

Przepisy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu

KONSTYTUCJA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Art. 33

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

KODEKS PRACY

Art. 9

§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują.

Art. 11²

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

Art. 11³

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

Art. 18.

§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18^{3a}

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

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

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

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

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

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

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

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

Art. 18^{3b}

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

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

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

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

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

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

Art. 18^{3c}

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

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

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

Art. 18^{3d}

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}

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

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

Art. 29²

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

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

Art. 94

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

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

REKTOR
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
prof. dr hab. n. med. Tomasz Szczepański

**Rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem obowiązków nauczycieli akademickich,
w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk
oraz zasady ich obliczania**

§ 1

1. Przez pensum dydaktyczne rozumie się obowiązkowy roczny wymiar zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego wynikający z zatrudnienia w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach.
2. Do pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego w pierwszej kolejności wlicza się zajęcia prowadzone na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w języku polskim. W drugiej kolejności wlicza się zajęcia prowadzone na studiach w języku angielskim.
3. Jeżeli zajęcia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych oraz studiach w języku angielskim nie wypełniają pensum dydaktycznego, wlicza się do niego inne zajęcia wymienione w niniejszym załączniku.
4. W skład rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych wchodzi zajęcia dydaktyczne wykonywane w ramach realizacji projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

§ 2

1. Pensum dydaktyczne nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach wynosi:
 - 1) dla pracowników badawczo-dydaktycznych:

a) profesora	- 180 godzin,
b) profesora SUM	- 180 godzin,
c) adiunkta	- 220 godzin,
d) asystenta	- 240 godzin,
 - 2) dla pracowników dydaktycznych:

a) profesora	- 280 godzin,
b) profesora SUM	- 300 godzin,
c) adiunkta	- 300 godzin,
d) asystenta	- 320 godzin,
e) lektora i instruktora	- 540 godzin.
2. Określony w ust. 1 wymiar pensum dydaktycznego obniża się dla:

- 1) Rektora, Prorektora, Dziekana, Dyrektora Szkoły Doktorskiej, Przewodniczącego Rady Dziedziny Naukowej, Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej - o $\frac{1}{2}$ wymiaru,
- 2) Prodziekana, Zastępcy Dyrektora Szkoły Doktorskiej, członka Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, - o $\frac{1}{4}$ wymiaru,
3. Rektor może obniżyć wymiar pensum dydaktycznego poniżej wymiaru określonego w ust. 1 w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań lub realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych lub innych zadań wymagających znacznego nakładu pracy.
4. Obniżenie wymiaru pensum dydaktycznego przysługuje wyłącznie z jednego tytułu.
5. Nauczycielowi akademickiemu korzystającemu z obniżonego pensum dydaktycznego, godziny ponadwymiarowe oblicza się powyżej pensum, o którym mowa w ust. 1.

§ 3

1. Za jedną godzinę dydaktyczną w szkoleniu przeddyplomowym przyjmuje się 45 minut zajęć dydaktycznych, w tym: wykłady, seminaria, prelekcje, ćwiczenia, laboratoria, lektoraty, seminaria magisterskie, zajęcia praktyczne, praktyki wakacyjne objęte planem studiów i wynikające z harmonogramów zajęć.
2. Za jedną godzinę dydaktyczną zajęć prowadzonych ze studentami w ramach Programu Erasmus+ przyjmuje się 45 minut zajęć objętych programem.
3. Za jedną godzinę dydaktyczną w szkoleniu podyplomowym (w tym kursy obligatoryjne przewidziane w programie specjalizacji absolwentów uczelni medycznych) przyjmuje się 45 minut zajęć dydaktycznych, w tym: wykłady, seminaria, seminaria kliniczne, ćwiczenia, laboratoria, objęte planem i wynikające z harmonogramów zajęć.
4. Do zajęć rozliczanych w ramach pensum dydaktycznego zalicza się ponadto:
 - 1) 30 godzin opiekunom naukowym doktorantów odbywających kształcenie w Szkole Doktorskiej/uczestnikom studiów doktoranckich za opiekę nad jednym doktorantem, jednak nie więcej niż 150 godzin dydaktycznych, w przypadku prowadzenia przez doktoranta zajęć dydaktycznych, za zgodą Dyrektora Szkoły Doktorskiej,
 - 2) 10 godzin opiekunom naukowym doktorantów odbywających kształcenie w Szkole Doktorskiej/uczestnikom studiów doktoranckich za opiekę nad jednym doktorantem, jednak nie więcej niż 50 godzin dydaktycznych, w przypadku współprowadzenia przez doktoranta zajęć dydaktycznych, za zgodą Dyrektora Szkoły Doktorskiej,
 - 3) 30 godzin opiekunom kół naukowych, za zgodą właściwego Dziekana,

