr wypadków przy pracy i przechowuje protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez okres 10 lat.
5. Za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy albo wypadku w drodze do pracy lub z pracy pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia na podstawie prawomocnego protokołu powypadkowego lub karty wypadku w drodze.
6. Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Komisja ds. BHP systematycznie analizują przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz zalecają stosowanie właściwych środków zapobiegawczych.

§ 20

1. Pracowników zaopatrjuje się nieodpłatnie w środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informuje ich o sposobach posługiwania się tymi środkami.
2. Pracowników wykonujących prace wymagające ochrony przed zabrudzeniem wyposaża się w odzież i obuwie robocze.
3. Rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237⁶ § 1 i art. 237⁷ § 1 KP, zawiera Załącznik nr 4.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
5. Okres używalności środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Politechniki Częstochowskiej określa Załącznik nr 5.
6. Jeżeli nie można zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, za co przysługuje mu ekwiwalent pieniężny.



7. Wysokość ekwiwalentów za pranie odzieży we własnym zakresie przez pracowników Politechniki Częstochowskiej określa Załącznik nr 6.
8. Zasady przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego określa rektor w drodze zarządzenia wydanego z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.
9. Osoba kierująca pracownikiem nie może dopuścić go do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
10. Pracodawca wyznacza odpowiednie miejsce do przechowywania środków ochrony indywidualnej, powierzonej odzieży roboczej oraz własnej odzieży na czas pracy pracownika.

§ 21

1. Uczelnia zapewnia pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarcza niezbędne środki higieny osobistej.
2. Przydział środków higieny osobistej nie przysługuje pracownikom:
 - 1) którym zapewniono dozowniki z mydłem w płynie do mycia rąk oraz możliwość korzystania z suszarek do rąk lub ręczników papierowych;
 - 2) niewykonującym prac w czasie dłuższym niż połowa okresu, na który są wydawane (nie dotyczy urlopu wypoczynkowego).

§ 22

1. Rektor powołuje na czas swojej kadencji, jako organ doradczy i opiniodawczy w dziedzinie BHP, Komisję ds. BHP, która konsultuje z pracownikami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:
 - 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
 - 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
 - 3) tworzenia służby BHP lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
 - 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;

- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Zadaniem Komisji ds. BHP jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Członkowie komisji mogą także przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.
3. Posiedzenia Komisji ds. BHP odbywają się w godzinach pracy nie rzadziej niż raz na kwartał.

§ 23

1. Rektor zapewnia w Uczelni ochronę przeciwpożarową. Zadania ochrony przeciwpożarowej realizuje Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz inne osoby w zakresie wynikającym z aktualnie obowiązujących zarządzeń rektora.
2. Każda osoba, która zauważyła jakiegokolwiek zjawisko świadczące o możliwości powstania pożaru (dym, płomień, śwąd itp.), jest zobowiązana:
 - 1) natychmiast zaalarmować pracowników i inne osoby przebywające w pobliżu miejsca pożaru o wystąpieniu zagrożenia;
 - 2) w przypadkach koniecznych powiadomić Państwową Straż Pożarną.
3. Jeżeli znane jest źródło ognia i posiada ono stosunkowo niewielkie rozmiary, niezwłocznie po zakończeniu czynności alarmowych należy przystąpić do próby gaszenia pożaru przy pomocy podręcznego sprzętu gaśniczego.
4. O wszelkich zauważonych zagrożeniach pożarowych pracownik winien zawiadomić Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
5. Ochronę przeciwpożarową Uczelni zapewnia pracodawca poprzez:
 - 1) współpracę z właściwą terenowo jednostką Państwowej Straży Pożarnej;
 - 2) zapewnienie aktualnej dokumentacji bezpieczeństwa pożarowego dla budynków;
 - 3) planowanie działań na wypadek zagrożenia pożarowego;
 - 4) wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie pożarom i ewakuację;
 - 5) odpowiednie rozwiązania architektoniczno-budowlane;
 - 6) zapewnienie wymaganych ilości sprzętu gaśniczego;
 - 7) właściwe oznakowanie Uczelni znakami bezpieczeństwa;

- 8) nadzór nad utrzymaniem, konserwacją i wymianą sprzętu przeciwpożarowego;
- 9) systematyczne szkolenie pracowników;
- 10) ćwiczenia sprawdzające przygotowanie sprzętu i osób do działania w warunkach zagrożenia;
- 11) kształtowanie właściwych postaw i reakcji na potencjalne zagrożenia.

V. Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§ 24

1. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić ustawową ochronę kobietom w ciąży.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.
3. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
4. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży lub kobiet karmiących dziecko piersią, według Załącznika do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796) stanowi Załącznik nr 7.

§ 25

1. Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem młodocianych, którzy: ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
3. Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.
4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.
5. Młodociany powinien być stopniowo wprowadzany w realizację zadań, przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów pracy, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych wyznaczonych w programie nauczania.
6. Pracownicy młodociani zatrudnieni w celu innym niż przygotowanie zawodowe mogą wykonywać prace pomocnicze polegające na segregowaniu dokumentów



w teczkach i segregatorach (bez pracy na wysokości), przekazywaniu korespondencji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Uczelni, rejestrowaniu pism, roznoszeniu poczty, sprzątanii powierzchni płaskich bez używania sprzętu mechanicznego.

7. W odniesieniu do młodocianych nie stosuje się systemów prac normowanych ani akordowych.
8. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymienionych w wykazie prac wzbronionych młodocianym, stanowiącym załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2023 r. poz. 1240). Wykaz prac wzbronionych młodocianym stanowi Załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.
9. Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego przedstawiono w Załączniku nr 8.
10. Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe przedstawiono w Załączniku nr 9.
11. W Uczelni obowiązuje polityka ochrony małoletnich wraz ze standardami ochrony małoletnich, określona w odrębnym zarządzeniu rektora.

VI. Nagrody i kary

§ 26

1. Pracownikowi, który poprzez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków i przejawianie inicjatywy w pracy przyczynia się w sposób szczególny do wykonywania zadań Uczelni, może być przyznana nagroda, wyróżnienie lub premia.
2. Nagroda, wyróżnienie lub premia może być przyznana na uzasadniony wniosek przełożonego. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody, wyróżnienia lub premii składa się do akt osobowych. Nagrody przyznaje rektor zgodnie z wprowadzonymi w Uczelni zasadami uzgodnionymi ze związkami zawodowymi działającymi w PCz.
3. Zasady przyznawania nagród rektora dla pracowników Uczelni określone są w Regulaminie wynagradzania.
4. Nagrody, wyróżnienia lub premie mają charakter uznaniowy oraz motywacyjny i przyznawane są w szczególności pracownikom, którzy:
 - 1) wykonują pracę zawodową ze szczególnym zaangażowaniem oraz o szczególnie wysokiej jakości;

- 2) wykazują w pracy inicjatywę, znacznie wykraczając w realizacji przydzielonych zadań poza zakres zwykłych obowiązków służbowych;
 - 3) występują z wnioskami usprawniającymi organizację pracy na własnym stanowisku oraz mającymi na celu efektywniejsze funkcjonowanie jednostki organizacyjnej;
 - 4) dbają o własny rozwój zawodowy, podnosząc kwalifikacje oraz nabywając nowe, przydatne w pracy umiejętności, o ile wiążą się one z wykonywaną pracą na zajmowanym stanowisku i są istotne z powodu zaspokojenia potrzeb kadrowych Politechniki;
 - 5) chętnie podejmują się wykonywania nowych (dodatkowych) zleconych jednostce organizacyjnej zadań;
 - 6) wykonują zadania o szczególnie istotnym znaczeniu dla Politechniki albo jej jednostek organizacyjnych;
 - 7) wykonują pracę na Uczelni o dużym stopniu trudności i odpowiedzialności.
5. Nagrodę lub wyróżnienie może otrzymać pracownik, który pracuje w Politechnice co najmniej rok.
 6. Nagrody, wyróżnienia lub premii nie może otrzymać pracownik ukarany w danym roku kalendarzowym karą porządkową.

§ 27

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia;
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również zastosować karę pieniężną. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w Kodeksie pracy.
3. W przypadku nauczyciela akademickiego można zastosować karę wynikającą



z art. 275 i 276 pkt 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 28

1. Kary, o których mowa w § 27, wymierza rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek:
 - 1) dziekana – dla osób zatrudnionych na wydziałach;
 - 2) prorektora – dla osób zatrudnionych w pionie prorektora;
 - 3) dyrektora lub kierownika jednostki organizacyjnej – dla osób zatrudnionych w pionie rektora.
2. 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.
3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Pracownik może poprosić związki zawodowe o ochronę jego indywidualnych interesów pracowniczych i udział w procesie wysłuchania przedstawiciela tej organizacji związkowej.
4. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu, o którym mowa w ust. 2, nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.
5. O zastosowanej karze rektor zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informuje go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
6. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do wykonywanych obowiązków.

§ 29

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do rektora.
2. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje rektor po rozpatrzeniu stanowiska związków zawodowych. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
3. 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.



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

§ 30

Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy od dnia udzielenia kary. Rektor może z własnej inicjatywy lub na wniosek związków zawodowych reprezentujących pracownika uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. Dokument ulega bezpowrotnemu zniszczeniu przy obecności kierownika Działu Personalnego i osoby zainteresowanej.

§ 31

1. Skargi i wnioski dotyczące funkcjonowania danej jednostki (komórki) należy składać bezpośrednio do rektora, w dniach i godzinach ustalonych i podanych do wiadomości.
2. Osoby, których dotyczą skargi i wnioski są obowiązane do wyjaśnienia ich przyczyn oraz udzielenia odpowiedzi rektorowi w terminie 14 dni.
3. Pracownik nie ponosi ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku.

§ 32

1. Pracownik nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy, ani pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.
2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

§ 33

Nauczyciele akademicki podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego w trybie przewidzianym ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Odpowiedzialność, o której mowa powyżej, nie wyłącza odpowiedzialności dyscyplinarnej lub zawodowej przewidzianej w przepisach prawa pracy.



§ 34

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi podlegają ocenie pracowniczej na zasadach określonych w zarządzeniu rektora wydawanym w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w PCz.

VII. Wynagrodzenie

§ 35

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana przelewem na wskazany rachunek bankowy, po wcześniejszym złożeniu oświadczenia, stanowiącego Załącznik nr 10 lub w punkcie wskazanym przez pracodawcę.
3. Odcinki wydruków indywidualnych z listy płac wydawane są pracownikowi w terminie wypłat z zachowaniem poufności.
4. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Wypłaty wynagrodzenia przysługującego pracownikom Politechniki Częstochowskiej dokonuje się za okresy miesięczne w następujący sposób:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – z góry, pierwszego dnia miesiąca;
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (grupa pracowników administracyjnych, inżynieryjno-technicznych, bibliotecznych) – z dołu, w ostatnim dniu danego miesiąca;
 - 3) dla pracowników obsługi – z dołu, 10. dnia następnego miesiąca.
6. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem ustawowo wolnym od pracy lub wypada w sobotę:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – wynagrodzenie wypłaca się w pierwszym dniu roboczym po tym dniu;
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

VIII. Czas pracy

§ 36

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika uznaje się:



- 1) dobę – przez którą należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) tydzień – przez który należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

§ 37

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się czteromiesięczny okres rozliczeniowy (z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 Kodeksu pracy), którego rozpoczęcie następuje od dnia wejścia w życie Regulaminu pracy.
2. W przypadku pracowników, dla których nie jest możliwe zastosowanie czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego ustala się miesięczny okres rozliczeniowy.
3. W przypadku nauczycieli akademickich okresem rozliczeniowym w rozumieniu Kodeksu pracy jest semestr ustalany corocznie zgodnie z Regulaminem studiów z zastrzeżeniem godzin ponadwymiarowych, które rozliczane są za rok akademicki po jego zakończeniu.

§ 38

1. W Uczelni mogą być stosowane systemy czasu pracy i rozkłady czasu pracy przewidziane w Kodeksie pracy i określone w niniejszym Regulaminie. W szczególności są to:
 - 1) podstawowy system czasu pracy;
 - 2) zadaniowy system czasu pracy;
 - 3) równoważny system czasu pracy;
 - 4) system skróconego tygodnia pracy;
 - 5) system weekendowego czasu pracy.
2. W każdym systemie czasu pracy stosowane mogą być następujące rozkłady czasu pracy:
 - 1) ruchomy;
 - 2) indywidualny.
3. Określenie pracownikowi systemu czasu pracy, w którym wykonuje on pracę oraz rozkładu czasu pracy należy do uprawnień pracodawcy związanych z kierowaniem zakładem pracy i organizacją procesu wykonywania pracy. Zmiana systemu, w którym pracownik wykonuje pracę nie wymaga zmiany treści umowy o pracę. Zmiany systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy dokonuje się na piśmie, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego okresu rozliczeniowego.

4. Kierownicy jednostek organizacyjnych Uczelni mogą wprowadzić w ramach obowiązujących przepisów oraz unormowań ustalonych w Regulaminie, szczegółowe uregulowania dotyczące systemów i rozkładów czasu pracy oraz organizacji pracy.
5. Zastosowanie szczegółowych uregulowań, o których mowa w ust. 1, wymaga pisemnego uzasadnienia wnioskodawcy i pisemnej zgody rektora. Decyzje te są przechowywane w aktach osobowych pracowników.

§ 39

1. Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy. Czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych w zakresie wynikającym z norm ustalonych przepisami ustawy. Zajęcia dydaktyczne oraz wskazane przez pracodawcę prace organizacyjne na rzecz Uczelni realizowane są przez nauczycieli akademickich w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Rozliczenie wykonania pozostałych obowiązków nauczyciela akademickiego określonych w ustawie, w tym obowiązków naukowych, następuje na podstawie efektów pracy podlegających ocenie w ramach oceny okresowej nauczyciela akademickiego.
2. Czas pracy w systemie zadaniowego czasu pracy określony jest wielkością powierzonych pracownikowi zadań możliwych do zrealizowania w ramach ustalanego dla pracownika wymiaru czasu pracy, wynikającego z norm określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. W uzasadnionych przypadkach rektor może ustalić zadaniowy czas pracy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Na pisemny wniosek pracownika w sytuacji, gdy okoliczności tego wymagają może być zastosowany system weekendowego czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Wniosek wymaga pozytywnego zaopiniowania kierownika jednostki oraz zgody rektora.
4. Na pisemny wniosek pracownika może być zastosowany system skróconego tygodnia pracy, gdy okoliczności tego wymagają. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie



więcej niż do 12 godzin. Wniosek wymaga pozytywnego zaopiniowania kierownika jednostki oraz zgody rektora.

5. Dla pracowników obsługi, którzy wykonują czynności związane z dozorem i ochroną mienia, dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W jednostkach organizacyjnych, w których występują prace polegające na dozorcze urzędzeń lub związanych z częściowym pozostawieniem w pogotowiu do pracy, może być dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, z zastrzeżeniem art. 148 Kodeksu pracy, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin z zastrzeżeniem art. 148 Kodeksu pracy.
6. Pracownicy administracyjni i inżynierjno-techniczni rozpoczynają pracę pomiędzy godziną 7.00 a godziną 7.30 i kończą pomiędzy 15.00 a 15.30, odpowiednio po przepracowaniu dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z zawartej umowy o pracę. Szczegółowe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy uzgadniają z pracownikami kierownicy poszczególnych jednostek, z uwzględnieniem specyfiki danej jednostki, przy czym uzgodnienie ma precyzować stałe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Kierownicy jednostek są obowiązani do przestrzegania dyscypliny czasu pracy. Uzgodnienia dokonuje się na piśmie w formie Załącznika nr 11. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy godziny rozpoczęcia i kończenia pracy ustala się z uwzględnieniem wymiaru etatu danego pracownika.
7. Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązują godziny pracy ustalone indywidualnie dla każdego z nich przez kierownika danej jednostki organizacyjnej pracodawcy.

