

REGULAMIN PRACY **Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie**

Regulamin pracy jest oparty o obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.);
2. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r., Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 r., poz. 1668);
3. Statutu Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie.

Rozdział I **Postanowienia ogólne**

§ 1.

Regulamin pracy określa organizację i porządek pracy Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie, zwanej dalej „Uczelnią” oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2.

1. Regulamin ma zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie (zwaną w skrócie PANS lub Uczelnią).
2. W imieniu Pracodawcy czynności prawnych w zakresie objętym niniejszym regulaminem, z wyłączeniem czynności zastrzeżonych dla innych osób, dokonują odpowiednio: rektor, dyrektorzy instytutu, kierownicy jednostek organizacyjnych oraz pracownik odpowiedzialny za dział kadr PANS w Głogowie, w zakresie prawa pracy, oraz przyznanych przez rektora upoważnień.
3. Przepisów regulaminu nie stosuje się do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

§ 3.

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

- 1) Uczelnia – Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Głogowie;
- 2) Pracodawca – (w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy) Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Głogowie;
- 3) Pracownik – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Głogowie w Głogowie na podstawie umowy o pracę;
- 4) przełożony, – rozumie się przez to osobę sprawującą bezpośrednie kierownictwo nad zespołem pracowników danej komórki lub jednostki organizacyjnej PANS w Głogowie;
- 5) Kodeks – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.);
- 6) Ustawa – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742).

Rozdział II

Podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika

§ 4.

1. Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:
 - 1) zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami;
 - 2) organizowanie pracy w sposób umożliwiający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz kwalifikacji pracowników;
 - 3) umożliwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
 - 4) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
 - 5) terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia, a na żądanie pracownika także udostępnianie dokumentacji, na podstawie której wynagrodzenie zostało obliczone;
 - 6) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej;
 - 7) stwarzanie pracownikom, podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej, warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
 - 8) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników jej pracy;
 - 9) prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;
 - 10) przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnianie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz przeciwdziałanie mobbingowi;
 - 11) zaspakajanie, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników;
 - 12) informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami;
 - 13) wpływanie na kształtowanie w Uczelni zasad współżycia społecznego;
 - 14) informowanie pracowników o możliwości zatrudnienia w Uczelni w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy;
2. Przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu stanowi *załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.*
3. Pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków pracy i płacy.

§ 5.

1. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom i studentom oraz zabezpieczenia mienia Uczelni, pracodawca wprowadza na terenie Uczelni szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy i terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
2. Nagrania monitoringu usuwane są z systemu nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia dokonania rejestracji, z wyjątkiem przypadków zabezpieczenia nagrań w celach dowodowych na podstawie obowiązujących przepisów prawa przez uprawnione organy. W przypadku konieczności zabezpieczenia nagrań termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
3. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych i szatni.
4. Miejsca objęte monitoringiem:
 - 1) części zewnętrzne infrastruktury Uczelni:
 - a) elewacje budynków;
 - b) wjazd/wyjazd na teren Uczelni;
 - 2) części wewnętrzne infrastruktury Uczelni:
 - a) ciągi komunikacyjne i hole w bud. A i B;
 - b) pomieszczenie biblioteki.

§ 6.

Pracodawca ma prawo do:

1. korzystania z efektów wykonywanej przez pracowników pracy;
2. wydawania pracownikom wiążących poleceń służbowych dotyczących pracy, które nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
3. określania zakresu czynności pracowników oraz ich egzekwowania;
4. określania szczegółowych uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika w zakresie ochrony danych osobowych, a także nadzoru nad przestrzeganiem przez pracownika przepisów i aktów prawnych w przedmiotowym obszarze oraz kontroli prawidłowości realizacji wyznaczonych obowiązków i wykorzystania powierzonego sprzętu, w tym systemów informatycznych i poczty elektronicznej;
5. żądania od pracownika udostępniania danych dotyczących jego osoby oraz jego rodziny, o ile dane te są konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

§ 7.

Do obowiązków pracownika, bez względu na zajmowane stanowisko, należy w szczególności:

1. sumienne i staranne wykonywanie pracy;
2. wykonywanie poleceń przełożonego, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
3. przestrzeganie ustalonego czasu pracy w Uczelni, wynikającego z niniejszego regulaminu oraz przepisów odrębnych;
4. przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
5. dbanie o dobre imię Uczelni oraz jej mienie;