§ 40

1. Bez względu na stosowany system czasu pracy, w jednostkach organizacyjnych, w których specyfika działania jednostki wymusza taką konieczność, może być wprowadzona praca zmianowa. Wniosek wymaga pozytywnego zaopiniowania kierownika jednostki oraz zgody rektora.

2. 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.
3. Pracownicy obsługi świadczą pracę w oparciu o pracę zmianową, której poszczególne zmiany są ustalane w następujących godzinach:

6.00-14.00 (I zmiana);

14.00-22.00 (II zmiana);

22.00-6.00 (III zmiana).

4. Pracownicy obsługi Domów Studenckich (w grupie stanowisk obejmujących czynności porządkowe i konserwacyjne) pracują w godzinach 7.00-15.00.
5. Pracownicy zatrudnieni w grupie stanowisk obejmujących dozór budynków, pracę na portierni i szatni – czas pracy ustalany jest na podstawie zaplanowanego czasu pracy w formie Harmonogramu pracy, stanowiącego Załącznik nr 12.
6. W przypadku, gdy praca pracownika obsługi świadczona jest w stałych godzinach bez pracy zmianowej nie jest wymagane tworzenie harmonogramów pracy.

§ 41

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do punktualnego rozpoczynania pracy. Ma on obowiązek stawić się do pracy w takim czasie, by o ustalonej porze – godzinie rozpoczęcia pracy – znajdować się na stanowisku pracy gotowy do jej wykonywania.
2. Czas przebywania w Uczelni winien być rejestrowany poprzez podanie daty oraz godziny przyścia i wyjścia z Uczelni w Karcie miesięcznej ewidencji czasu pracy prowadzonej na bieżąco w systemie miesięcznym.
3. Pracownik jest zobowiązany potwierdzić przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności.
4. Prowadzi się listę obecności, która stanowi Załącznik nr 13 w miejscach do tego wyznaczonych przez rektora w administracji centralnej i dziekanów.

§ 42

1. Obecność pracownika liczy się od momentu rozpoczęcia pracy na stanowisku pracy do momentu jego opuszczenia, chyba że pracownik na polecenie przełożonego wykonuje pracę poza stałym miejscem pracy.
2. Pracownik może przebywać na terenie Uczelni poza godzinami pracy lub w dniu wolnym od pracy tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.
3. Kontrola czasu pracy należy do bezpośredniego przełożonego pracownika.

4. Zapisów § 41 ust. 2-4 oraz § 42 ust. 1-3 nie stosuje się w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wykonujących swoje obowiązki w ramach zadaniowego czasu pracy oraz pełniących funkcje kierownicze, o których mowa w § 55 ust. 2.

§ 43

1. W przypadku nieobecności w pracy pracownik powinien poinformować niezwłocznie pracodawcę, przedstawić jej przyczyny oraz przewidywany czas trwania. O niemożności stawienia się w pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić z wyprzedzeniem. W przypadku nieobecności pracownik jest zobowiązany poinformować pracodawcę o jej przyczynie oraz spodziewanym czasie trwania nie później niż na drugi dzień nieobecności.
2. Pracownik może powiadomić pracodawcę o nieobecności osobiście, telefonicznie, drogą mailową, drogą pocztową lub poprzez osoby trzecie. W przypadku drogi pocztowej za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

§ 44

1. Pracownicy mogą być zwolnieni z pracy w celu załatwienia spraw osobistych.
2. Każde wyjście w sprawach osobistych musi być zgłoszone bezpośrednio przełożonemu na Wniosku o wyrażenie zgody na wyjście w sprawie osobistej stanowiącym Załącznik nr 14. Każdorazowo bezpośredni przełożony decyduje o wyrażeniu bądź niewyrażeniu zgody na wyjście pracownika.
3. W przypadkach wyjścia w sprawach osobistych, wyjście musi być odpracowane przez pracownika w godzinach zaakceptowanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Godziny odpracowywane za wyjście w sprawach osobistych z pracy nie stanowią godzin nadliczbowych.
5. Odpracowanie wyjścia w sprawach osobistych może odbywać się tylko w dniach poza godzinami pracy i nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego oraz 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.
6. Wszystkie wyjścia w sprawach osobistych pracowników są rejestrowane w ewidencji wyjść z pracy w sprawach osobistych, stanowiącej Załącznik nr 15. Ewidencję prowadzą bezpośredni przełożeni.

§ 45

1. Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym



- tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem systemu równoważnego czasu pracy.
2. Tygodniowy czas pracy pracowników niebędących nauczycielami, z wyjątkiem pracowników sprawujących funkcje kierownicze, o których mowa w § 55 ust. 2, łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
 3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych i inżynierjno-technicznych pracują w podstawowym systemie czasu pracy, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dla pracowników administracyjnych i inżynierjno-technicznych nie tworzy się harmonogramów, gdy praca ich jest wykonywana stale od poniedziałku do piątku w stałych godzinach pracy.
 4. W dziekanatach oraz innych jednostkach organizacyjnych Politechniki Częstochowskiej, ze względu na charakter prowadzonej działalności, praca może być wykonywana również w soboty, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach również w niedziele i święta.
 5. W powyższych przypadkach ustala się dla pracowników inny dzień wolny od pracy, przy zachowaniu tygodniowej normy czasu pracy. Kierownik jednostki sporządza harmonogram pracy i przekazuje go do wiadomości pracowników, co najmniej na 7 dni przed pierwszym dniem miesiąca rozpoczynającego okres rozliczeniowy. Harmonogramy przechowywane są w jednostkach.
 6. W przypadku święta przypadającego w dniu wolnym od pracy (sobota), rektor wyznacza inny dzień wolny od pracy. Rektor może ustanowić inne dni wolne od pracy, za które przysługuje wynagrodzenie, z uwzględnieniem specyfiki prowadzonych zajęć dydaktycznych. Rozkład dodatkowych dni wolnych od pracy określa coroczne zarządzenie Rektora Politechniki, wydawane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w PCz.
 7. Szczegółowy zakres obowiązków pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala bezpośredni przełożony, a zatwierdza kierownik jednostki organizacyjnej.

§ 46

1. Pracownicy biblioteki, zatrudnieni w Bibliotece Głównej, w związku z udostępnianiem zbiorów mogą świadczyć pracę w soboty lub inne dni ustawowo wolne od pracy z uwzględnieniem godzin otwarcia wypożyczalni, czytelni, magazynu, działu informacji naukowej.



2. Czas pracy pracowników biblioteki wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Dla pracowników Biblioteki Głównej, którzy są zatrudnieni w związku z udostępnianiem zbiorów – miesięczne harmonogramy czasu pracy ustala dyrektor biblioteki, z uwzględnieniem godzin otwarcia wypożyczalni, czytelnicy, magazynu i działu informacji naukowej.

§ 47

1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:
 - 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
 - 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.W powyższych przypadkach pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.
3. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
4. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze monitora ekranowego mają prawo po każdej godzinie nieprzerwanej pracy do pięciominutowej przerwy wliczonej do czasu pracy.
5. Ograniczeniu czasu pracy przy monitorze ekranowym do czterech godzin na dobę podlegają kobiety w ciąży.

§ 48

1. Czas pracy pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
2. Pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje łącznie 30-minutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczana do czasu pracy.
3. Osób niepełnosprawnych nie wolno zatrudniać w porze nocnej.
4. Powyższe normy czasu pracy – dobowe i tygodniowe – nie dotyczą osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu, jeżeli na ich zatrudnienie w charakterze portiera lub strażnika wyraził zgodę lekarz.



§ 49

1. Praca wykonywana przez pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Do dokumentowania pracy w godzinach nadliczbowych stosuje się Załącznik nr 16.
2. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (dotyczy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy) w sytuacji, gdy przekroczenie uprawnia pracownika do nabycia dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 Kodeksu pracy.
4. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

§ 50

Praca w godzinach nadliczbowych wynikająca ze szczególnych potrzeb PCz, rekompensowana dodatkową wypłatą za godziny ponadnormatywne, wymaga pisemnej zgody rektora. Godziny nadliczbowe mogą być zlecane pracownikom po konsultacji z Działem Personalnym. Brak zachowania tego trybu przenosi odpowiedzialność za wyjaśnienie sprawy na zlecającego pracę w godzinach nadliczbowych w zakresie rekompensaty przepracowanych godzin nadliczbowych. Czas wynikający z wcześniejszego przyścia do pracy albo z późniejszego wyjścia z pracy nie jest traktowany jako praca w godzinach nadliczbowych.

§ 51

Pracownik nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że zachodzą szczególnie ważne okoliczności uzasadniające odmowę.

§ 52

W godzinach nadliczbowych nie mogą być zatrudniani:

- 1) młodociani;
- 2) kobiety w ciąży;



- 3) jedyni opiekunowie dzieci w wieku do lat 8 (o ile pracownik nie wyraził dobrowolnie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych);
- 4) pracownicy pracujący w warunkach szkodliwych dla zdrowia, z zastrzeżeniem pracy wynikającej z prowadzonej akcji ratowniczej lub pracy w zakresie usunięcia skutków awarii.

§ 53

1. Bezpośredni przełożeni pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych prowadzą na bieżąco miesięczną ewidencję przepracowanych godzin:
 - 1) nadliczbowych;
 - 2) w niedziele i święta;
 - 3) w porze nocnej;
 - 4) w dni wolne od pracy.
2. Wzór Karty miesięcznej ewidencji czasu pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim stanowi Załącznik nr 17 do niniejszego Regulaminu.
3. Dla nauczycieli akademickich prowadzi się ewidencję czasu pracy w zakresie przewidzianym dla zadaniowego czasu pracy. Z ewidencji winno wynikać czy dany dzień był dla pracownika dniem pracy, czy też dniem wolnym od pracy (z jakiego tytułu), czy dniem usprawiedliwionej (z jakiego tytułu) lub nieusprawiedliwionej nieobecności. Obecność w pracy w danym dniu nauczyciel akademicki jest zobowiązany potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności. Za nadzór odpowiada kierownik katedry, a w przypadku jednostek ogólnouczeniowych/międzywydziałowych kierownicy/dyrektorzy danej jednostki.
4. Wzór Karty miesięcznej ewidencji czasu pracy nauczycieli akademickich stanowi Załącznik nr 18 do niniejszego Regulaminu.

§ 54

1. Za pracę poza ustalonymi godzinami pracy, przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych lub czas wolny w tym samym wymiarze.
2. Czas wolny w zamian za pracę poza normalnymi godzinami pracy może zostać również udzielony bez wniosku pracownika.
3. W tym przypadku czas wolny jest udzielany do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Zwiększony wymiar czasu wolnego nie wpływa na wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

4. Pracownikowi za pracę w niedzielę i święta lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeśli nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia, przysługuje dzień wolny od pracy. W zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. W zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
5. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 4 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego z zastrzeżeniem § 48.

§ 55

1. Pracownicy kierujący zakładem pracy w imieniu pracodawcy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Wykaz pracowników sprawujących funkcje kierownicze w rozumieniu art. 151⁴ Kodeksu pracy obejmuje:
 - 1) rektora;
 - 2) prorektorów;
 - 3) dziekanów;
 - 4) dyrektorów i ich zastępców;

§ 56

1. Pora nocna (III zmiana) obejmuje 8 godzin pomiędzy 22.00 a 6.00 dnia następnego.
2. Pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną.
3. Za każdą godzinę pracy wykonywaną w porze nocnej, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania, jednak nie niższego niż minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
4. Za każdą godzinę pracy wykonywanej na II zmianie przysługuje dodatek 10% wynagrodzenia zasadniczego. Pracującymi na II zmianie są osoby świadczące pracę w systemie zmianowym w godz. 14.00-22.00.

§ 57

1. Dniami ustawowo wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami.
2. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godzinami 6.00 w tym dniu, a godziną 6.00 następnego dnia.

3. Praca w niedziele i święta może być wykonywana tylko w przypadkach:
 - 1) prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego;
 - 2) ochrony mienia, środowiska lub usunięcia awarii;
 - 3) przeprowadzania niezbędnych remontów;
 - 4) pilnowania mienia;
 - 5) prowadzenia zajęć dydaktycznych i konsultacji.

§ 58

1. Nauczyciele akademicy wykonują swoje obowiązki w podziale na pracę dydaktyczną, badawczą i organizacyjną.
2. W ramach obowiązków dydaktycznych uwzględnia się m.in.:
 - 1) wykonanie obowiązkowego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum) na dwóch poziomach kształcenia: studiach I i II stopnia, kształcenia w szkole doktorskiej, studiach podyplomowych, kursach oraz wykonywanie zajęć przygotowujących do matury oraz innych formach kształcenia;
 - 2) konsultacje, hospitacje;
 - 3) prowadzenie i recenzowanie prac licencjackich, inżynierskich i magisterskich;
 - 4) sprawdzanie prac kontrolnych i przejściowych studentów.
3. W ramach obowiązków badawczych nauczycieli akademickich uwzględnia się m.in.:
 - 1) prowadzenie badań naukowych;
 - 2) prowadzenie badań naukowych związanych z własnym rozwojem naukowym i publikowanie ich wyników w czasopismach znajdujących się w wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych oraz w wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe ogłoszone w aktualnym komunikacie Ministra;
 - 3) kształcenie kadry naukowej (dotyczy nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni) – seminaria naukowe, seminaria doktorskie;
 - 4) udział w konferencjach i sympozjach naukowych.
4. W zakresie pracy badawczej w uzasadnionych przypadkach dziekan wydziału na wniosek bezpośredniego przełożonego może przekazać wykaz zadań do zrealizowania dla pracownika badawczego oraz badawczo-dydaktycznego wyznaczając graniczne terminy ich wykonania.
5. W ramach pracy organizacyjnej uwzględnia się m.in.:
 - 1) udział w pracach komisji egzaminacyjnych (egzaminy dyplomowe na studiach I i II stopnia);

- 2) prowadzenie dokumentacji dydaktycznej i naukowej;
 - 3) bieżące uzupełnianie publikacji i dorobku naukowego poprzez identyfikator ORCID;
 - 4) obsługa i uzupełnianie systemów informatycznych USOS i APD w zakresie danych niezbędnych do prowadzenia zajęć dydaktycznych oraz przeprowadzania egzaminów dyplomowych;
 - 5) udział w pracach komisji uczelnianych i wydziałowych oraz w posiedzeniach organów kolegialnych Uczelni i organów wyborczych, których nauczyciel akademicki jest członkiem;
 - 6) udział w pracach zespołów i w programach związanych z rozwojem Uczelni;
 - 7) podejmowanie działań w celu uzyskania środków finansowych dla Uczelni;
 - 8) podejmowanie i wykonywanie działań w ramach promocji Uczelni.
6. Praca organizacyjna jest powierzana pracownikom będącym nauczycielami akademickimi, ze względu na bieżące potrzeby jednostki bądź Uczelni.
7. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego oraz dodatkowy zakres obowiązków dla pełnionej funkcji (obowiązuje na czas pełnienia funkcji) proponuje dziekan wydziału na wniosek kierownika katedry, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. W przypadku jednostki ogólnouczelnianej/ międzywydziałowej zakres obowiązków proponuje jej kierownik/dyrektor. Zakres obowiązków jest zatwierdzony przez rektora i stanowi Załącznik nr 19. Zakres obowiązków dla pracowników Uczelni sporządza się w 3 egzemplarzach i przekazuje się niezwłocznie do Działu Personalnego, jeden egzemplarz otrzymuje pracownik, drugi egzemplarz otrzymuje dziekan lub kierownik/dyrektor jednostki organizacyjnej, trzeci egzemplarz zamieszczony jest w aktach osobowych pracownika.