6. przestrzeganie tajemnicy służbowej oraz zachowanie w tajemnicy informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych oraz innych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
7. przestrzeganie przepisów i zasad ochrony danych osobowych, w szczególności w zakresie ich gromadzenia, przechowywania i zabezpieczenia przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją lub zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniu w stopniu odpowiednim do obowiązków (zadań) związanych z przetwarzaniem danych osobowych, a także wykorzystywać pozyskane dane wyłącznie do realizacji obowiązków służbowych;
8. ochrona praw autorskich i przepisów o działalności konkurencyjnej;
9. okazywanie pomocy podwładnym;
10. poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim, zgodnie z obowiązującymi przepisami;
11. przestrzeganie obowiązku trzeźwości, wynikającego z obowiązujących przepisów prawa;
12. przestrzeganie postanowień niniejszego regulaminu oraz innych aktów wewnątrzuczelnianych;
13. przestrzeganie zasad kultury i współżycia społecznego;
14. powiadomienie pracownika działu osobowego o wszelkich zmianach danych osobowych pracownika (np. adres zamieszkania, numer i seria dowodu osobistego);
15. zawiadamianie bezpośredniego przełożonego o naruszeniu lub podejrzeniu naruszenia w zakresie przestrzegania zasad ochrony informacji i danych osobowych, w przypadku ich zaobserwowania;
16. w przypadku rozwiązania stosunku pracy – rozliczenie się wobec Uczelni przed ustaniem stosunku pracy.

§ 8.

1. Do ciężkich naruszeń przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych należą:
 - 1) prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy;
 - 2) rozmyślne, złe lub niedbałe wykonywanie pracy, narażające pracodawcę na poważną szkodę;
 - 3) opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia;
 - 4) spożywanie alkoholu albo przyjmowanie środków odurzających na terenie Uczelni a także przychodzenia do pracy po spożyciu alkoholu lub odurzających środków;
 - 5) rażące lub powtórne naruszenie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 6) nieprzestrzeganie zasad tajemnicy zawodowej;
 - 7) kradzież mienia należącego do pracodawcy lub znajdującego się na terenie pracodawcy lub w jego posiadaniu;
 - 8) uporczywe odmawianie wykonywania poleceń przełożonego, które wynikają z umowy o pracę i nie są sprzeczne z przepisami prawa;
 - 9) agresywne zachowanie się w stosunku do współpracowników, podwładnych i przełożonych;

- 10) naruszanie etyki zawodowej.
2. W razie uzasadnionego podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości lub pozostawania pod wpływem środków odurzających, przełożony pracownika jest obowiązany nie dopuścić go do pracy.
3. Pracownik, który kwestionuje decyzję przełożonego w tej sprawie, może żądać badania jego stanu poprzez pobranie krwi. Badanie stanu trzeźwości przeprowadza się również na żądanie pracodawcy. W razie potwierdzenia się tego stanu w wyniku badania, pracownik ponosi koszty badań.

Rozdział III Czas pracy

§ 9.

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym przez przełożonego do wykonywania pracy.
2. Pracownik obowiązany jest zgłosić się do pracy punktualnie w oznaczonym czasie i miejscu. Obecność w pracy pracownik, jeżeli nie jest nauczycielem akademickim, potwierdza osobiście podpisem na liście obecności, *niezwłocznie* po stawieniu się w zakładzie pracy. Listy obecności wyłożone są w portierni w bud. A.
3. Obowiązki pracownika nieobecnego w pracy przejmuje pracownik wyznaczony przez bezpośredniego przełożonego.
4. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków pracowniczych.

A. Nauczyciele akademickcy

§ 10.

1. Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
2. Zajęcia dydaktyczne nauczycieli akademickich są realizowane na podstawie planu zajęć oraz wchodzi w skład ich czasu pracy.
3. Uczelnia zapewnia w swoich obiektach pomieszczenia i środki techniczne niezbędne do realizacji zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
4. Do obowiązków nauczyciela akademickiego należą:
 - 1) zadania (obowiązki) realizowane w ramach zajęć dydaktycznych wynikających z programów i planów studiów do których należą w szczególności: prowadzenie zajęć dydaktycznych na wszystkich formach studiów (tj. stacjonarnych, niestacjonarnych, podyplomowych) w ramach ustalonego pensum, do którego zalicza się: wykłady, lektoraty, ćwiczenia, konwersatoria, seminaria licencjackie oraz inżynierskie, zajęcia laboratoryjne, ćwiczenia terenowe i plenery, zajęcia sportowe, zajęcia praktyczne, recenzje prac dyplomowych, zajęcia prowadzone w formie zdalnego nauczania;
 - 2) zadania (obowiązki) niewliczone do pensum dydaktycznego, do których zalicza się w szczególności: konsultacje (nie mniej niż 1 godzinę tygodniowo lub 2 godziny co 2 tygodnie), hospitacje, przeprowadzanie egzaminów,