§ 59

1. Nauczyciela akademickiego w ramach zadaniowego czasu pracy obowiązuje wykonanie pensum dydaktycznego określonego liczbą godzin zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim, do której wykonania jest zobowiązany.
2. Wymiar rocznego pensum określony jest w godzinach obliczeniowych (za jedną godzinę dydaktyczną rozumie się 45-minutowe zajęcia realizowane jako wykłady, seminaria, ćwiczenia, laboratoria oraz projekty prowadzone na studiach stacjonarnych, niestacjonarnych, studiach podyplomowych oraz w szkole doktorskiej). Do pensum może być zaliczone prowadzenie zajęć w siedzibie Politechniki i szkołach średnich oraz prowadzenie zajęć w formie kursów i innych



form kształcenia, gdy czynności wykonywane przez nauczyciela akademickiego wskazują na prowadzenie kształcenia i naukę.

3. Dziekan ustala plan, wymiar i zakres innych zajęć dydaktycznych, które mogą być wliczane do pensum.

§ 60

Roczny wymiar pensum dydaktycznego dla poszczególnych stanowisk:

1. Pracownicy badawczo-dydaktyczni:
 - 1) profesor – 150 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 2) profesor uczelni – 210 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 3) adiunkt lub asystent – 240 godzin dydaktycznych rocznie.
2. Pracownicy dydaktyczni zatrudnieni na stanowisku:
 - 1) profesora – 180 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 2) profesora uczelni – 270 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 3) adiunkta – 360 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 4) starszego wykładowcy – 360 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 5) asystenta – 360 godzin dydaktycznych rocznie;
 - 6) lektora i instruktora – 540 godzin rocznie.

§ 61

Ustala się pensum dydaktyczne dla pracowników pełniących funkcję:

- 1) rektora – w wysokości 45 godzin dydaktycznych rocznie;
- 2) prorektorów – w wysokości 75 godzin dydaktycznych rocznie;
- 3) dziekanów – w wysokości 90 godzin dydaktycznych rocznie;
- 4) prodziekanów ds. nauki – w wysokości 120 godzin dydaktycznych rocznie;
- 5) prodziekanów ds. dydaktycznych – w wysokości 120 godzin dydaktycznych rocznie;
- 6) prodziekanów ds. rozwoju – w wysokości 120 godzin dydaktycznych rocznie;
- 7) kierowników katedr – w wysokości 150 godzin dydaktycznych rocznie;
- 8) kierownika szkoły doktorskiej – w wysokości 120 godzin dydaktycznych rocznie;
- 9) kierowników jednostek ogólnouczelnianych/międzywydziałowych – w wysokości 200 godzin dydaktycznych rocznie.

§ 62

1. Rektor może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych pracownikowi poniżej pełnego wymiaru pensum z tytułu powierzenia mu wykonania ważnych zadań dla Uczelni, kierowania przez niego projektem finansowanym ze środków zewnętrznych lub ze względu na orzeczoną niepełnosprawność. W szczególnych przypadkach rektor może zwolnić z prowadzenia zajęć dydaktycznych w pełnym wymiarze godzin

dydaktycznych nauczyciela akademickiego w danym roku akademickim, jeżeli jego zaangażowanie w pracę naukową lub organizacyjną uniemożliwia mu przeprowadzenie zajęć dydaktycznych. Wniosek o obniżenie pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego stanowi Załącznik nr 20 i jest składany w terminie do 20 września roku poprzedzającego rok akademicki, którego zniżka ma dotyczyć. Wniosek o zniżkę pensum może zostać złożony w trakcie roku akademickiego tylko w przypadku pozyskania ważnego dla Uczelni projektu, finansowanego ze źródeł zewnętrznych. Wniosek po akceptacji bezpośredniego przełożonego i dziekana/kierownika jednostki ogólnouczelnianej/międzywydziałowej jest przekazywany do Biura Rektora. Pozytywnie rozpatrzony wniosek jest przekazywany do Działu Nauczania, który informuje o tym fakcie pracownika. Ewidencję osób, które uzyskały zniżkę w pensum dydaktycznym prowadzi Dział Nauczania.

2. Zniżki pensum dydaktycznego przysługują pracownikom, których podstawowym i jedynym miejscem zatrudnienia jest Politechnika Częstochowska i nie mogą być kumulowane.
3. Pracownikowi, który uzyskał obniżony wymiar pensum dydaktycznego nie wolno planować godzin dydaktycznych ponad wymiar wynikający z tego obniżenia. W szczególnych sytuacjach, w przypadku przekroczenia wymiaru godzin dydaktycznych wynikających z obniżonego pensum, lecz nieprzekroczenia pełnego wymiaru pensum przypisanego do danego stanowiska, godziny te nie będą uznawane za godziny ponadwymiarowe, a zniżka pensum zostaje proporcjonalnie pomniejszona. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje tylko wówczas, gdy przekroczy wymiar pensum, przypadający na stanowisko danego rodzaju.
4. Możliwość obniżenia pensum nie dotyczy nauczycieli akademickich dodatkowo zatrudnionych w ramach stosunku pracy i umów cywilnoprawnych na prowadzenie zajęć dydaktycznych poza Uczelnią oraz nauczycieli akademickich zatrudnionych w PCz jako dodatkowym miejscem pracy bez względu na pełnione funkcje.
5. Szczegółowe zasady i tryb rozliczania pensum dydaktycznego i innych wynagrodzeń za świadczenie pracy w zakresie dydaktyki określa zarządzenie rektora wydawane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w PCz.
6. W przypadku, gdy nauczyciel akademicki korzysta w trakcie roku akademickiego z: urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, urlopu udzielonego pracownikowi na podstawie art. 130 pkt 1 i 2 ustawy – Prawo



o szkolnictwie wyższym i nauce w wymiarze dłuższym niż 31 dni przypadające w okresie, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne oraz urlopu bezpłatnego, pensum dydaktyczne nauczyciela podlega zmniejszeniu proporcjonalnie do okresu nieobecności, zgodnie z zasadą, że każdy pełny tydzień nieobecności powoduje zmniejszenie pensum o $\frac{1}{30}$ pensum przewidzianego dla danego nauczyciela akademickiego. Pensum dydaktyczne nauczyciela akademickiego zostaje przeliczone również zgodnie z powyższą zasadą w przypadku zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego oraz choroby pracownika potwierdzonej zwolnieniem lekarskim, mającej charakter ciągły i trwającej powyżej 30 dni przypadających w okresie, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne:

- 1) w czasie choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego trwającej 30 dni lub mniej, godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się do celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych jako godziny przepracowane, zgodnie z planem do wysokości realizowanego pensum dydaktycznego wyłącznie w przypadku braku godzin ponadwymiarowych. We wspomnianych powyżej przypadkach za podstawę do ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych uznaje się pensum nauczyciela akademickiego zgodnie z § 60 i 61;
 - 2) wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin;
 - 3) godziny zaliczone z tytułu usprawiedliwionej nieobecności nie mogą być uznane za godziny ponadwymiarowe.
7. W przypadku zmiany stanowiska w trakcie trwania roku akademickiego wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustalane jest na podstawie harmonogramu zajęć i zgodnie ze stawką dla danego stanowiska, obowiązującą w dniu, w którym zajęcia były faktycznie realizowane.
8. Za wykonane przyjmuje się wszystkie godziny niewykonane z powodu ogłoszenia godzin rektorskich czy absencji studentów.
9. Tygodniowy plan zajęć dydaktycznych powinien zostać sporządzony w formie pisemnej i zaakceptowany przez dziekana wydziału. Pracownicy powinni otrzymać do wiadomości plan zajęć dydaktycznych, a w sytuacji wprowadzenia zmian, plan winien być zaakceptowany przez dziekana wydziału lub prodziekana ds. dydaktycznych, a w przypadku jednostki ogólnouczelnianej/

międzywydziałowej jej kierownika/dyrektora. Prowadzenie zajęć przez dwóch lub więcej pracowników należy wykazać w tygodniowym planie zajęć dydaktycznych z rozbiciem liczby godzin dydaktycznych przeznaczonych dla każdego z pracowników.

10. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest do odbywania zajęć dydaktycznych, w dniu zgodnym z obowiązującym tygodniowym planem zajęć dydaktycznych zatwierdzonym przez dziekana wydziału lub prodziekana ds. dydaktycznych, a w przypadku jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej jej kierownika/dyrektora. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się zmiany terminów odbywania zajęć, po akceptacji bezpośredniego przełożonego. Zmiany te powinny być ewidencjonowane w Biurze Obsługi Katedr. Nadzór nad realizacją planu zajęć sprawuje kierownik katedry lub kierownik/dyrektor jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej.
11. Dziekan lub kierownik/dyrektor jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej jest zobowiązany do zapewnienia pensum dydaktycznego dla każdego pracownika. W przypadku braku godzin dziekani i kierownicy/dyrektorzy jednostek ogólnouczeniowych/międzywydziałowych zobowiązani są do przedstawienia w terminie do trzydziestego pierwszego października każdego roku wyżej wymienionej informacji do prorektora ds. nauczania, który w uzgodnieniu z dziekanami i kierownikami/dyrektorami dokonuje stosownych przesunięć godzinowych między jednostkami organizacyjnymi.
12. Do obowiązków nauczycieli akademickich w ramach stosunku zatrudnienia, niewliczanych do pensum dydaktycznego, zalicza się:
 - 1) indywidualne konsultacje dla studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, prowadzone w okresie odbywania zajęć dydaktycznych oraz w sesji egzaminacyjnej, w wymiarze zgodnym z wymogami wprowadzonymi w kartach przedmiotów. Ustala się 4 godziny dydaktyczne tygodniowo łącznie na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych; termin i miejsce konsultacji nauczyciel akademicki podaje do wiadomości studentów do końca trzeciego tygodnia zajęć w semestrze;
 - 2) przeprowadzanie zaliczeń, egzaminów lub udział w egzaminowaniu studentów, wprowadzanie ocen do systemu USOS zgodnie z przyjętym harmonogramem;
 - 3) sprawdzanie prac kontrolnych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych;
 - 4) zajęcia organizacyjne niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych;
 - 5) udział w komisjach egzaminacyjnych;



- 6) udział w komisjach egzaminów dyplomowych;
 - 7) przygotowanie materiałów i pomocy naukowych oraz dydaktycznych;
 - 8) przygotowanie konferencji dydaktycznych oraz naukowo-dydaktycznych;
 - 9) organizowanie imprez kulturalnych, sportowych i innych;
 - 10) promowanie i recenzowanie prac magisterskich, inżynierskich lub licencjackich;
 - 11) przechowywanie/magazynowanie prac zaliczeniowych/projektowych i egzaminacyjnych;
 - 12) udział w akcjach promocyjnych zleconych przez dziekana wydziału, a w jednostkach ogólnouczelnianych/międzywydziałowych przez kierownika/dyrektora takiej jednostki.
13. Ustala się dodatkowe rozliczanie godzin dydaktycznych wg poniższych zasad:
- 1) dla wykładowców cudzoziemców przyjmuje się liczbę obliczeniową realizowanych godzin wg zależności:

$$Lgo = Lgr \times 1,2$$

Lgo - liczba godzin obliczeniowych

Lgr - liczba godzin realizowanych

- 2) dla pracowników, których podstawowym miejscem zatrudnienia jest Politechnika Częstochowska, prowadzących zajęcia w języku obcym na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych oraz w szkole doktorskiej, rozliczenie tych godzin następuje wg wzoru:

$$Lgo = Lgr \times 1,2$$

Lgo - liczba godzin obliczeniowych

Lgr - liczba godzin realizowanych

14. W zakresie godzin dydaktycznych z ust. 13 za godzinę ponadwymiarową uważa się każdą godzinę obliczeniową (Lgo) ponad roczny wymiar pensum dydaktycznego.
15. Zasady rozliczeń godzin dydaktycznych zawarte w ust. 13 pkt 1 nie dotyczą cudzoziemców, których podstawowym miejscem zatrudnienia jest Politechnika Częstochowska.
16. Zasady rozliczeń godzin dydaktycznych zawarte w ust. 13 pkt 2 nie dotyczą pracowników lektoratów języków obcych oraz prowadzących zajęcia z zastosowań lingwistycznych, posiadających wykształcenie filologiczne.

17. Kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej może przypisać studentowi cudzoziemcowi jednego opiekuna na okres kształcenia w ramach wymiany studenckiej trwającego co najmniej 60 dni - program Erasmus+ itp. Opiekunowi studenta cudzoziemca przysługuje 20 godzin dydaktycznych z tytułu opieki nad każdym studentem przez cały okres jego kształcenia w Politechnice Częstochowskiej, przy czym liczba studentów przypadająca na jednego pracownika nie może przekraczać 2 osób w roku akademickim.
18. Kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej nie może zlecać żadnych dodatkowych zajęć dydaktycznych ze studentami cudzoziemcami. Mogą oni uczestniczyć w zajęciach w języku angielskim w ramach oferty przedmiotów dostępnych dla uczestników programu wymiany studenckiej Erasmus+ i innych zgodnie z wykazem zajęć realizowanych na wydziale i zatwierdzonym przez dziekana i prorektora ds. nauczania lub w języku polskim w ramach zajęć prowadzonych w podstawowych jednostkach organizacyjnych.
19. Prorektor ds. nauczania może, na uzasadniony wniosek zainteresowanego nauczyciela akademickiego i za zgodą dziekana, wyrazić zgodę na powierzenie nauczycielowi akademickiemu opieki nad większą liczbą studentów cudzoziemców niż stanowi ust. 17.
20. Promotorowi doktorantów przysługuje w roku akademickim 15 godzin dydaktycznych z tytułu opieki nad każdym doktorantem w regulaminowym czasie nauki w szkole doktorskiej.
21. Nauczycielowi akademickiemu przyznaje się:
 - 1) na kierunkach technicznych nie więcej niż 10 prac dyplomowych z zastrzeżeniem ust. 22;
 - 2) na kierunkach nietechnicznych nie więcej niż 15 prac dyplomowych z zastrzeżeniem ust. 22;
 - 3) 12 godzin dydaktycznych w roku akademickim za opiekę nad studentem osiągającym dobre wyniki w nauce i studiującym według indywidualnej organizacji studiów, przy czym jednemu nauczycielowi akademickiemu powierza się/zalicza się opiekę nad nie więcej niż 4 studentami;
 - 4) 10 godzin dydaktycznych rocznie za opiekę nad kołami naukowymi, przy czym jednemu nauczycielowi zalicza się opiekę tylko nad jednym kołem naukowym, o liczebności nie mniejszej niż 15 studentów (stan na dzień 31 maja danego roku);
 - 5) 2 godziny dydaktyczne za każdy tydzień opieki nad praktykami organizowanymi w ramach prowadzonych kierunków studiów (jeśli pracownik opiekuje się grupą

o liczbie osób większej niż 10), na uzasadniony wniosek dziekana wydziału rektor może wyrazić zgodę na zmniejszenie liczebności grupy.