- wykonywanie prac organizacyjnych związanych z procesem dydaktycznym oraz promocją Uczelni, udział w pracach organów kolegialnych Uczelni, udział w pracach komisji powoływanych przez rektora i dyrektora a także udział w innych pracach i wdrażanych programach związanych z rozwojem Uczelni wskazanych przez władze Uczelni;
- 3) zadania (obowiązki) związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych do których należy w szczególności: udział w konferencjach i seminariach związanych z wykonywaną pracą, udział w szkoleniach służących podnoszeniu swoich umiejętności dydaktycznych i naukowych, organizacja i udział w warsztatach służących w wymianie doświadczeń i samodoskonaleniu;
 - 4) szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala rektor, stanowi on integralny załącznik do umowy o pracę.
5. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach:
- 1) profesorów – 210 godzin obliczeniowych,
 - 2) profesorów uczelni – 240 godzin obliczeniowych,
 - 3) adiunktów – 300 godzin obliczeniowych,
 - 4) asystentów – 360 godzin obliczeniowych,
 - 5) lektorów – 450 godzin obliczeniowych,
 - 6) instruktorów – 540 godzin obliczeniowych.
6. Przez pensum rozumie się obowiązkowy roczny wymiar zajęć dydaktycznych prowadzonych przez nauczyciela akademickiego wynikający z zatrudnienia w Uczelni;
7. Wysokość pensum rocznego określona jest w godzinach obliczeniowych (jedna godzina obliczeniowa jest równa 45 minutom zegarowym);
8. Nauczyciele akademicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zobowiązani są do wykonania pensum dydaktycznego w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy;
9. Roczne pensum rektora ustala Rada Uczelni.
10. Nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję:
- 1) prorektora – określa corocznie rektor;
 - 2) dyrektora instytutu – obniża się pensum roczne o 30%;
 - 3) zastępcy dyrektora instytutu i kierownikowi studium – obniża się pensum roczne o 15%.
11. W przypadku uzasadnionym szczególnymi, określonymi okolicznościami (np. stan zdrowia) nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku profesora lub profesora uczelni, po ukończeniu 65 lat życia może uzyskać, na swój wniosek, zmniejszenie obowiązującego wymiaru rocznego pensum do wysokości:
- 1) profesor – 180 godzin;
 - 2) profesor uczelni – 210 godzin.
12. Nauczyciel akademicki może korzystać z obniżki ustalonego pensum rocznego tylko z jednego tytułu, godziny dydaktyczne wypracowane ponad udzieloną zniżkę nie stanowią godzin ponadwymiarowych.

13. Wniosek, o którym mowa w ust. 10, po zaopiniowaniu przez dyrektora instytutu składa się do rektora do dnia 30 czerwca roku akademickiego poprzedzającego rok akademicki, na który zniżka ma być przyznana. Zniżka jest udzielana tylko na dany rok akademicki.
14. Nauczyciel akademicki może prowadzić zajęcia dydaktyczne poza Uczelnią, po otrzymaniu zgody dyrektora instytutu, w jednostkach, z którymi Uczelnia ma podpisane porozumienie lub umowę o współpracy.
15. Dla pracownika zatrudnionego na stanowisku: dyrektora biblioteki ustala się czas pracy w wymiarze 36 godzin tygodniowo – regulowany harmonogramem czasu pracy.

§ 11.

Szczegółowe zasady obliczania godzin dydaktycznych (pensum dydaktycznego), obowiązujące w Uczelni określi rektor w formie zarządzenia.

§ 12.

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym ½ pensum dydaktycznego dla danego stanowiska.
2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzona prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną w ust.1 jednak w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych obowiązującego na danym stanowisku.
3. Zajęcia, o których mowa w ust. 3 powierza nauczycielowi akademickiemu dyrektor instytut, kierownik studium, uzyskując uprzednio pisemną zgodę nauczyciela akademickiego.
4. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

§ 13.

1. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest do pobrania i zwrotu kluczy do sali dydaktycznej, co potwierdzone jest podpisem w rejestrze w portierni.
2. Niezastosowanie się do powyższego obowiązku może stanowić podstawę stwierdzenia braku realizacji zajęć dydaktycznych i skutkować zastosowaniem przepisów o odpowiedzialności dyscyplinarnej.

B. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickim

§ 14.

1. Dla pracowników PANS w Głogowie ustala się następujący czas pracy:
 - 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w pięciodniowym, przeciętnie tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym dla pracowników administracyjno-biurowych, żłobka oraz obsługi;
 - do 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym 3 miesięcy, w systemie równoważnego czasu pracy dla pracowników portierni;

- dla pracowników posiadających aktualne orzeczenie o zaliczeniu do jednego ze stopni niepełnosprawności, czas pracy regulują odrębne przepisy.
- 2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w oparciu o indywidualny harmonogram czasu pracy, obejmujący dni pracy i dni wolne od pracy oraz tak ustaloną liczbę godzin do przepracowania, która odpowiada wymiarowi etatu ustalonemu w umowie o pracę.
- 3. Praca wykonywana ponad wymiar określony w ust. 1, tiret 1-4 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 15.