22. Prorektor ds. nauczania może, na uzasadniony wniosek dziekana i za zgodą zainteresowanego nauczyciela akademickiego, wyrazić zgodę na powierzenie nauczycielowi akademickiemu większej liczby prac dyplomowych niż stanowi ust. 21 pkt 1 oraz 2.
23. Nauczyciel akademicki jest zobowiązany do odbywania zajęć dydaktycznych przez dziekana wydziału lub prodziekana ds. dydaktycznych, a w przypadku jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej jej kierownika/dyrektora. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się zmiany terminów odbywania zajęć po akceptacji bezpośredniego przełożonego. Zmiany te powinny być ewidencjonowane, zgodnie z obowiązującymi w Uczelni przepisami. Za nadzór odpowiada kierownik katedry na Wydziale, a w jednostkach ogólnouczeniowych/międzywydziałowych kierownik/dyrektor takiej jednostki.
24. Dokumentacja rozliczania godzin dydaktycznych zawierająca dokumenty wymienione w ust. 21-23 pozostaje w posiadaniu dziekana, a w przypadku jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej jej kierownika/dyrektora.
25. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
 - 1) 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego.
26. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
27. Nauczyciele akademicy w terminie do 11 października danego roku akademickiego są zobowiązani złożyć do dziekana właściwego wydziału/kierownika jednostki ogólnouczeniowej/międzywydziałowej pisemnego oświadczenia według Załącznika nr 33 o wyrażeniu/niewyrażeniu zgody na powierzenie w danym roku akademickim ewentualnych godzin ponadwymiarowych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin określoną w art. 127 ust. 6 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Oświadczenie według Załącznika nr 33 oraz wykaz oświadczeń według Załącznika nr 34

przekazywane są przez dziekana/kierownika jednostki ogólnouczelnianej/międzywydziałowej do Działu Personalnego w terminie do 18 października danego roku akademickiego.

28. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody. Pisemna zgoda pracownika przekazywana jest przez dziekana/kierownika/dyrektora jednostki ogólnouczelnianej/międzywydziałowej do Działu Personalnego po jej udzieleniu (Załącznik nr 35).
29. Rektor corocznie w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w PCz ogłosi kwotę stawki za godzinę ponadwymiarową w podziale na poszczególne stanowiska.
30. Nadzór i kontrolę nad realizacją godzin dydaktycznych realizowanych przez nauczycieli akademickich sprawuje Dział Nauczania Politechniki Częstochowskiej.

§ 63

1. Pracownicy Politechniki Częstochowskiej tj. nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi świadczą pracę w systemach czasu pracy określonych w niniejszym regulaminie.
2. Uczelnia nie wprowadza systemu pracy zdalnej dla nauczycieli akademickich oraz dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z zastrzeżeniem ust. 3.
3. W uzasadnionym przypadku rektor może na podstawie indywidualnego porozumienia z pracownikiem udzielić zgody na wykonywanie pracy zdalnej. Dotyczy to w szczególności sytuacji wykonywania zajęć w formie zdalnej dla nauczycieli akademickich będących cudzoziemcami oraz w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego lub stanu epidemii, jak również w innych szczególnych sytuacjach.

IX. Urlopy pracownicze

§ 64

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopu niewykorzystanego za rok poprzedni należy udzielić pracownikowi zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.



3. Ustala się, że sierpień jest miesiącem urlopowym i wówczas następuje maksymalna kumulacja urlopów wypoczynkowych. W tym okresie przewiduje się ustalenie dyżurów pracowniczych.
4. W przypadku nauczycieli akademickich urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach w innym terminie, o ile nie zaburzy to wykonywania obowiązków przez pracownika.
5. Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. Jednakże, co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż czternaście kolejnych dni kalendarzowych.
6. W każdym roku kalendarzowym pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym 4 dni urlopu. Pracownik zgłasza żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu bezpośrednio przełożonemu.
7. Rektorowi urlopu wypoczynkowego udziela przewodniczący Rady Uczelni lub upoważniona przez niego osoba.
8. Bezpośrednim przełożonym nauczyciela akademickiego w zakresie udzielania urlopu jest:
 - 1) dla prorektorów, dziekanów – rektor;
 - 2) dla prodziekanów, kierowników jednostek funkcjonujących w strukturze organizacyjnej wydziału – dziekan;
 - 3) dla kierowników/dyrektorów jednostek ogólnouczelnianych/międzywydziałowych i kierownika szkoły doktorskiej – prorektor nadzorujący działalność tej jednostki;
 - 4) dla pozostałych nauczycieli akademickich – kierownik jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel jest zatrudniony.
9. Bezpośrednim przełożonym pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w zakresie udzielania urlopu jest:
 - 1) dla dyrektorów – rektor;
 - 2) dla zastępców dyrektorów – właściwi dyrektorzy;
 - 3) dla kierowników zatrudnionych w poszczególnych pionach – rektor, właściwy dyrektor lub właściwy prorektor;
 - 4) dla kierowników zatrudnionych na wydziałach – dziekan;
 - 5) dla kierowników jednostek ogólnouczelnianych/międzywydziałowych – właściwy prorektor;
 - 6) dla pracowników Biblioteki Głównej zatrudnionych w grupie pracowników biblioteki i pracowników administracyjnych – dyrektor Biblioteki Głównej;

- 7) dla pozostałych pracowników – kierownik/dyrektor jednostki organizacyjnej.
10. Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników administracyjnych, inżyniersko-technicznych, pracowników biblioteki oraz obsługi wynosi: 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat; pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi posiadającym umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności przysługuje dodatkowo 10 dni.
11. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w roku. Urlop wypoczynkowy nauczycielowi akademickiemu winien być udzielany w dniach, w których nie realizuje zajęć dydaktycznych.
12. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
13. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
14. Pracownicy zajmujący funkcje kierownicze zobowiązani są wyznaczyć osobę, która będzie ich zastępować w czasie urlopu. W stosunku do pozostałych pracowników zasady postępowania ustalają na bieżąco kierownicy jednostek organizacyjnych.
15. W razie nieobecności kierownika jednostki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy pracownik wyznaczony przez tego kierownika.
16. Dokumentem uprawniającym pracownika do rozpoczęcia urlopu jest wniosek o udzielenie urlopu podpisany przez bezpośredniego przełożonego. Wzór Wniosku o udzielenie urlopu stanowi Załącznik nr 21.
17. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w razie:
- 1) ślubu pracownika, urodzenia się dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy – 2 dni;
 - 2) ślubu dziecka, zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki lub dziadka albo 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 roboczych, w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia,
 - b) 3 dni roboczych, w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy;

- 4) sprawowania przez pracownika opieki nad dzieckiem w wieku do 14 lat – w wymiarze 16 godzin albo 2 dni w ciągu roku kalendarzowego; natomiast dla pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy zwolnienie udzielane w wymiarze godzinowym ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, przy czym niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
18. Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 17 pkt 4, może korzystać jedno z rodziców lub opiekunów dziecka. Podstawę do skorzystania z tego uprawnienia stanowi pisemne oświadczenie pracownika złożone w Dziale Personalnym w formie Załącznika nr 22.
19. Niezależnie od postanowień ust. 1 zwolnienie od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi w przypadkach określonych w przepisach odrębnych, między innymi w celu:
- 1) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych;
 - 2) oddania krwi przez pracownika – krwiodawcę;
 - 3) realizacji zgody udzielonej przez pracodawcę na podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
 - 4) kobietom w ciąży na badania lekarskie, które nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, na czas tych badań;
 - 5) matkom karmiącym piersią (po przedstawieniu zaświadczenia od lekarza o karmieniu piersią):
 - a) jedno dziecko – dwie 30-minutowe przerwy w pracy,
 - b) więcej niż jedno dziecko – dwie 45-minutowe przerwy w pracy.
- Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownika udzielane łącznie. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
20. Pracownik może złożyć wniosek o przesunięcie lub anulowanie terminu urlopu wypoczynkowego, uzasadniając go ważnymi przyczynami. Wzór Wniosku pracownika o przesunięcie lub anulowanie terminu urlopu wypoczynkowego stanowi Załącznik nr 23. Wniosek ten podpisany przez bezpośredniego przełożonego należy przesłać do Działu Personalnego najpóźniej 2 dni przed rozpoczęciem tego urlopu.
21. Nauczyciele akademicki zajmujący stanowiska kierownicze powinni wskazać osobę, która będzie ich zastępowała w czasie urlopu wypoczynkowego.
22. Bezpośredni przełożony odpowiedzialny jest za prawidłowe i terminowe wykorzystanie urlopu przez podległych pracowników.

23. Pracownik wykorzystuje niewykorzystany w terminie urlop wypoczynkowy do 30 września roku następnego wskazując uprzednio pracodawcy do dnia 31 marca tegoż roku proponowany termin jego wykorzystania. Jeżeli pracownik nie wykorzysta urlopu zaległego, rektor może podjąć jednostronną decyzję o terminie, w którym ma ten urlop zostać wykorzystany. Pracownikowi zaleca się, aby wykorzystał nie mniej niż 50% przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskał do niego prawo.
24. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik obowiązany jest wykorzystać przysługujący bieżący urlop wypoczynkowy, jeżeli urlop taki zostanie mu udzielony. W takiej sytuacji udziela się urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym, w wyłączeniu urlopu zaległego.
25. Z uwagi na konieczność prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy 1 egzemplarz wniosku o udzielenie urlopu należy dostarczyć do Działu Personalnego niezwłocznie, najpóźniej dwa dni po udzieleniu pracownikowi urlopu (nie dotyczy urlopu udzielonego na żądanie pracownika).
26. Urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich jest rozliczany „z dołu” w najbliższej wypłacie wynagrodzenia następującej po wpłynięciu wniosku o udzielenie urlopu. Urlop jest rozliczany wg zasady, że wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik był na urlopie jest dzielone poprzez liczbę dni roboczych, które przypadają do przepracowania w danym miesiącu.
27. Bezpośredni przełożony może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. W takim przypadku Politechnika jest obowiązana pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z tego urlopu. Odwołanie z urlopu z obowiązkiem pokrycia kosztów wymaga uprzedniej zgody rektora.
28. Pracownikom wykonującym pracę w niedziele i święta, urlop jest udzielany w dni kalendarzowe, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy.
29. Rektor lub osoba przez niego upoważniona może udzielić nauczycielowi akademickiemu:
 - 1) posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w Politechnice Częstochowskiej – płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań naukowych, w tym odbywania staży krajowych;



- 2) przygotowującemu rozprawę doktorską – płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy;
 - 3) płatnego urlopu w celu odbycia za granicą stażu naukowego lub uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy;
 - 4) płatnego urlopu w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub Instytutem Sieci Łukasiewicz.
30. Urlopów, o których mowa w ust. 29, udziela się na podstawie wniosku składanego do Działu Nauki, zaopiniowanego przez radę dyscypliny naukowej oraz dziekana wydziału.
31. W przypadku ustalenia w Uczelni planu urlopów w odniesieniu do nauczycieli akademickich, liczbę dni nim objętych ustala się w uzgodnieniu z działającymi na terenie Uczelni związkami zawodowymi.

§ 65

1. Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w Uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.
2. Nauczyciel akademicki składa do Działu Personalnego wnioski o urlop płatny dla poratowania zdrowia stanowiący Załącznik nr 24. Po pozytywnej opinii rektora, Dział Personalny wydaje skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy.
3. Lekarz uprawniony przeprowadza badanie lekarskie na podstawie skierowania wydanego przez rektora.
4. Urlopu dla poratowania zdrowia udziela się na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że stan zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy oraz określającego zalecane leczenie i czas potrzebny na jego przeprowadzenie.
5. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać trzech lat.
6. Urlop dla poratowania zdrowia może być wykorzystywany w częściach, nie krótszych jednak niż 3 miesiące. Za czas urlopu dla poratowania zdrowia nie przysługuje urlop wypoczynkowy.
7. Tryb urlopu dla poratowania zdrowia określa aktualne rozporządzenie Ministra Zdrowia z w sprawie orzekania o stanie zdrowia nauczyciela akademickiego na potrzeby udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Przepisy rozporządzenia

stosuje się odpowiednio.

8. Nauczyciel akademicki korzystający z urlopu dla poratowania zdrowia nie może wykonywać zajęcia zarobkowego.
9. Od orzeczenia lekarskiego nauczycielowi akademickiemu oraz Uczelni przysługuje odwołanie do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania nauczyciela akademickiego. W przypadku, gdy orzeczenie lekarskie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, odwołanie przysługuje do instytutu badawczego działającego w zakresie medycyny pracy położonego najbliżej miejsca zamieszkania nauczyciela akademickiego.
10. Odwołanie wraz z uzasadnieniem wnosi się na piśmie w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał. Uprawniony lekarz, za pośrednictwem którego wnoszone jest odwołanie, przekazuje je wraz z dokumentacją badań podmiotowi odwoławczemu w terminie siedmiu dni od dnia otrzymania odwołania.
11. Badania lekarskie w trybie odwoławczym przeprowadza się w terminie trzydziestu dni od dnia otrzymania odwołania.
12. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym jest ostateczne.

§ 66

1. Wszyscy pracownicy mają prawo ubiegać się o udzielenie im urlopu bezpłatnego.
2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

§ 67

1. Osoby, które w danym roku kalendarzowym kończą zatrudnienie powinny wykorzystać urlop wypoczynkowy przysługujący w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia przed upływem okresu zakończenia stosunku pracy. Ostatni wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego powinien być dostarczony w miesiącu poprzedzającym termin zakończenia stosunku pracy.
2. W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w związku z rozwiązaniem lub ustaniem stosunku pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest wypłacany w oparciu o pismo kierownika jednostki organizacyjnej, informującego o liczbie dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego zweryfikowane przez Dział Personalny.

3. 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 połowy wynagrodzenia.
4. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Za czas urlopu opiekuńczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie, natomiast okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

X. Obowiązek zachowania tajemnicy

§ 68

1. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania danych osobowych obejmujących:
 - 1) imię (imiona) i nazwisko;
 - 2) datę urodzenia;
 - 3) dane kontaktowe wskazane przez pracownika;
 - 4) wykształcenie;
 - 5) kwalifikacje zawodowe;
 - 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia;
 - 7) adres zamieszkania;
 - 8) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, nr dokumentu potwierdzającego tożsamość;
 - 9) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny – jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
 - 10) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. Danych, o których mowa w ust. 1 pkt 1-6, pracodawca ma prawo żądać także od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.
3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia

osoby, której one dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1 i 2, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w ust. 1 i 2, gdy jest to niezbędne do realizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 69

1. Pracownik, który w związku z realizacją obowiązków pracowniczych albo w jakikolwiek inny sposób uzyskał dostęp do danych osobowych jest zobowiązany gromadzić i przetwarzać dane osobowe zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.05.2016, z późn. zm.), a także ustawy z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych oraz wewnętrznych aktach prawnych w tym zakresie.
2. Za kontrolę przestrzegania obowiązków, o których mowa w ust. 1, oraz za pozyskanie dla pracowników właściwych upoważnień do przetwarzania danych osobowych odpowiadają osoby określone w wewnętrznych aktach prawnych w tym zakresie.
3. Pracownikom nie wolno ujawniać bez pozwolenia żadnych informacji będących własnością Uczelni, w szczególności danych osobowych i adresowych pracowników oraz studentów Uczelni. Pracownicy w czasie trwania stosunku pracy, jak również po jego ustaniu, zobowiązani są do zachowania poufności w odniesieniu do wszelkich informacji uzyskanych w jakikolwiek sposób podczas wykonywania czynności zawodowych na rzecz Uczelni. Oświadczenie w formie klauzuli poufności stanowi Załącznik nr 25.
4. Każdy pracownik mający dostęp do informacji jest zobowiązany do zabezpieczenia jej przed nadużyciem, które może polegać na wykorzystaniu jej do celów prywatnych lub ujawnieniu w zamian za materialną korzyść albo w celu sabotowania interesu Uczelni. Pracownik ma obowiązek zachowania poufnych informacji Uczelni po ustaniu stosunku pracy.
5. W szczególności dotyczy to informacji z zakresu danych osobowych pracowników i studentów Uczelni oraz jednostek współpracujących.
6. Pracodawca informuje pracowników o zakresie i celu przetwarzania ich danych osobowych.