1. Dla pracowników ustala się 1-miesięczny okres rozliczeniowy.
2. Zapis ust. 1 nie dotyczy pracowników portierni.

§ 16.

1. W podstawowym systemie czasu pracy – czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. W równoważnym systemie czasu pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Pracownicy zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy pracują na podstawie harmonogramów czasu pracy.
3. Czas pracy w systemie równoważnym:
 - pracownic w ciąży;
 - pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia, bez ich zgody nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

§ 17.

Ustala się następujące systemy i rozkłady czasu pracy:

1. *Pracownicy administracyjno – biurowi*, zatrudnieni są w systemie jednozmianowym. Rozpoczynają pracę o godz. 7:30 a kończą pracę o godz. 15:30, z wyłączeniem pracowników dziekanatu i biblioteki, ich czas rozpoczęcia oraz zakończenia pracy regulowany jest szczegółowo harmonogramami.
2. *Pracownicy obsługi*, zatrudnieni są w systemie jednozmianowym. Godziny pracy szczegółowo regulowane są harmonogramami. Zapis nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach konserwator oraz portier.
3. *Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach konserwator* pracują w systemie jednozmianowym. Rozpoczynają pracę o godz. 7: 00 a kończą o godz. 15:00.
4. *Pracownicy zatrudnieni w portierni* pracują w systemie dwuzmianowym, ich praca szczegółowo regulowana jest harmonogramami:
 - I zmiana* rozpoczyna się o godz. 7: 00 a kończy o godz. 19:00;
 - II zmiana* rozpoczyna się o godz. 19: 00 a kończy o godz. 7:00.
5. W indywidualnych przypadkach, podyktowanych potrzebami zakładu pracy, pracodawca może ustalić inne godziny pracy pracownika.

6. Pracownicy pracują od poniedziałku do piątku.
7. Ze względu na charakter pracy oraz konieczność prawidłowego funkcjonowania określonych jednostek organizacyjnych Uczelni, dopuszcza się wykonywania pracy w soboty, wg harmonogramu.
8. Harmonogram pracy jest podawany do wiadomości pracowników oraz pracownika działu osobowego, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.
9. Wszelkie zmiany w harmonogramie czasu pracy w czasie jego obowiązywania, niewynikające z konieczności realizowania nieprzewidzianych działań, dokonywane są w pisemnym uzgodnieniu z pracownikiem, którego one dotyczą.

§ 18.

1. Do celów rozliczenia czasu pracy pracownika:
 - 1) doba pracownicza – to 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) tydzień – jest to 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 a 6.00. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określone w Regulaminie wynagradzania pracowników PANS w Głogowie.
3. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną od godziny 6.00 rano w niedzielę lub święto do godziny 6.00 rano dnia następnego.
4. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
5. Prawo do w/w odpoczynku nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Pracownikom tym, przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.
6. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
7. Praca w soboty, w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, nie stanowi pracy w dzień wolny od pracy.
8. Odpoczynek, o którym mowa w ust.3, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu.
9. W przypadku dozwolonej pracy w niedzielę, odpoczynek może przypadać w innym dniu niż niedziela.
10. Pracownik pracujący w niedzielę, powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
11. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny:
 - 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;
 - 2) w zamian za pracę w święto – do końca okresu rozliczeniowego.
12. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
 - 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,

- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut,
 - 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.
 - 4) Przerwy o których mowa w ust. 1-3 wlicza się do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy pracy trwającej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
13. Zobowiązuje się przełożonych do przestrzegania norm czasu pracy podległych im pracowników.

§ 19.

Pracownicy należący do różnych rodzajów kościołów lub związków wyznaniowych, których święta nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą uzyskać w tych dniach zwolnienie od pracy pod warunkiem wcześniejszego pisemnego zgłoszenia pracodawcy lub osobie upoważnionej przez pracodawcę co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia. Zwolnienie to może być rozliczone w ramach indywidualnego urlopu wypoczynkowego bądź bezpłatnego lub podlega odpracowaniu w ciągu miesiąca rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracodawcą.

§ 20.

1. Praca wykonywana 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.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia albo usunięcia awarii;
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
5. Roczny limit nadgodzin w roku kalendarzowym dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w szczególnie uzasadnionych przypadkach wynikających z potrzeb pracodawcy, nie może przekroczyć 384 godziny lub odpowiednio 376 godzin.”.
6. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługuje (oprócz normalnego wynagrodzenia) dodatek w wysokości:
 - 1) 100 proc. wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy;
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - c) w dniu wolnym od pracy, udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 2) 50 proc. – wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określone w pkt.1.

7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
8. Dodatek w wysokości określonej w ust.6 pkt.1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 6.
9. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
10. Udzielenie czasu wolnego, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
11. W przypadku udzielenia czasu wolnego pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
12. Pracownikowi, który ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętne pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.
13. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

§ 21.

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w odrębnych przepisach;
2. Terminy dni dodatkowo wolnych od pracy określa Rektor w formie zarządzenia.

§ 22.

1. Prowadzi się ewidencję czasu pracy pracownika m.in. do celów prawidłowego ustalania jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Ewidencję tę udostępnią się pracownikowi, na jego żądanie.
2. W stosunku do nauczycieli akademickich oraz pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Rozdział IV Praca zdalna

§ 23.

1. Pracownicy mogą wykonywać pracę częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem

- zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).
2. Wykonywanie pracy zdalnej (ust.1) nie dotyczy następujących grup pracowników:
 - 1) nauczycieli akademickich,
 - 2) pracowników obsługi,
 - 3) pracowników żłobka.
 3. W szczególnie uzasadnianych przypadkach pracodawca może udzielić zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownikom z grup wymienionych w ust. 2. pkt. 1
 4. Pracę zdalną w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (praca zdalna okazjonalna) wykonuje się wyłącznie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej do bezpośredniego przełożonego. Decyzję w sprawie wykonywania pracy zdalnej okazjonalnej podejmuje bezpośredni przełożony.
 5. Bezpośredni przełożony może odmówić uwzględnienia wniosku o pracę zdalną ze względu na organizację lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Pracownik może odwołać się od decyzji do rektora.
 6. Pracodawca nie jest obowiązany do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną okazjonalną:
 - 1) materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
 - 2) instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
 - 3) zwrotu kosztów bezpośrednio związanych z wykonaniem pracy zdalnej,
 - 4) szkolenia i pomocy technicznej niezbędnej do wykonania tej pracy.
 7. Warunkiem wyrażenia zgody na pracę zdalną okazjonalną jest złożenie przez pracownika oświadczenia o możliwości wykonywania takiej pracy, w szczególności o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych oraz o zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
 8. Pracownik wykonujący pracę zdalną lub pracę zdalną okazjonalną potwierdza zapoznanie się z *procedurą ochrony danych osobowych* i *instrukcją bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania przez pracownika pracy zdalnej* oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.
 9. Pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę pracy zdalnej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Kontrole przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.”.

Rozdział V

Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień oraz zwolnień z pracy

§ 24.

1. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić o przyczynie nieobecności przełożonego i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, przez inne osoby, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy, składając niezwłocznie pisemne usprawiedliwienie lub odpowiedni dokument przełożonemu.
3. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:
 - zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy;
 - decyzja właściwego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;
 - pisemne oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza, zawierając adnotację potwierdzającą ten fakt.
 - imienne wezwanie pracownika do osobistego wstawienia się, wystawione przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;
 - pisemne oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.
4. Nietrzymanie terminów określonych w ust. 1-2 traktowane jest jako naruszenie obowiązków pracowniczych i pracodawca może zastosować karę porządkową.
5. Decyzję o uznaniu spóźnienia lub nieobecności pracownika za usprawiedliwione, podejmuje jego przełożony. W przypadku uznania spóźnienia lub nieobecności za nieusprawiedliwione, przełożony pracownika zawiadamia na piśmie rektora.
6. Załatwianie spraw społecznych i innych niezwiązanych ze stosunkiem pracy powinno się odbywać w czasie wolnym od pracy chyba, że obowiązek zwolnienia wynika z przepisów prawa. Zwolnienia pracownika udziela przełożony.
7. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela bezpośredni przełożony, gdy zachodzi nieunikniona i należyście uzasadniona potrzeba – po uprzednim złożeniu wniosku przez pracownika. Za czas zwolnienia udzielonego w celach prywatnych pracownik nie zachowuje prawa do

wynagrodzenia, chyba że odpracował czas tego zwolnienia. Czas odpracowania zwolnienia w celach prywatnych, nie stanowi pracy w godzinach nadgodzinach. *(wniosek stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu).*

8. Wcześniejsze opuszczenie stanowiska lub miejsca pracy wymaga zgody pracodawcy lub przełożonego. W razie braku zgody, okres od samowolnego opuszczenia pracy do chwili zakończenia pracy w danym dniu, traktowany jest jako nieobecność nieusprawiedliwiona.
9. Każde uzasadnione i usprawiedliwione wyjście z pracy musi zostać odnotowane w księdze wyjść.

§ 25.

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek ten wynika z Kodeksu lub przepisów prawa.
2. W szczególności pracodawca obowiązany jest zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do załatwienia sprawy w przypadku:
 - 1) wezwania do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony;
 - 2) wezwania organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenie;
 - 3) wezwania w celu wykonania czynności biegłego, nie więcej niż 6 dni w roku kalendarzowym;
 - 4) przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy i chorób wenerycznych;
 - 5) oddanie krwi przez pracownika – krwiodawcę;
 - 6) wezwania w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli;
 - 7) kobietom w ciąży na badania lekarskie, które nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, na czas tych badań;
 - 8) matkom karmiącym 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 udzielone pracownicy 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.
3. Ponadto pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:
 - 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
 - 2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką;

- 3) 2 dni w roku – w przypadku wychowania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat;
- 4) poszukiwania pracy przez pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę, w wymiarze:
 - a) 2 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie lub miesiąc;
 - b) 3 dni robocze, jeżeli okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

§ 26.