§ 70

1. Wszelkie materiały, bez względu na ich formę, w tym dokumenty finansowe i prawne, udostępnione w związku z wykonywaniem czynności zawodowych pracownikom Uczelni są informacjami, które nie mogą być rozpowszechniane poza obowiązkiem służbowym bez pisemnej zgody pracodawcy.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymania porządku we wszelkiej dokumentacji związanej z wykonywaniem czynności zawodowych i zwrotu wszelkich dokumentów w momencie zaprzestania współpracy z Uczelnią.
3. Pracownicy są zobowiązani do zwrotu wszelkich materiałów, urządzeń i powierzonego sprzętu w momencie zaprzestania współpracy z Uczelnią.

XI. Zasady prowadzenia monitoringu wizyjnego w Politechnice Częstochowskiej

§ 71

1. Na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L Nr 119/1, z późn. zm.), w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom przebywającym na terenie Politechniki Częstochowskiej, wprowadza się szczególny nadzór nad terenem Politechniki Częstochowskiej w postaci środków technicznych, umożliwiających rejestrację obrazu, tj. monitoring wizyjny.
2. Monitoring wizyjny stanowi środek wspierający realizowanie działań całodobowej i kompleksowej ochrony mienia Politechniki Częstochowskiej oraz bezpieczeństwa osób przebywających na jej terenie.
3. Materiały pozyskane z monitoringu mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu określonym w ust. 1 i 2.
4. Monitoring wizyjny na terenie Politechniki Częstochowskiej nie służy do kontrolowania i badania efektywności pracy pracowników Uczelni.
5. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, oraz pomieszczeń udostępnionych organizacjom związkowym i studenckim.
6. Zainstalowany monitoring nie zwalnia pracowników ochrony wyznaczonych obiektów od wypełniania obowiązków pracowniczych.

§ 72

1. W Politechnice Częstochowskiej znajduje się monitoring wizyjny wewnętrzny oraz zewnętrzny.



2. Plan rozmieszczenia monitoringu wizyjnego na terenie Politechniki Częstochowskiej opracowuje i aktualizuje Biuro Ochrony Danych, Informacji Niejawnych i Bezpieczeństwa w porozumieniu z administratorami poszczególnych obiektów.
3. Monitoringiem są objęte tereny, obiekty oraz pomieszczenia w Politechnice Częstochowskiej, których wykaz znajduje się na stronie internetowej www.pcz.pl, w części dotyczącej Biuro Ochrony Danych, Informacji Niejawnych i Bezpieczeństwa.
4. Administratorzy monitorowanych obiektów są zobowiązani do umieszczenia oznaczeń przy wejściu na daną przestrzeń oraz w budynkach objętych monitoringiem wizyjnym w sposób, który pozwala zapoznać się z taką informacją osobom przebywającym na terenie monitorowanym poprzez umieszczenie tablicy informacyjnej, oraz umieszczenia klauzuli informacyjnej w zakresie przetwarzania danych osobowych na portierniach poszczególnych budynków.
5. Wzór tablicy informacyjnej, o której mowa w ust. 4, stanowi Załącznik nr 26.
6. Zabrania się przebywania innych osób w pomieszczeniach, w których znajdują się monitory i rejestratory, niż osoby upoważnione lub zatrudnione, jako pracownicy portierni.

§ 73

1. Obraz z monitoringu jest zapisywany na trwałym nośniku informacji, a okres jego przechowywania wynosi maksymalnie do 4 tygodni od dnia nagrania.
2. Zapisy z monitoringu mogą być udostępnione podmiotom upoważnionym do ich przetwarzania na podstawie przepisów prawa, tj. organom władzy publicznej oraz podmiotom wykonującym zadania publiczne lub działającym na zlecenie organów władzy publicznej w zakresie i celach, które wynikają z przepisów prawa (np. policja, sądy).
3. W przypadku, gdy nagranie stanowi dowód w postępowaniu cywilnym, karnym lub administracyjnym, prowadzonym na podstawie przepisów prawa lub jeśli kierownik jednostki organizacyjnej uzyskał informację, iż mogą one stanowić dowód w wyżej wymienionych postępowaniach, termin określony w ust. 1 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, a dane zostają zabezpieczone w sposób trwały na zewnętrznym nośniku informacji. Biuro Ochrony Danych, Informacji Niejawnych i Bezpieczeństwa dokonuje zabezpieczenia nagrań z monitoringu.
4. Zgodę na udostępnienie danych z monitoringu wydaje rektor po zasięgnięciu opinii Inspektora Ochrony Danych.

§ 74

1. Monitoring wizyjny na terenie Politechniki Częstochowskiej rejestruje wyłącznie obraz, nie rejestruje dźwięku umożliwiającego odsłuchanie lub zapis rozmów.
2. Zabrania się pracownikom upoważnionym do obsługi monitoringu do zapisywania obrazu z monitoringu w inny sposób niż określony w niniejszym Regulaminie. Zakazuje się udostępniania nagrań z monitoringu bez zgody, o której mowa w § 73 ust. 4. Zabronione jest umieszczanie nagrań na portalach społecznościowych lub serwisach pozwalających na odtwarzanie strumieniowe. Takie działanie będzie uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
3. Na terenie Politechniki Częstochowskiej zabrania się monitorowania, nagrywania i innego rodzaju rejestrowania pracowników przez innych pracowników z wykorzystaniem urządzeń prywatnych, pozwalających na rejestrację obrazu lub dźwięku bądź też obrazu i dźwięku łącznie. Zabronione jest także umieszczanie nagrań wykonanych w pomieszczeniach Politechniki Częstochowskiej na portalach społecznościowych lub serwisach pozwalających na odtwarzanie strumieniowe.
4. Odtworzenie zapisu z monitoringu dokonuje się wyłącznie w przypadkach związanych z ochroną mienia Politechniki Częstochowskiej oraz bezpieczeństwa osób przebywających na jej terenie.
5. Osoby weryfikujące i przeglądające zapisy z monitoringu działają na podstawie stosownych upoważnień do przetwarzania danych osobowych w zakresie monitoringu wizyjnego i są zobowiązane do nieujawniania informacji w nich zawartych.
6. Pracownicy mogą zwracać się z pisemną prośbą do rektora o zabezpieczenie zapisu z monitoringu na rzecz postępowań, o których mowa w § 73 ust. 3.
7. Przy przekazywaniu zewnętrznego nośnika danych z materiałem archiwalnym upoważnionym organom, przedstawiciel tych organów podpisuje protokół przekazania z pisemnym potwierdzeniem. W przypadku braku protokołu sporządza się notatkę służbową.
8. W protokole, o którym mowa w ust. 7, oznacza się znaki szczególne zabezpieczonego materiału, w szczególności:
 - 1) nazwę zewnętrznego nośnika danych;
 - 2) nazwę administratora monitorowanego obiektu;
 - 3) numer kamery;
 - 4) miejsce zdarzenia;



- 5) termin nagrania, w tym dzień, godzinę.
9. Wzór protokołu, o którym mowa w ust. 7, stanowi Załącznik nr 27.
10. Protokół przekazania, o której mowa w ust. 7, oraz pisma i wnioski, stanowiące podstawę do udostępnienia zapisów z monitoringu upoważnionym organom ścigania, są przechowywane w Biurze Ochrony Danych, Informacji Niejawnych i Bezpieczeństwa.

XII. Zasady korzystania z kont poczty elektronicznej przez pracowników w Politechnice Częstochowskiej

§ 75

Niniejszym określa się:

- 1) procedurę nadania pracownikowi adresu służbowego konta poczty elektronicznej oraz stosownego hasła;
- 2) zakres czynności, jaki pracownik musi i może wykonywać za pośrednictwem konta poczty elektronicznej;
- 3) zasady korzystania ze służbowego konta poczty elektronicznej w celach prywatnych;
- 4) sposób i zakres kontroli pracodawcy nad firmowym kontem poczty elektronicznej.

§ 76

1. Pracownicy PCz są zobligowani do posiadania i korzystania z konta służbowej poczty elektronicznej w domenie @pcz.pl.
2. Osoby zatrudnione przez PCz na podstawie umów cywilnoprawnych mogą posiadać konto służbowe poczty elektronicznej w domenie @pcz.pl.
3. Konta poczty elektronicznej, o których mowa w ust. 1, mogą posiadać także:
 - 1) emerytowani pracownicy PCz, po uzyskaniu zgody rektora;
 - 2) kierownicy stowarzyszeń i innych organizacji działających przy PCz.
4. Na specjalne potrzeby działalności jednostek organizacyjnych w zakresie, np. realizacji wydarzeń, których organizatorem lub współorganizatorem jest PCz, możliwe jest zakładanie tzw. kont funkcyjnych. Wniosek o założenie konta funkcyjnego może złożyć jedynie pracownik PCz. Za konto funkcyjne odpowiedzialna jest osoba, na wniosek której konto zostało założone.
5. Nadzór nad kontem poczty elektronicznej sprawuje Uczelniane Centrum Informatyczne.

§ 77

1. Konta funkcyjne są zakładane na wniosek, którego wzór określa Załącznik nr 28.



2. Nowo zatrudniony pracownik jest zobowiązany zgłosić się z kartą obiegową do Uczelnianego Centrum Informatycznego w celu nadania mu adresu służbowej skrzynki poczty elektronicznej. Na jej podstawie, bez konieczności składania wniosku, zakładane są konta: służbowej poczty elektronicznej, katalogu Active Directory, Uczelnianego Systemu Autoryzacji, MS Teams, Sharepoint (OneDrive) oraz VPN.
3. Adres zostanie utworzony według następującego wzorca:
 - 1) imię.nazwisko@pcz.pl;
 - 2) pierwsza-litera-imienia.nazwisko-nazwisko@pcz.pl;
 - 3) nazwa stanowiska/dział/organizacja@pcz.pl.W przypadku ponownego wystąpienia/zdublowania adresu jest on ustalany indywidualnie.
Ten sam adres jest nadawany w systemach telekonferencyjnych, np. MS Teams i wymiany plików np. Sharepoint (OneDrive).
4. Uczelniane Centrum Informatyczne przekaże pracownikowi szczegóły dotyczące pierwszego logowania oraz startowe hasło do służbowego konta poczty elektronicznej pracownika oraz pozostałych systemów informatycznych.
5. Pracownik zobowiązany jest do zmiany hasła startowego na własne podczas pierwszego logowania do usługi.
6. Zaleca się stosowanie haseł na poziomie składających się z minimum 12 znaków.
7. Pracownik jest zobowiązany do zachowania hasła w poufności i nieujawniania go osobom trzecim.
8. Konta poczty elektronicznej są zakładane na czas świadczenia pracy na rzecz PCz z zastrzeżeniem § 76 ust. 3.

§ 78

1. Użytkownicy mogą uzyskać dostęp do konta poczty elektronicznej poprzez:
 - 1) przeglądarkę internetową;
 - 2) program do obsługi poczty.
2. Adresy e-mail użytkowników poczty elektronicznej PCz znajdują się na stronach internetowych Uczelni.
3. Adresy e-mail użytkowników podawane na stronach internetowych Uczelni stanowią wyłącznie adresy służbowe.
4. Dostęp do służbowej poczty elektronicznej spoza sieci komputerowej PCz powinien być realizowany za pośrednictwem tunelowanego połączenia wirtualnej sieci prywatnej VPN.



§ 79

1. Pracownik jest uprawniony do korzystania z przyznanego mu adresu e-mail do wszelkiej korespondencji dotyczącej spraw służbowych z innymi pracownikami Politechniki Częstochowskiej oraz wszelkiej korespondencji służbowej wysyłanej poza Uczelnię.
2. Pracownik jest zobowiązany do stosowania, m.in. następujących reguł:
 - 1) sprawdzania skrzynki pocztowej przynajmniej jeden raz dziennie;
 - 2) bez zbędnej zwłoki odpowiadania na korespondencję wewnętrzną lub od podmiotu zewnętrznego;
 - 3) odpowiadając na e-mail, zawsze określać jego temat;
 - 4) umieszczania swojego podpisu i podstawowych danych Uczelni wg wzoru:
Imię i nazwisko
Stanowisko
Telefon służbowy
Dane Uczelni (nazwa, adres siedziby, telefon);
 - 5) zamieszczanie stopki w e-mailu, np. o takiej treści: „Niniejsza wiadomość może zawierać dane osobowe, informacje poufne oraz/lub prawnie chronione. Jeśli nie są Państwo właściwym adresatem (lub otrzymali Państwo tę wiadomość na skutek pomyłki) prosimy o tym fakcie niezwłocznie poinformować nadawcę i usunąć otrzymaną wiadomość. Kopiowanie, ujawnianie lub rozpowszechnianie załączonej informacji bez zgody jej nadawcy jest zabronione.
3. Załączniki będące dużymi plikami (np. grafika) należy załączać do e-maila tylko za zgodą lub na życzenie odbiorcy.
4. Pliki zawierające zbiory danych osobowych należy przysyłać w formie pliku zabezpieczonego hasłem.
5. Pracownik zobowiązany jest do okresowej archiwizacji wiadomości.
6. Użytkownikom poczty służbowej zabrania się:
 - 1) otwierania linków oraz załączników poczty elektronicznej ze źródeł niewiadomego pochodzenia;
 - 2) przesyłania i udostępniania danych mogących negatywnie wpłynąć na wizerunek Politechniki, a w szczególności: naruszających prawo, powszechnie uznanych za obsceniczne lub obraźliwe oraz oszczerstw i treści obrażającej uczucia innych, propagujących przemoc, nawołujących do nietolerancji i nienawiści itp.;
 - 3) uprawiania hazardu;



- 4) rozpowszechniania niechcianych wiadomości e-mail (spamu);
 - 5) prowadzenia działalności komercyjnej niezwiązanej z działalnością Uczelni;
 - 6) rozsyłania listów, które wykorzystując elementy socjotechniki generują niepożądany ruch na serwerach poczty elektronicznej oraz treści prawem chronionych bez odpowiedniego zabezpieczenia np. szyfrowania;
 - 7) przesyłania i udostępniania treści niezgodnych z prawem lub będących przedmiotem ochrony własności intelektualnej lub mogących naruszyć czyjekolwiek prawa osobiste;
 - 8) rozpowszechniania wirusów komputerowych i innych programów mogących uszkodzić komputery innych użytkowników;
 - 9) przekierowywania poczty służbowej na zewnętrzne serwery.
7. Służbowy adres poczty elektronicznej, który został utworzony na serwerach pocztowych jest własnością pracodawcy.

§ 80

1. Wykorzystywanie służbowego konta poczty elektronicznej winno służyć jedynie do realizacji celów związanych z obowiązkami służbowymi.
2. Pracownik nie jest uprawniony do korzystania z prywatnej skrzynki poczty elektronicznej w celach służbowych.

§ 81

1. Korespondencję służbową dostarcza i przechowuje uczelniany system poczty elektronicznej.
2. Uczelniany system poczty elektronicznej jest archiwizowany, a jego kopia jest przechowywana zgodnie z polityką kopii zapasowych.
3. Monitoring konta poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.
4. Politechnika może w uzasadnionych przypadkach wprowadzić monitoring systemów elektronicznych w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikom narzędzi pracy, w tym: monitoring poczty elektronicznej pracownika.

§ 82

1. Uczelnia zobowiązuje się do zapewnienia poprawnego działania systemu poczty elektronicznej PCz, a także do udzielania pomocy pracownikom w problemach związanych z jego obsługą.
2. Uczelnia nie ponosi odpowiedzialności za:
 - 1) konsekwencje udostępnienia hasła do konta poczty elektronicznej osobom nieupoważnionym;

- 2) utratę danych wynikającą z awarii systemu informatycznego, sprzętu lub innych niezależnych od Uczelni okoliczności;
- 3) przerwy w funkcjonowaniu poczty elektronicznej z przyczyn technicznych.

§ 83

1. Administrator ma prawo do zablokowania konta poczty elektronicznej pracownika w przypadkach jego wykorzystania w sposób niezgodny z niniejszymi postanowieniami oraz innymi aktami normatywnymi obowiązującymi w PCz, odnoszącymi się do użytkowania kont pocztowych.
2. W uzasadnionych przypadkach na wniosek przełożonego, Inspektora Ochrony Danych, dyrektora ds. administracyjnych lub rektora konto poczty elektronicznej użytkownika może zostać zablokowane.
3. Konto pocztowe użytkownika może być odblokowane po usunięciu przyczyny jego zablokowania.

§ 84

1. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z PCz konto pocztowe jest zamykane na podstawie karty obiegu lub – w przypadku braku takiej możliwości – na pisemny wniosek przełożonego.
2. Pracownik przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy z PCz jest zobowiązany do przeprowadzenia archiwizacji poczty, usunięcia dokumentów niestanowiących akt sprawy lub których okres przechowywania już upłynął, ze szczególnym uwzględnieniem danych osobowych oraz przekazania dokumentów otrzymanych w poczcie elektronicznej, stanowiących akta sprawy bezpośrednio przełożonemu, w celu zapewnienia ciągłości działania jednostki.
3. W przypadku braku informacji o konieczności zamknięcia konta pocztowego lub podejrzenia nieautoryzowanego dostępu do służbowej poczty elektronicznej, administrator ma prawo zablokować konto do czasu wyjaśnienia.
4. W związku z zamknięciem służbowego konta poczty elektronicznej, na pisemny wniosek przełożonego, możliwe jest:
 - 1) przekazanie dostępu do konta przełożonemu celem dokonania archiwizacji wiadomości, a następnie jego zamknięcie;
 - 2) założenie alternatywnego adresu e-mailowego (aliasu) do konta jednostki lub konta przełożonego o nazwie takiej, jak konto zamknięte, zgodnie z pkt. 1 i przekazywanie wiadomości na wskazane konto.
5. Konto pracownika jest blokowane bez zbędnej zwłoki po ustaniu stosunku pracy, z zastrzeżeniem § 76 ust. 3 pkt 1.
6. Konto funkcyjne jest blokowane na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.

XIII. Przepisy końcowe

§ 85

W sprawach skarg i wniosków pracowniczych dokumenty przyjmują:

- 1) rektor – w Kancelarii PCz, przy ul. J.H. Dąbrowskiego 69;
- 2) dziekani – w siedzibach odpowiednich wydziałów.

§ 86

W stosunku do pracowników podlegających zatrudnieniu stosuje się następujące dokumenty będące załącznikami do niniejszego Regulaminu:

- Załącznik nr 29. Wzór oświadczenia danych niezbędnych do zgłoszenia do ZUS oraz Urzędu Skarbowego,
- Załącznik nr 30. Klauzula informacyjna dla pracowników,
- Załącznik nr 31. Oświadczenie pracownika.

§ 87

1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie zarządzenia rektora w tym samym trybie, co jego ustanowienie albo przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
3. W sprawach nieunormowanych niniejszym Regulaminem stosuje się odpowiednio w szczególności przepisy Kodeksu pracy, ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy o ochronie informacji niejawnych, ustawy o związkach zawodowych, rozporządzeń właściwych ministrów.

§ 88

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona ze związkami zawodowymi działającymi w PCz stosownie do przepisów Kodeksu pracy.

§ 89

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, traci moc dotychczasowy Regulamin pracy w Politechnice Częstochowskiej, wprowadzony w życie Zarządzeniem nr 235/2019 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 13.09.2019 r. z późniejszymi zmianami.
3. Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników przez ogłoszenie jego treści na stronie internetowej Politechniki Częstochowskiej. Egzemplarz w formie pisemnej znajduje się w Dziale Personalnym do wglądu pracowników.

§ 90

Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Regulaminu i poświadczenia tego poprzez wypełnienie Oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem pracy, które stanowi Załącznik nr 32.



Częstochowa, dnia

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka organizacyjna/wydział)

.....
(katedra)

.....
(funkcja)

Oświadczenie o podległości służbowej

Oświadczam, że pomiędzy mną a pracownikami zatrudnionymi w podległej mi jednostce organizacyjnej Politechniki Częstochowskiej, pozostającymi w stosunku do mnie w bezpośredniej podległości służbowej, nie zachodzi stosunek małżeństwa oraz nie jest prowadzone wspólnie gospodarstwo domowe, ponadto nie pozostaję z żadnym z pracowników w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa do drugiego stopnia włącznie ani nie zachodzi stosunek przysposobienia, opieki lub kurateli.

Wszelkie zmiany dotyczące złożonego oświadczenia należy zgłaszać niezwłocznie w ciągu 7 dni do Działu Personalnego.

.....
podpis składającego oświadczenie

.....
pieczęć i podpis bezpośredniego przełożonego



Częstochowa, dnia

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

.....
(jednostka organizacyjna/wydział)

Jego Magnificencja
Rektor Politechniki Częstochowskiej

Wniosek

**w sprawie wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie
u pracodawcy prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną**

Na podstawie art. 125 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.) zwracam się z uprzejmą prośbą o wyrażenie zgody na podjęcie/kontynuowanie* dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy/umowy cywilnoprawnej (dotyczy działalności dydaktycznej)* u pracodawcy prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną

.....
(nazwa i adres pracodawcy)

na stanowisku

na czas określony od dnia do dnia/na czas nieokreślony*,

w wymiarze etatu/godzin*.

Oświadczam, że jest to moje jedyne dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy umowy cywilnoprawnej u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową i zobowiązuję się na bieżąco informować o zmianach dotyczących dodatkowego zatrudnienia.

.....
data i podpis pracownika



Potwierdzam, że dodatkowe zatrudnienie nie wpłynie negatywnie na działalność dydaktyczną, badawczą i organizacyjną jednostki.

.....
data i podpis kierownika katedry

Opinia Dziekana:

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

Przychylam się do prośby/Nie przychylam się do prośby*

.....
data i podpis dziekana

Wyrażam zgodę/Nie wyrażam zgody*

.....
data i podpis Rektora Politechniki Częstochowskiej

*Niepotrzebne skreślić.

**Odmowa wyrażenia zgody wymaga uzasadnienia.

Częstochowa, dnia

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko)

.....
(jednostka organizacyjna/wydział)

Jego Magnificencja

Rektor Politechniki Częstochowskiej

Informacja o prowadzeniu działalności gospodarczej

Na podstawie art. 125 ust. 7 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.) informuję, że od dnia:
..... prowadzę działalność gospodarczą w zakresie:

.....
.....

Jednocześnie zobowiązuję się na bieżąco informować o zmianach dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej.

.....
data i podpis pracownika

.....
podpis bezpośredniego przełożonego

.....
podpis dziekana

Przyjmuję do wiadomości

.....
data i podpis Rektora Politechniki Częstochowskiej



Tabela przydziału wyposażenia

Lp.	Stanowisko pracy	Środki ochrony indywidualnej	Odzież i obuwie robocze
1.	Goniec/ Robotnik	O - kurtka przeciwdeszczowa* O - rękawice ocieplane*	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane* R - trzewiki bezpieczeństwa (półbuty)
2.	Konserwator	O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon) O - koszula flanelowa O - trzewiki zawodowe za kostkę O - buty filcowo-gumowe* O - kamizelka ciepłochronna O - czapka O - rękawice ochronne O - rękawice ocieplane*	R - kurtka ocieplana zimowa*
3.	Konserwator w ciepłowni	O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon) O - koszula flanelowa O - trzewiki zawodowe za kostkę O - buty filcowo-gumowe* O - czapka O - rękawice ochronne O - rękawice ocieplane	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane lub buty filcowo-gumowe

4.	Pokojowa Starsza pokojowa	O - obuwie profilaktyczne wiązane skórzane O - fartuch O - buty filcowo-gumowe* O - rękawice ocieplane*	R - kurtka ocieplana zimowa*
5.	Pomoc administracyjna	O - kurtka przeciwdeszczowa* O - rękawice ocieplane*	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
6.	Portier Starszy portier	O - fartuch O - buty filcowo-gumowe* O - kamizelka ciepłochronna	R - kurtka ocieplana zimowa*
7.	Porządkowa	O - fartuch O - buty profilaktyczne O - kamizelka ciepłochronna* O - rękawice ochronne O - maseczki ochronne	R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
8.	Porządkowa w ciepłowni	O - fartuch O - buty profilaktyczne O - rękawice ochronne O - maseczki ochronne O - czapka	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
9.	Pracownik gospodarczy	O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon) O - koszula flanelowa O - trzewiki zawodowe za kostkę O - czapka O - rękawice ochronne O - okulary ochronne	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*



10.	Robotnik, robotnik wysoko wykwalifikowany	<p>O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon)</p> <p>O - koszula flanelowa</p> <p>O - trzewiki zawodowe za kostkę</p> <p>O - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*</p> <p>O - czapka</p> <p>O - rękawice ochronne</p> <p>O - okulary ochronne</p>	R - kurtka ocieplana zimowa*
11.	Spawacz	<p>O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon)</p> <p>O - koszula flanelowa</p> <p>O - fartuch ochronny skórzany dla spawacza</p> <p>O - trzewiki bezpieczne dla spawacza</p> <p>O - trzewiki bezpieczeństwa (półbuty)</p> <p>O - fartuch drelichowy</p> <p>O - rękawice ochronne</p> <p>O - tarcza spawalnicza</p> <p>O - okulary spawalnicze</p>	
12.	Szatniarz Starszy szatniarz	<p>O - fartuch</p> <p>O - kamizelka ciepłochronna</p>	
13.	Strażnik ochrony mienia	<p>O - koszula flanelowa</p> <p>O - buty filcowo-gumowe*</p>	R - kurtka ocieplana zimowa*

14.	Archiwista	<input type="checkbox"/> - fartuch <input type="checkbox"/> - maseczki przeciwpylowe z zaworkiem <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne <input type="checkbox"/> - fartuch jednorazowy polipropylenowy	
15.	Bibliotekarz Kustosz Pracownik biblioteki	<input type="checkbox"/> - fartuch** <input type="checkbox"/> - maseczki przeciwpylowe z zaworkiem** <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne** <input type="checkbox"/> - fartuch jednorazowy polipropylenowy**	
16.	Specjalista technik Referent technik Starszy technik Samodzielny technik Mistrz Pracownik techniczny	<input type="checkbox"/> - ubranie robocze <input type="checkbox"/> - trzewiki zawodowe za kostkę <input type="checkbox"/> - koszula flanelowa <input type="checkbox"/> - czapka <input type="checkbox"/> - okulary ochronne <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
17.	Pracownik laboratorium	<input type="checkbox"/> - fartuch laboratoryjny <input type="checkbox"/> - okulary ochronne <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne	
18.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	<input type="checkbox"/> - kask <input type="checkbox"/> - kurtka przeciwdeszczowa* <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne	R - fartuch R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
19.	Kierownik Działu Technicznego i Nadzoru Budowlanego	<input type="checkbox"/> - kask <input type="checkbox"/> - kurtka przeciwdeszczowa* <input type="checkbox"/> - rękawice ochronne	R - fartuch R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*

20.	Pracownik Działu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy		R - fartuch R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
21.	Biuro Ochrony Danych, Informacji Niejawnych i Bezpieczeństwa		R - fartuch R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
22.	Kierowca	O - rękawice ciepłochronne* O - czapka	R - fartuch R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*
23.	Nauczyciel wychowania fizycznego	O - dres sportowy O - koszulka sportowa O - spodnie/spodenki gimnastyczne O - obuwie sportowe	
24.	Opiekunka dziecięcia	O - fartuch	
25.	Kierownik, Specjalista, referent w ciepłowni	O - ubranie robocze (kurtka + spodnie lub kombinezon)	R - kurtka ocieplana zimowa* R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*

*Przysługuje tylko pracownikom wykonującym czynności zawodowe na zewnątrz budynku.

**Przysługuje tylko pracownikom czyszczącym zbiory biblioteczne.

**Okres używalności środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia
roboczego dla pracowników Politechniki Częstochowskiej**

Lp.	Nazwa artykułu	Okres używalności w miesiącach
1.	R - kurtka ocieplana zimowa*	48
2.	R - trzewiki bezpieczeństwa ocieplane*	36
3.	R - trzewiki bezpieczeństwa (półbuty)	36
4.	R - koszula flanelowa	12
5.	R - fartuch drelichowy	24
6.	R - fartuch bawełniany	24
7.	O - ubranie robocze drelichowe (kombinezon)	12
8.	O - ubranie robocze (bluza + spodnie ogrodniczki)	12
9.	O - kurtka przeciwdeszczowa	36
10.	O - kamizelka ciepłochronna (bezrękawnik)	48
11.	O - trzewiki bezpieczeństwa za kostkę	36
12.	O - trzewiki zawodowe za kostkę	36
13.	O - buty filcowo-gumowe	36
14.	O - obuwie profilaktyczne wiązane skórzane	24
15.	O - fartuch laboratoryjny	24
16.	O - rękawice ocieplane*	24
17.	O - rękawice robocze powlekane lateksem	-
18.	O - czapka	24
19.	O - fartuch jednorazowy polipropylenowy	do zużycia
20.	O - dres sportowy	36

21.	O - koszulka sportowa	12
22.	O - spodnie/spodenki gimnastyczne	12
23.	O - obuwiu sportowe	24
24.	O - maseczka przeciwpyłowa z zaworkiem	do zużycia
25.	O - okulary ochronne	do zużycia
26.	O - fartuch ochronny skórzany dla spawacza	do zużycia
27.	O - trzewiki bezpieczne dla spawacza	do zużycia
28.	O - kask	do zużycia

*Przystępuje tylko pracownikom wykonującym czynności zawodowe na zewnątrz budynku.



**Wysokość ekwiwalentów za pranie odzieży we własnym zakresie
przez pracowników Politechniki Częstochowskiej**

Lp.	Nazwa artykułu	Częstotliwość prania	Ekwiwalent za pranie	Uwagi
1.	R - kurtka drelichowa	4 razy w miesiącu	22,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
2.	R - spodnie drelichowe	4 razy w miesiącu	12,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
3.	R - koszula flanelowa	4 razy w miesiącu	7,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
4.	R - fartuch drelichowy	4 razy w miesiącu	5,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
5.	R - fartuch bawełniany	4 razy w miesiącu	5,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany

6.	O - ubranie robocze drelichowe (kombinezon)	4 razy w miesiącu	22,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
7.	O - ubranie robocze (bluza + spodnie ogrodniczeki)	4 razy w miesiącu	22,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
8.	O - dres sportowy, koszulka sportowa, spodnie/spodenki gimnastyczne	8 razy w miesiącu	12,00 zł/miesiąc	Wypłata przysługuje po zakończeniu kwartału za czas przepracowany
9.	O - kamizelka ciepłochronna (bezrękawnik)	2 razy w roku	18,00 zł/sezon jesienny 18,00 zł/sezon zimowy	Wypłata ekwiwalentu za miesiące X, XI, XII przysługuje w styczniu, za miesiące I, II, III w kwietniu następnego roku
10.	R - kurtka ocieplana zimowa	2 razy w roku	24,00 zł/sezon jesienny 24,00 zł/sezon zimowy	Wypłata ekwiwalentu za miesiące X, XI, XII przysługuje w styczniu, za miesiące I, II, III w kwietniu następnego roku

**Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych
dla zdrowia kobiet w ciąży lub kobiet karmiących dziecko piersią
oraz prac wzbronionych osobom młodocianym**

Lp.	Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży lub kobietom karmiącym dziecko piersią
1.	Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym z ręcznym transportem ciężarów
2.	Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym
3.	Prace w narażeniu na hałas i drgania
4.	Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego
5.	Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu
6.	Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi
7.	Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych
Lp.	Wykaz prac wzbronionych osobom młodocianym
1.	Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym
2.	Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała
3.	Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
4.	Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych
5.	Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów
6.	Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych
7.	Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych
8.	Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

**Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym
zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego**

Lp.	Rodzaj prac
1.	Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów, a także przewożeniu ładunków o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w Załączniku nr 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. (z późniejszymi zmianami) w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.
2.	Praca w kontakcie z pyłami i innymi czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami lub czynnikami.
3.	Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do trzech godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonego w wykazie prac wzbronionych młodocianym oraz zapewnienie młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowej przerwy po każdym pięćdziesięciu minutach pracy.
4.	Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami: a) wyposażenie młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochłonności, zgodnej z wymaganiami PN, b) zapewnienie na stanowiskach pracy gorących napojów, c) przestrzeganie, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w wykazie prac wzbronionych (w rozporządzeniu) oraz ograniczanie do trzech godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.
5.	Młodociany powinien być stopniowo wprowadzany w realizację zadań, przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów pracy, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych, wyznaczonych w programem nauczania.