1. Pracownikom – członkom Senatu PANS w Głogowie, komisji senackich, komisji rektorskich – przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do uczestnictwa w obradach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Zwolnień od pracy udziela przełożony, a kierownikom Rektor.

Rozdział VI Urlopy

§ 27.

W PANS nie występuje planowanie urlopowe. Urlop wypoczynkowy udziela bezpośredni przełożony pracownika po uprzednim porozumieniu z pracownikiem oraz na jego pisemny wniosek.

A. Nauczyciele akademickcy

§ 28.

1. Nauczycielom akademickim przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w ciągu roku.
2. Dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.
3. Nauczyciel akademicki uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych, a prawo do drugiego i dalszych urlopów – z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.
4. Nauczyciel akademicki ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w przypadkach:
 - zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego;
 - ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego;
 - podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.
5. Nauczyciel akademicki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia.
6. W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystania urlopu.

§ 29.

1. Nauczycielowi akademickiemu udziela się urlopu wypoczynkowego w okresach wolnych od zajęć dydaktycznych, w ramach corocznie ustalonej przez rektora organizacji roku akademickiego a także w dniach wolnych dla nauczyciela akademickiego od zajęć dydaktycznych.
2. Nauczyciel akademicki winien wykorzystać całość urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym którym nabył do niego prawo, nie później jednak niż do dnia 30 września roku następnego.

§ 30.

Urlopu wypoczynkowego udzielają:

- 1) nauczycielom akademickim pełniącym funkcję prorektora – rektor;
- 2) nauczycielom akademickim pełniącym funkcję dyrektora instytutu, kierownika studium, dyrektora biblioteki – rektor, pod jego nieobecność prorektor;
- 3) nauczycielom akademickim zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych Uczelni – przełożony.

§ 31.

1. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest uzgodnić termin urlopu wypoczynkowego – z osobą uprawnioną do udzielania urlopu, o której mowa w § 29, jednak nie później niż dwa tygodnie przed jego rozpoczęciem.
2. Nauczyciel akademicki wniosek urlopowy potwierdzony własnoręcznym podpisem zobowiązany jest dostarczyć do Działu Kadr.

§ 32.

Osobą odpowiedzialną za prawidłowe wykorzystanie urlopów wypoczynkowych przez nauczycieli akademickich jest odpowiednio osoba uprawniona do udzielania urlopu, o której mowa w § 29.

§ 33.

1. Jeżeli nauczyciel akademicki nie może rozpocząć urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających w pracy, a w szczególności z powodów:
 - a) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby;
 - b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - c) urlopu macierzyńskiego;
 - d) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy;na pisemny wniosek pracownika, osoba uprawniona do udzielania urlopu, o której mowa w §29 jest obowiązana ustalić późniejszy termin urlopu.
2. Rektor, może odwołać nauczyciela akademickiego z urlopu wypoczynkowego na warunkach określonych w Kodeksie Pracy.

§ 34.

1. Na pisemny wniosek nauczyciela akademickiego, pracodawca może udzielić płatnego urlopu naukowego i płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.

2. Urlopy wymienione w ust. 1 są udzielane przez rektora, po otrzymaniu pozytywnej opinii dyrektora instytutu lub kierownika studium i po spełnieniu przez nauczyciela akademickiego wymogów zawartych w Ustawie.

B. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickim

§ 35.

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego według uregulowań kodeksowych w wymiarze:
 - 20 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 26 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Zasady obliczania okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu reguluje Kodeks.
2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony wyżej, niepełny dzień urlopu zaokrągla się górę do pełnego dnia.
3. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
4. Urlop wypoczynkowy udziela przełożony, po uwzględnieniu wniosków zainteresowanych pracowników oraz zapewnieniu niezakłóconego toku pracy i wykonywania zadań poszczególnych zespołów.
5. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, nie dotyczy to części urlopu udzielonego zgodnie z art. 167² kodeksu pracy.
6. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie toku pracy.
7. Pracownikowi przysługuje w terminie przez niego wskazanym urlop na żądanie, nie więcej niż 4 dni w roku kalendarzowym.
8. Urlopu w części niewykorzystanej z powodu choroby udziela się w terminie późniejszym.
9. Na pisemny wniosek pracownicy, udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

§ 36.