6.	Na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu powinna być zapewniona pełna obsada pracowników, a w odniesieniu do młodocianych nie stosuje się systemów prac normowanych ani akordowych.
7.	Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych przy pracach lekkich, o których tu mowa, zobligowany jest do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym: a) zapewnia wykonywanie prac i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, b) zapewnia nadzór nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych, c) informuje młodocianych o możliwych zagrożeniach i o wszelkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia, organizuje przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
8.	Młodociany może być zatrudniony w Uczelni na stanowiskach: robotnika niewykwalifikowanego, pomocniczego pracownika administracji lub obsługi.

**Wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym
zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe**

Lp.	Rodzaj prac
1.	Dopuszcza się zatrudnienie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, przy wykonywaniu prac pomocniczych polegających na segregowaniu dokumentów w teczkach i segregatorach (bez pracy na wysokości), przekazywaniu korespondencji pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Uczelni, sprzątaniu powierzchni płaskich bez używania sprzętu mechanicznego.
2.	Prace lekkie dozwolone pracownikom młodocianym: a) muszą spełniać wymagania (ograniczenia) związane z wysiłkiem fizycznym określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym, b) nie mogą wymagać stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, c) nie mogą być związane z: produkcją wyrobów alkoholowych i tytoniowych, ubojem zwierząt, sztucznym unasienianiem zwierząt, d) nie mogą powodować nadmiernego obciążenia psychicznego, wymuszonego przez rytm pracy maszyny i nie mogą być wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów, e) nie mogą narażać na szkodliwe działanie pyłów i substancji niebezpiecznych, f) nie mogą narażać pracowników młodocianych na działanie hałasu i/lub drgań mechanicznych o parametrach przekraczających wartości określone w wykazie prac wzbronionych młodocianym w niniejszym Regulaminie, g) nie były wykonywane w pomieszczeniach, w których: temperatura powietrza przekracza +30°C, a wilgotność względna 65%, h) nie mogą być wykonywane w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania cieplnego (ognia), i) nie mogą być wykonywane w: temperaturze powietrza niższej niż +14°C, a także przy wilgotności wyższej niż 65%, stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, j) nie mogą być wykonywane w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, które mogłyby prowadzić do naruszenia bilansu cieplnego organizmu młodocianego,



	<p>k) nie mogą powodować zagrożenia czynnikami biologicznymi,</p> <p>l) nie mogą być wykonywane na wysokości 3 m, gdyż groziłyby upadkiem z wysokości,</p> <p>m) nie mogą być wykonywane przy niedostatecznym oświetleniu.</p>
3.	Prace wykonywane przez młodocianych zatrudnionych w innym celu niż przygotowanie zawodowe nie mogą być zawarte w wykazie prac wzbronionych młodocianym.



Politechnika Częstochowska
ul. J.H. Dąbrowskiego 69
42-201 Częstochowa

Częstochowa, dnia

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
stanowisko

.....
jednostka organizacyjna

**Informacja o numerze rachunku bankowego/Wniosek o wypłatę
wynagrodzenia gotówką w punkcie wskazanym przez pracodawcę**

Proszę o przekazywanie całości mojego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę do:

.....
(nazwa banku)

na rachunek bankowy nr*:

.....
(26-cyfrowy numer rachunku bankowego)

Na podstawie art. 86 § 3 *Kodeksu pracy* proszę o wypłatę wynagrodzenia, począwszy
od wynagrodzenia za miesiąc

.....
data i podpis pracownika



*Niepotrzebne skreślić.

Zestawienie godzin pracy dla pracownika

Imię i nazwisko pracownika	Godzina rozpoczynania pracy	Godzina zakończenia pracy	Podpis pracownika wyrażający zgodę na ustalone godziny pracy	Podpis przełożonego (osoby odpowiedzialnej za nadzór nad czasem pracy pracownika)





Nazwisko i imię:	Stanowisko:	Wymiar etatu:	Zmiana	Jednostka																															Miesiąc, rok	
				Harmonogram pracy																															Okres rozlicz.	
				Limit	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	Razem godzin
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=																																	
			=																																	
			-																																	
			=		</																															

LISTA OBECNOŚCI za miesiąc

Dni miesiąca	Imię i nazwisko pracownika:				Imię i nazwisko pracownika:			
	Godzina przyjścia	Podpis	Godzina wyjścia	Podpis	Godzina przyjścia	Podpis	Godzina wyjścia	Podpis
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								
13.								
14.								
15.								
16.								
17.								
18.								
19.								
20.								
21.								
22.								
23.								
24.								
25.								
26.								
27.								
28.								
29.								
30.								
31.								

.....
podpis osoby odpowiedzialnej za
sporządzanie listy



.....
podpis bezpośredniego przełożonego

Częstochowa, dnia

.....
imię i nazwisko pracownika

.....
jednostka organizacyjna

.....

.....

.....

**Wniosek
o wyrażenie zgody na wyjście w sprawie osobistej**

Proszę o wyrażenie zgody na wyjście w sprawach osobistych w dniu
w godzinach od do Oświadczam, że odpracuję
wyjście po godzinach pracy w dniu/dniach:

1. w godzinach od do

2. w godzinach od do

3. w godzinach od do

4. w godzinach od do

WYRAŻAM ZGODĘ/NIE WYRAŻAM ZGODY*

.....
data, podpis i pieczęćka bezpośredniego
przełożonego

.....
podpis pracownika

Uwagi bezpośredniego przełożonego:

.....

.....

.....

.....



*Niepotrzebne skreślić.

Ewidencja wyjść z pracy w sprawach osobistych za rok

Lp.	Nazwisko i imię	Data wyjścia	Godzina wyjścia	Godzina powrotu	Termin odpracowania wyjścia w sprawach osobistych (dzień/godziny)	Potwierdzenie odpracowania wyjścia w sprawach osobistych	Podpis pracownika	Podpis bezpośredniego przełożonego
						<input type="checkbox"/> Odpracowano zgodnie z wnioskiem <input type="checkbox"/> Nie odpracowano		
						<input type="checkbox"/> Odpracowano zgodnie z wnioskiem <input type="checkbox"/> Nie odpracowano		
						<input type="checkbox"/> Odpracowano zgodnie z wnioskiem <input type="checkbox"/> Nie odpracowano		
						<input type="checkbox"/> Odpracowano zgodnie z wnioskiem <input type="checkbox"/> Nie odpracowano		
						<input type="checkbox"/> Odpracowano zgodnie z wnioskiem <input type="checkbox"/> Nie odpracowano		

Karta miesięcznej ewidencji czasu pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

Imię i nazwisko:

Jednostka:

Miesiąc:

Dni miesiąca	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	SUMA		
Godzina rozpoczęcia pracy																																	X	
Godzina zakończenia pracy																																	X	
Liczba godzin pracowanych w danym dniu																																		
Liczba godzin pracowanych na II zmianie – 10%																																		
Liczba godzin pracowanych w porze nocnej – 20%																																		
Liczba godzin nadliczbowych 50%																																		
Liczba godzin nadliczbowych 100%																																		

Oznaczenia w karcie ewidencji czasu pracy:

X – dzień wolny od pracy (niedziela, święta, dodatkowy dzień wolny od pracy)

C – choroba pracownika (L4 dla pracownika lub opieki na członka rodziny)

R – nieobecność związana z rodzicielstwem (urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski)

Uw – urlop wypoczynkowy

Us – urlop szkoleniowy

W – urlop wychowawczy

Dwś – dzień wolny za pracę (święto)

Uo – urlop okolicznościowy

Op – opieka nad dzieckiem (188 KP)

Ub – urlop bezpłatny

D – delegacja

Sz – szkolenie

Sp – spóźnienie

Nn – nieobecność nieusprawiedliwiona

Nu – nieobecność usprawiedliwiona niepłatna

Dws – dzień wolny za pracę w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy

Wo – wyjścia w sprawach osobistych

Oo – odpracowanie wyjścia w sprawach osobistych

Gn – godziny nadliczbowe

Og – odbiór godzin z tytułu godzin nadliczbowych

Pn – pora nocna

.....
pieczęć jednostki

Karta miesięcznej ewidencji czasu pracy nauczyciela akademickiego

Imię i nazwisko:

Nazwa jednostki organizacyjnej:

Miesiąc/rok:

Dzień miesiąca	Obecność (podpis pracownika)	Nieobecność (rodzaj nieobecności*)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		

18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		

.....
podpis i pieczęć kierownika katedry/jednostki organizacyjnej

.....
podpis dziekana

*Rodzaj nieobecności obejmuje dzień wolny od pracy, usprawiedliwioną nieobecność oraz nieusprawiedliwioną nieobecność. W przypadku dnia wolnego od pracy oraz usprawiedliwionej nieobecności należy podać, z jakiego tytułu one wystąpiły.

.....
pieczęć jednostki

Zakres obowiązków dla pracowników Politechniki Częstochowskiej

OPIS STANOWISKA (KIEROWNICZEGO/WYKONAWCZEGO*)	
Jednostka organizacyjna	
Imię i nazwisko	
Nazwa stanowiska/Pelniona funkcja*	
Stanowisko podlega	
Bezpośrednio:	W trybie nadzoru i kontroli:
Stanowisku są podporządkowane	
Bezpośrednio:	W trybie nadzoru i kontroli:
Zastępstwa w czasie nieobecności	
Pracownika na stanowisku w czasie jego nieobecności zastępuje:	Pracownik zastępuje w czasie nieobecności:
Wymagane kwalifikacje	
Wykształcenie:	
Szczególne uprawnienia specjalistyczne:	

*Niepotrzebne skreślić.

ZAKRES OBOWIĄZKÓW, ODPOWIEDZIALNOŚCI I UPRAWNIEN PRACOWNICZYCH

Obowiązki pracownika:

Odpowiedzialność pracownika:

Uprawnienia pracownika:

Obowiązuje od dnia	Podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego
Data	Podpis i pieczęć kierownika jednostki organizacyjnej
Data	Czytelny podpis pracownika akceptującego zakres czynności

W przypadku nauczycieli akademickich wymagana jest akceptacja rektora.

.....

podpis i pieczęć
Rektora Politechniki Częstochowskiej

Częstochowa, dnia

.....
pieczęć jednostki

JM Rektor
Politechniki Częstochowskiej

Wniosek nauczyciela akademickiego o obniżenie pensum dydaktycznego

Imię i nazwisko nauczyciela:	
Stanowisko:	
Jednostka organizacyjna na wydziale/jednostka ogólnouczelniana:	
Wymiar pensum (przed niżką):	

Zwracam się z wnioskiem o obniżenie w roku akademickim/..... pensum
dydaktycznego o godzin dydaktycznych ze względu na:

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

Oświadczam, że posiadam/nie posiadam* dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy
prowadzącego działalność naukową lub dydaktyczną.

.....
podpis pracownika

.....
podpis bezpośredniego przełożonego

Opinia dziekana:

.....
.....

.....
data, pieczęć, podpis dziekana/
kierownika jednostki ogólnouczelnianej

Decyzja rektora:

.....

.....
data, pieczęć, podpis Rektora PCz



*Niepotrzebne skreślić.

.....
pieczęć jednostki organizacyjnej

Wniosek o udzielenie urlopu

Częstochowa, dnia

.....
imię i nazwisko

.....
stanowisko

.....
jednostka organizacyjna

Proszę o udzielenie urlopu*..... w terminie od dnia do dnia
..... – łącznie dni, tj. godzin, urlop za rok

W czasie mojej nieobecności zastępować mnie będzie Pan/Pani (dotyczy osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub pełniących funkcje kierownicze):

.....
(imię i nazwisko)

.....
podpis pracownika

.....
podpis i pieczęć
bezpośredniego przełożonego

Wniosek o udzielenie urlopu:

a) urlopu wypoczynkowego;

b) urlopu na żądanie;

c) inne:

- zwolnienie od pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem do 14 lat
 - przysługuje do ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 14 lat. Obowiązuje po uprzednim jednorazowym złożeniu oświadczenia
 - Załącznik nr 25 Regulaminu pracy;
- inna nieobecność, np. dodatkowy dzień wolny na oddanie krwi;
- urlop okolicznościowy – należy wpisać numer aktu (urodzenia/małżeństwa/zgonu) oraz stopień pokrewieństwa (w przypadku aktu zgonu).

*Wpisać właściwy rodzaj urlopu.

Częstochowa, dnia

.....
imię i nazwisko

.....
jednostka organizacyjna

Oświadczenie dotyczące opieki nad dzieckiem do 14 lat

Oświadczam, że zamierzam korzystać z uprawnień określonych w art. 188 Kodeksu pracy.

Lp.	Nazwisko i imię dziecka	Data urodzenia dziecka	Data ukończenia przez dziecko 14. roku życia, do której przysługują uprawnienia

Oświadczam, że matka dziecka/ojciec dziecka* nie będzie korzystał/-a z ww. uprawnień we wskazanym przez mnie okresie.

W razie jakichkolwiek zmian zobowiązuje się do powiadomienia Działu Personalnego Politechniki Częstochowskiej w ciągu 7 dni od zaistnienia zmiany.

.....
pieczęć i podpis przełożonego

.....
data i podpis pracownika

Pouczenie:

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy na dziecko w wieku do 14 lat.

Oświadczenie należy złożyć w 2 egzemplarzach:

- jeden w Dziale Personalnym,
- drugi u bezpośredniego przełożonego.

Każdorazowo należy wysłać do Działu Personalnego kartę urlopową z zaznaczeniem

- „opieka na dziecko”.

*Niepotrzebne skreślić.

.....
pieczęć jednostki organizacyjnej

Częstochowa, dn.

.....
imię i nazwisko

.....
jednostka organizacyjna

.....
stanowisko

.....
.....
imię, nazwisko i stanowisko bezpośredniego przełożonego

Wniosek

pracownika o przesunięciu lub anulowaniu terminu urlopu wypoczynkowego

Proszę o przesunięcie/anulowanie* terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego, zaplanowanego w dniach od do na okres od do łącznie dni, tj. godzin.

Uzasadnienie:

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

.....
podpis pracownika

Wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody* na przesunięcie/anulowanie* zaplanowanego urlopu wypoczynkowego na wnioskowany okres.

.....
podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego

*Niepotrzebne skreślić.



Częstochowa, dnia

.....
(imię i nazwisko)

.....
(stanowisko, jednostka organizacyjna)

**Wniosek
o urlop płatny dla poratowania zdrowia**

Na podstawie art. 131 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 roku poz. 1571, z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 września 2018 roku w sprawie orzekania o stanie zdrowia nauczyciela akademickiego na potrzeby udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2138), proszę o wydanie skierowania na badania lekarskie, a następnie udzielenie mi urlopu dla poratowania zdrowia zgodnie z orzeczeniem lekarskim.

Jednocześnie oświadczam, że w czasie korzystania z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia nie będę wykonywać pracy zarobkowej ani prowadzić działalności gospodarczej.

.....
data i podpis pracownika

Poświadczenie przez Dział Personalny

o udzieleniu urlopu zgodnie z orzeczeniem lekarskim
staż pracy w Uczelni
zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy
pracownik korzystał/nie korzystał* z ww. urlopu
w okresie:.....
łącznie przez okres
pozostało do wykorzystania

.....
data, pieczęć i podpis pracownika Działu Personalnego



Decyzja Rektora

Wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody* na wydanie skierowania.

.....
data i podpis Rektora Politechniki Częstochowskiej

*Niepotrzebne skreślić.



Częstochowa, dnia

.....

imię i nazwisko

.....

jednostka organizacyjna

.....

stanowisko

Klauzula poufności

Zobowiązuję się do zachowania w poufności informacji uzyskanych w trakcie zatrudnienia oraz nieujawniania osobom trzecim informacji związanych z wykonywaniem obowiązków, tj. w szczególności do nierozpowszechniania (bez zgody pracodawcy), w jakiegokolwiek formie, jakiegokolwiek znanych mi informacji, wiadomości i materiałów dotyczących działalności pracodawcy, do których będę miał/-a dostęp w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Zobowiązanie to obowiązuje zarówno w czasie trwania zatrudnienia, jak i po jego zakończeniu.

.....

data i podpis pracownika





UWAGA

OBIEKT MONITOROWANY

Wejście w strefę monitoringu jest równoznaczne z wyrażeniem zgody przez Panią/Pana na przetwarzanie danych osobowych w ramach systemu monitoringu wizyjnego.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i 2 ogólnego Rozporządzenia PE i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, zwane dalej RODO informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Politechnika Częstochowska z siedzibą znajdującą się przy:
ul. Generała J.H. Dąbrowskiego 69
42-201 Częstochowa
e-mail: rektor@pcz.pl
2. Administrator Danych Osobowych wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym można kontaktować się pod numerem telefonu:
34 325 04 71,
e-mail: iodo@pcz.pl
lub za pośrednictwem danych kontaktowych Administratora Danych Osobowych.
3. Dane osobowe w postaci wizerunku zarejestrowanego przez monitoring są przetwarzane w celu zapewnienia bezpieczeństwa osób przebywających na terenie Politechniki Częstochowskiej oraz zabezpieczenia mienia Uczelni, na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO.
4. Szczegółowe informacje dotyczące monitoringu wizyjnego znajdują się na portierni monitorowanego obiektu.

Częstochowa, dnia

Protokół przekazania

W dniu roku został przekazany zewnętrzny nośnik danych w postaci: **płyty CD/płyty DVD/pamięci USB/karty pamięci/inne***, w ilości:, na którym został nagrany zapis obrazu z monitoringu wizyjnego należącego do:

.....
pełna nazwa administracyjna obiektu

z kamer/-y* nr:

.....,
obejmującej zapisem obraz terenu/obiektu/pomieszczenia*:

opis miejsca zdarzenia

W zakresie od dnia: roku **od godziny:** :
do dnia: roku **do godziny:** :

.....
czytelny podpis osoby sporządzającej protokół

Kwituję odbiór nośnika danych, zgodnie z treścią protokołu.

Częstochowa, dn.

.....
czytelny podpis/pieczeńka



*Niepotrzebne skreślić.

Wniosek
o założenie działowego/funkcyjnego/organizacyjnego*
konta poczty elektronicznej w domenie @pcz.pl

Wnioskuje o:

- założenie konta
- odblokowanie konta
- zablokowanie konta
- usunięcie konta
- zmianę hasła
- zmianę osoby odpowiedzialnej
- zmianę okresu ważności konta
- zmianę nazwy konta (loginu) - dotychczasowa nazwa konta

UWAGA! Zmiana nazwy konta może spowodować utratę uprawnień dostępu do niektórych zasobów sieciowych, również zdalnych.

Wydział
w przypadku Administracji centralnej wpisać „administracja”

Nazwa jednostki

Osoba odpowiedzialna

e-mail kontaktowy

numer telefonu

(podanie numeru telefonu nie jest niezbędne dla pracowników etatowych)

Rodzaj konta pocztowego:

- konto działowe, konto funkcyjne, organizacja np. studencka

Proponowana nazwa konta: @pcz.pl

Nazwa konta powinna rozpoczynać się od litery, może składać się z małych liter, cyfr, znaków "." i "_"

Rodzaj konta

- stałe
- czasowe do dnia



Dodatkowe informacje

Data i podpis wnioskodawcy

Data i podpis kierownika jednostki

.....

.....

Tymczasowe hasło do skrzynki pocztowej zostanie przekazane np. na kontaktowy numer telefonu.

*Niepotrzebne skreślić.

Wypełnia Administrator systemu.

Założono skrzynkę @pcz.pl

.....

data i podpis administratora



**Wzór oświadczenia danych niezbędnych do zgłoszenia do ZUS oraz Urzędu
Skarbowego**

Data rozpoczęcia pracy

Nazwisko

Imię 1. Imię 2.

PESEL

Seria i nr paszportu (dla cudzoziemców)

Obywatelstwo

Adres zameldowania

Adres zamieszkania

Oddział Narodowego Funduszu Zdrowia

Urząd Skarbowy

Posiadam prawo do emerytury, renty lub renty rodzinnej*

Mam orzeczony stopień o niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, znaczny*

Osoby pozostające na utrzymaniu podlegające zgłoszeniu do ZUS

Nazwisko i imię

Data urodzenia

PESEL

Adres zamieszkania

Osoba zgłaszana jako (podać status)

Nazwisko i imię

Data urodzenia

PESEL

Adres zamieszkania

Osoba zgłaszana jako (podać status)

.....

data i podpis

*W przypadku jakichkolwiek zmian zobowiązuję się powiadomić płatnika w terminie
7 dni.



Klauzula informacyjna dla pracowników Politechniki Częstochowskiej

Na podstawie art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.) dalej: RODO, przekazujemy informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych przez Politechnikę Częstochowską:

1. Administrator

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Politechnika Częstochowska z siedzibą przy ul. J.H. Dąbrowskiego 69, 42-201 Częstochowa, e-mail: rektor@pcz.pl.

2. Inspektor ochrony danych

Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym można się kontaktować pod numerem telefonu 34 3250471 lub adresem e-mail: iodo@pcz.pl.

3. Cel i podstawa prawna przetwarzania

Administrator jako pracodawca będzie przetwarzał Pani/Pana dane osobowe w następujących celach:

- realizacji zawartej umowy o pracę (art. 6 ust. 1 lit. b RODO);
- realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) oraz przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- realizacji obowiązków BHP – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów BHP i innych przepisów prawa pracy, jeżeli są stosowane również wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO);
- prowadzenia akt pracowniczych – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobów prowadzenia akt osobowych pracownika (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO);



- realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych, dalej PPK (art. 6 ust. 1 lit. c RODO);
- realizacji obowiązków wobec ZUS – w celu realizacji obowiązków płatnika składek emerytalno-rentowych wynikających z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO);
- realizacji obowiązków podatkowych – w celu realizacji obowiązków płatnika podatku dochodowego wynikających z Ordynacji podatkowej, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i innych przepisów podatkowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO);
- obowiązków księgowo – rachunkowych – w celu realizacji obowiązków wynikających z ustawy o rachunkowości;
- prowadzenia szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring) – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz w celu realizacji uprawnienia zawartego w art. 22² Kodeksu pracy – przez okres 28 dni od nagrania obrazu. W przypadku, w którym nagrania obrazu lub inne informacje pozyskane w wyniku stosowania monitoringu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Administrator powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, dane te będą przetwarzane w celu dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami przez okres 12 miesięcy, a po wszczęciu postępowania – do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania oraz do upływu okresu przedawnienia roszczeń liczonego od nowych terminów powstałych w wyniku postępowania;
- kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoringu poczty elektronicznej) - na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na konieczności zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy - przez okres zatrudnienia. W przypadku, w którym informacje pozyskane w wyniku stosowania monitoringu poczty elektronicznej stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Administrator powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, dane te będą przetwarzane w celu dochodzenia roszczeń lub obrony do upływu okresu przedawnienia roszczeń, a po wszczęciu postępowania – do czasu



prawomocnego zakończenia tego postępowania oraz do upływu okresu przedawnienia roszczeń, w liczonego od nowych terminów powstałych w wyniku postępowania;

- ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami będącego realizacją prawnie uzasadnionego interesu Administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO oraz art. 9 ust. 2 lit. f RODO) przez okres zatrudnienia i okres, w którym mogą ujawnić się roszczenia związane z zatrudnieniem, powiększony o dodatkowe 12 miesięcy, na wypadek roszczeń zgłoszonych w ostatniej chwili i ewentualnych problemów z doręczeniem, a w przypadku toczącego się postępowania sądowego – przez okres trwania postępowania do czasu jego prawomocnego zakończenia oraz do czasu przedawnienia roszczeń.

4. Podanie Pani/Pana danych osobowych jest obowiązkowe w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów prawa, w szczególności wskazanych w art. 22¹ Kodeksu pracy. Niepodanie danych skutkuje brakiem możliwości nawiązania stosunku pracy.
5. Dane osobowe mogą być udostępnione innym uprawnionym podmiotom, na podstawie przepisów prawa, gdy taki obowiązek wynika z przepisów obowiązującego prawa (m.in. ZUS, NFZ, Krajowa Administracja Skarbowa, instytucja finansowa zarządzająca PPK). Państwa dane osobowe mogą zostać udostępnione także dostawcom usług i rozwiązań technicznych/organizacyjnych (dostawcy usług IT, firmy kurierskie, pocztowe itp.), usług prawnych i doradczych (kancelariom prawnym firmom windykacyjnym itp.) zgodnie z przepisami w zakresie ochrony danych osobowych oraz pod warunkiem zachowania poufności. Państwa dane osobowe będą również udostępnione partnerom, kontrahentom i klientom, wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu, odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika.
6. Dane osobowe będą przetwarzane na podstawie przepisów prawa przez okres niezbędny do realizacji celów przetwarzania danych wskazanych w pkt 3, lecz nie krócej niż okres wskazany w przepisach o archiwizacji.
7. Przekazane dane osobowe zawarte w dokumentacji pracowniczej będą przechowywane przez okres zatrudnienia oraz dla celów archiwalnych przez okres 50 lat, licząc od dnia ustania zatrudnienia. Również w przypadku stosunków pracy nawiązanych po dniu 31 grudnia 1998 roku, a przed dniem 1 stycznia 2019 roku okres przechowywania dokumentacji będzie wynosił 50 lat. Odnośnie stosunków pracy, nawiązanych począwszy od dnia 1 stycznia 2019 roku, okres przechowywania dokumentacji pracowniczej będzie wynosił

10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub ustał. Administrator niszczy dokumentację pracowniczą w sposób uniemożliwiający odtworzenie jej treści, w terminie do 12 miesięcy po upływie okresu przeznaczonego na jej odbiór, tj. po upływie ww. okresów przechowywania dokumentacji pracowniczej. W pozostałych przypadkach dane osobowe będą przechowywane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zgodnie z przepisami dotyczącymi archiwizacji.

8. Administrator nie zamierza przekazywać danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej. Ewentualne przekazanie danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej może nastąpić wyłącznie na podstawie przepisów RODO.
9. Przysługuje Pani/Panu prawo do żądania od Administratora dostępu do danych osobowych oraz prawo do ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania lub prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania (jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie zgody), którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem.
10. W trakcie przetwarzania danych nie dochodzi do wyłącznie zautomatyzowanego podejmowania decyzji ani do profilowania, o których mowa w art. 22 ust. 1 i 4 RODO.
11. Przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia skargi do Organu Nadzorczego, tj. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uznam, że przetwarzanie danych osobowych dotyczących mojej osoby narusza przepisy RODO.



Częstochowa, dn.....

.....
imię i nazwisko

.....
stanowisko/wymiar etatu

.....
wydział/jednostka międzywydziałowa

Oświadczenie pracownika

Oświadczam, że:

- Stosownie do treści art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oświadczam, że Politechnika Częstochowska **jest/nie jest*** moim podstawowym miejscem pracy.
- Jednocześnie oświadczam, że nie złożyłem/-łam takiego oświadczenia w innym zakładzie pracy;
- Jako nauczyciel akademicki posiadam kwalifikacje określone w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz Statucie Politechniki Częstochowskiej wprowadzonym w życie Uchwałą nr 48/2025 Senatu Politechniki Częstochowskiej z dnia 25.06.2025 roku;
- Nie zostałem/-am ukarany/-a karą dyscyplinarną wymienioną w art. 276 ust. 1 pkt. 7, 8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- Spełniam wymagania, o których mowa w artykule 20 ust. 1 pkt. 1, 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- Zamierzam/nie zamierzam* korzystać z uprawnień określonych w art. 188 Kodeksu Pracy tj. „Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”.
- Zostałem/-am poinformowany/-a o konieczności dostarczenia dokumentów uprawniających do dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 138 ustawy z dnia



20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, z uwzględnieniem zasady, że zaliczeniu podlegają:

- a) zakończone okresy zatrudnienia,
- b) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
- c) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
- d) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.

W przypadku jakichkolwiek zmian dotyczących powyższych danych zobowiązuję się niezwłocznie powiadomić Dział Personalny Politechniki Częstochowskiej.

.....

podpis pracownika

Sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach: jeden egzemplarz otrzymuje pracownik, drugi egzemplarz zostaje w aktach osobowych pracownika.

*Niepotrzebne skreślić.



Częstochowa, dnia

.....
imię i nazwisko

.....
stanowisko

.....
jednostka organizacyjna

**Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią
Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej**

Potwierdzam, że zapoznałem/-łam się z treścią obowiązującego w Politechnice
Częstochowskiej Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej (obowiązującego od
.....), co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

.....
podpis pracownika



Częstochowa, dn.

Wydział:

Katedra/jednostka międzywydziałowa:

Nazwisko i imię:

Oświadczenie

W razie konieczności wynikającej z zapewnienia realizacji programu studiów, wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody* na prowadzenie zajęć dydaktycznych w roku akademickim w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną w art. 127 ust. 6 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

.....
podpis nauczyciela akademickiego

*Niepotrzebne skreślić.



.....
Częstochowa, dn.

.....
wydział/jednostka międzywydziałowa

Wykaz oświadczeń

nauczycieli akademickich w sprawie wyrażenia zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych w roku akademickim
w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną w art. 127 ust. 6 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r.
– Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

L-p.	Katedra	Stopień/tytuł	Nazwisko i imię pracownika	Stanowisko (grupa)	Oświadczenie (zgoda/brak zgody)

.....
podpis osoby sporządzającej

.....
data i podpis dziekana/kierownika jednostki międzywydziałowej

Częstochowa, dn.

Wydział:

Katedra/jednostka międzywydziałowa:

Nazwisko i imię:

Oświadczenie

Oświadczam, iż jestem w ciąży/wychowuję dziecko, które nie ukończyło 4 roku życia* oraz iż – w razie konieczności wynikającej z zapewnienia realizacji programu studiów – stosownie do art. 127 ust. 8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – wyrażam zgodę na prowadzenie zajęć dydaktycznych w roku akademickim ponad roczne pensum dydaktyczne w ramach godzin ponadwymiarowych.

.....
podpis nauczyciela akademickiego

*Niepotrzebne skreślić.