1. Ewidencję urlopów udzielonych pracownikowi prowadzi dział kadr.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych odpowiedzialni są za prawidłowe i terminowe wykorzystanie urlopu przez pracownika w danym roku kalendarzowym.

§ 37.

1. Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Udzielanie urlopów bezpłatnych jest możliwe tylko na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Rozdział VII Wyróżnienia i nagrody

§ 38.

1. Za wzorowe wypełnianie obowiązków pracownik może otrzymać nagrody i wyróżnienia.
2. Przyznawanie nagród i wyróżnień następuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział VIII Naruszenie porządku i dyscypliny

A. Odpowiedzialność porządkowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 39.

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego w regulaminie sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, Pracodawca może zastosować kary:
 - karę upomnienia;
 - karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, Uczelnia może zastosować, niezależnie od kary nagany, również karę pieniężną
3. Kara pieniężna za jedno wykroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie nie może przekroczyć 1/10 wynagrodzenia przypadającego do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 §1 pkt 1-3 Kodeksu.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bhp.

§ 40.

1. Karę nakłada pracodawca, zawiadamiając o tym pracownika na piśmie.
2. Kara może być nałożona po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. 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.
4. Pracodawca nie może stosować jednocześnie kilku kar porządkowych.

§ 41.

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w terminie 7 dni wnieść sprzeciw od nałożonej kary.

2. O uwzględnieniu sprzeciwu decyduje pracodawca.
3. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
4. Odrzućenie sprzeciwu następuje na piśmie.
5. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzućeniu sprzeciwu może wystąpić do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy właściwego dla siedziby Uczelni o uchylenie zastosowanej kary.

§ 42.

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.
2. Pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika, uznać karę za niebyłą przed upływem terminu wymienionego w ust.1.

B. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich

Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej na zasadach określonych w Ustawie.

Rozdział IX Wypłata wynagrodzenia

§ 43.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje wynagrodzenie tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§ 44.

1. Wynagrodzenie dla nauczycieli akademickich wypłacane jest z góry pierwszego dnia miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w pierwszym dniu roboczym po dniu wolnym od pracy.
2. Wynagrodzenie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłacane jest najpóźniej z dołu, ostatniego roboczego dnia miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy.

§ 45.

1. Wynagrodzenie pracownika płatne jest przelewem na wskazany przez niego rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy
2. Każdy pracownik, w sposób ustalony w Uczelni, otrzymuje indywidualny wyciąg z listy płac, tzw. „pasek”.
3. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za prace podlegają ochronie danych osobowych.
4. Ewentualne zastrzeżenia bądź wątpliwości co do wypłaconej kwoty wynagrodzenia pracownik zgłasza w sekcji płac, która prowadzi ewidencję indywidualnych wynagrodzeń każdego pracownika.

Rozdział X **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

§ 46.

1. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności:
 - 1) organizować prace w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
 - 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
 - 3) zapewnić wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - 4) dostarczać pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze;
 - 5) zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 6) zapewnić opiekę lekarską poprzez wykonywanie badań wstępnych, okresowych i kontrolnych zwanych badaniami profilaktycznymi;
 - 7) zapewnić odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne i socjalne oraz środki higieny osobistej;
 - 8) w razie wypadku przy pracy podjąć niezbędne środki eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielanie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 47.

1. Osoby **nowoprzyjmowane** do pracy podlegają wstępnym badaniom lekarskim a w czasie trwania stosunku pracy pracownicy podlegają obowiązkowym badaniom okresowym.
2. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega obowiązkowym badaniom kontrolnym w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.
3. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy.

§ 48.

Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiedzialność ponosi pracodawca.

§ 49.

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
 - 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
 - 3) dbać o należyty stan urządzeń oraz porządek i ład w miejscu pracy;
 - 4) stosować zgodnie z przeznaczeniem środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze;
 - 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
 - 6) niezwłocznie zawiadamiać przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie;
 - 7) współdziałać z pracodawcą, z przełożonymi i innymi przedstawicielami pracodawcy w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 8) niezwłocznie zawiadomić jednostkę straży pożarnej oraz pracodawcę o zauważonym w zakładzie pracy pożarze i w miarę możliwości przystąpić do gaszenia pożaru oraz jeżeli zachodzi potrzeba do ewakuowania ludzi.
2. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i 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. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymywania się od wykonywanej pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach, o których mowa powyżej pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
3. Pracownik ma prawo do ochrony zdrowia i życia poprzez zapewnienie odpowiednich bezpiecznych warunków higieniczno – sanitarnych;
4. Pracownicy PANS w Głogowie zobowiązani są do odbycia następujących szkoleń:
- instruktaż ogólny;
 - instruktaż stanowiskowy;
 - szkolenie okresowe – zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy zasadami.
5. Pracownikowi przydziela się środki ochrony indywidualnej, odzież roboczą i ochronną oraz obuwie robocze niezbędne do bezpiecznego wykonywania pracy. Przydział środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i ochronnej oraz obuwia roboczego określa zarządzeniem pracodawca.

§ 50.

1. Pracodawca jest zobowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe oraz informować pracowników o ryzyku zawodowym na danym stanowisku pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

2. Pracodawca jest obowiązany zaznajomić pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.
3. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o rodzajach prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 51.

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet oraz prac wzbronionych kobietom określa zarządzeniem pracodawca.

§ 52.

Zabrania się na terenie PANS w Głogowie palenia wyrobów tytoniowych poza wyraźnie wyodrębnionymi miejscami.

§ 53.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i warunków zatrudniania przy niektórych z tych prac w celu przygotowania zawodowego w PANS w Głogowie określa zarządzeniem pracodawca.

**Rozdział XI
Przepisy porządkowe**

§ 54.

1. Przebywanie pracownika poza godzinami pracy w miejscu pracy uwarunkowane jest uzyskaniem zgody głównego użytkownika obiektu. Główny użytkownik obiektu wydaje zgodę na wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub przełożonego.
2. Głównym użytkownikiem budynku jest rektor - a w razie jego nieobecności osoba wyznaczona przez niego.
3. Nie zezwala się pracownikom na wprowadzenie po godzinach pracy do miejsc pracy innych osób niebędących pracownikami PANS w Głogowie.
4. Przebywanie pracownika w miejscu pracy w porze nocnej (22⁰⁰-6⁰⁰) uwarunkowane jest uzyskaniem uprzedniej zgody rektora lub upoważnionej przez nich osoby. Uzyskaną zgodę przekazuje do wiadomości głównemu użytkownikowi obiektu. Nie dotyczy to pracowników, dla których pora nocna jest ustalonym czasem pracy.
5. Zabezpieczenie pomieszczenia oraz narzędzi pracy, sprzętu i aparatury obowiązuje każdego pracownika PANS w Głogowie.
6. Kierownicy komórek organizacyjnych/przełożeń odpowiedzialni są za:
 - niedopuszczenie do wykonywania pracy oraz do przebywania w miejscu pracy pracownika w stanie po użyciu alkoholu oraz innych środków ograniczających zdolność do wykonywania pracy;
 - dokumentowanie ustaleń dotyczących naruszenia przez pracowników obowiązku trzeźwości.

**Rozdział XII
Postanowienia końcowe**

§ 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zapoznać pracowników z treścią regulaminu;
2. Pisemne oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu dołącza się do akt osobowych, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.
3. Zmiana Regulaminu następuje po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie ich na tablicy ogłoszeń znajdującej się na parterze budynku „A” w siedzibie Uczelni
4. Obowiązujący w Uczelni regulamin pracy jest do wglądu u pracownika zajmującego się sprawami osobowymi, a nadto jest opublikowany na stronie internetowej PANS.

§ 56.

Przepisy regulaminu nie naruszają postanowień umów o pracę zawartych z poszczególnymi pracownikami zakładu.

§ 57.

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze do kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.
2. W sprawach, w których zapisy regulaminu są sprzeczne z powszechnie obowiązującymi normami prawa pracy lub taka sprzeczność powstanie, stosuje się powszechnie obowiązujące normy prawa pracy.

§ 58.

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników, tj. od dnia 1 października 2019 r. Z tym dniem przestaje obowiązywać dotychczasowy regulamin pracy wprowadzony Zarządzeniem nr 27/2019 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Głogowie z dnia 13 września 2019 r. ze zm.
2. W przypadku wątpliwości, który regulamin obowiązuje stosuje się nowy regulamin.

Informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu

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

§ 2. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 3. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośrednio z przyczyn wyżej określonych.

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

§ 5. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie naturalnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn wyżej określonych, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Formami dyskryminacji pośredniej są ponadto:

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

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

§ 7. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

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

§ 8. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań polegających na:

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

§ 9. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżniających z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonych w tym przepisie.

§ 10. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

§ 11. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Wynagrodzenie takie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę, charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie

pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

§ 12. Na mocy art.18^{3d} kodeksu pracy osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić

przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Ja, niżej podpisany/a, w dniu zapoznałem/łam się z powyższą informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu.

.....
/data i podpis pracownika/

Głogów, dnia

.....

Imię i nazwisko

.....

Stanowisko

.....

Komórka /Dział

WNIOSEK O WYRAŻENIE ZGODY NA WYJŚCIE PRYWATNE

Proszę o wyrażenie zgody na wyjście prywatne w dniu w godzinach od
..... do Wyjście prywatne zostanie odpracowane w dniu
..... w godzinach od do
.....

.....

(Data wypełnienia wniosku)

.....

(Podpis pracownika)

.....

(Aprobata przełożonego)

W czasie nieobecności zastępuje mnie.....