- 3a) 30 godzin nauczycielom akademickim prowadzącym zajęcia dydaktyczne indywidualne w trybie mistrz-uczeń, za zgodą właściwego Dziekana,
- 4) zajęcia prowadzone na podstawie zawartych umów i porozumień, w tym zajęcia w szkołach średnich, w ramach opieki sprawowanej przez SUM – w liczbie godzin określonej przez Dziekana w uzgodnieniu z Prorektorem ds. Kształcenia Podyplomowego i Promocji Uczelni.
- 5) zajęcia prowadzone w ramach Uniwersytetu Licealisty, Uniwersytetu I i III wieku oraz innych projektów edukacyjnych Uczelni, w liczbie godzin zgodnie z planem zajęć, zatwierdzonym przez Dziekana Wydziału w uzgodnieniu z Prorektorem ds. Kształcenia i Promocji Uczelni.
- 6) zajęcia prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, w oparciu o przygotowane przez siebie materiały dydaktyczne, po uzyskaniu akceptacji Prorektora właściwego ds. studiów i studentów – w liczbie 1 godzina obliczeniowa za jedną godzinę zajęć dydaktycznych.
5. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny realizowane w ramach opieki nad pracami:
 - 1) magisterskimi oraz licencjackimi,
 - 2) dyplomowymi na studiach podyplomowychz zastrzeżeniem ust. 7.
6. Wynagrodzenie przysługuje po złożeniu pozytywnie ocenionej pracy w Dziekanacie Wydziału.
7. W przypadku niewypełnienia obowiązującego pensum dydaktycznego, brakujące godziny uzupełniane są opieką nad pracami o których mowa w ust. 5, z zastosowaniem następujących przeliczników:
 - 1) za opiekę nad pracą magisterską przeglądową - 10 godzin za 1 magistranta w roku akademickim, w którym przeprowadzana jest obrona,
 - 2) za opiekę nad pracą magisterską badawczą, niedoświadczalną – 15 godzin za 1 magistranta w roku akademickim, w którym przeprowadzana jest obrona,
 - 3) za opiekę nad pracą magisterską doświadczalną (eksperymentalną, np. z użyciem materiału biologicznego lub innego) – 30 godzin za 1 magistranta w roku akademickim, w którym przeprowadzana jest obrona,
 - 4) za opiekę nad pracą licencjacką - 8 godzin za 1 licencjata w roku akademickim, w którym przeprowadzana jest obrona,

- 5) za opiekę nad pracą dyplomową na studiach podyplomowych pod warunkiem, iż program studiów wymaga złożenia pracy dyplomowej – 2 godziny za 1 słuchacza.
8. Uzupełnienie, o którym mowa w ust. 7 następuje wyłącznie do wysokości obowiązującego nauczyciela akademickiego pensum dydaktycznego. Za pozostałe godziny nauczyciel otrzymuje proporcjonalne wynagrodzenie do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 5.
9. Nauczyciel akademicki może sprawować opiekę nie więcej niż nad 15 pracami dyplomowymi.
10. Nauczycielom akademickim prowadzącym ćwiczenia specjalistyczne magisterskie, na kierunkach na których ćwiczenia te obowiązują w standardach/programie studiów, nie przysługują godziny za opiekę nad pracami magisterskimi.
11. Co najmniej 2/3 pensum dydaktycznego należy wykonać w formie zajęć dydaktycznych.
12. Nauczyciele akademicy mogą rozliczać godziny dydaktyczne z tytułu realizacji innych obowiązków dydaktycznych, o których mowa w ust. 4, dopiero wtedy, gdy 2/3 zajęć dydaktycznych stanowiły wykłady, seminaria, ćwiczenia, zajęcia praktyczne oraz zajęcia prowadzone w centrach symulacji.
13. W uzasadnionych przypadkach Prorektor właściwy ds. studiów i studentów może wyrazić zgodę na inny niż określony w ust. 11 i 12 przydział zajęć dydaktycznych, na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Wydziału, zaopiniowany przez Dziekana.
14. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
- 1) jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z długotrwałą chorobą, urlopami: bezpłatnym, naukowym, zdrowotnym, macierzyńskim, rodzicielskim lub innymi usprawiedliwionymi zwolnieniami od pracy,
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,
- zalicza się do przepracowanych godzin dydaktycznych 1/30 ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.

§ 4

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych w rozmiarze nieprzekraczającym:
 - 1) dla pracownika badawczo-dydaktycznego - $\frac{1}{4}$, rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, określonego w § 2 ust. 1 pkt 1,
 - 2) dla pracownika dydaktycznego - $\frac{1}{2}$ wymiaru obowiązków dydaktycznych, określonych w § 2 ust. 1 pkt 2.
2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych. Wzór zgody określa Rektor w drodze zarządzenia.
3. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje nauczycielowi akademickiemu tylko w przypadku przekroczenia przez niego pensum dydaktycznego określonego w § 2 ust. 1.
4. Wymiar godzin nadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
5. Rozliczenie godzin nadwymiarowych następuje co najmniej raz w roku, nie później niż w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.
6. Za realizację zajęć dydaktycznych wykonywanych w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych nauczyciele akademicy mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnej Uchwale i Zarządzeniu Rektora.
7. Nauczyciele akademicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy realizują pensum dydaktyczne w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru pensum ustalonego w § 2 ust. 1.
8. Godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy naliczane są od poziomu pensum ustalonego zgodnie z ust. 7.
9. Zlecanie przez Dziekana Wydziału godzin dydaktycznych osobom spoza uczelni oraz pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi, może mieć miejsce wyłącznie w przypadku pełnego wykonania pensum dydaktycznego przez nauczycieli akademickich wszystkich wydziałów uczelni w danej dyscyplinie (specjalności) lub w przypadku konieczności realizacji zajęć w dziedzinie/dyscyplinie (specjalności) niereprezentowanej w Uczelni, a zatwierdzonej w programach studiów.

§ 5

1. Łączna liczba zajęć dydaktycznych na poszczególnych kierunkach studiów wynikająca z programów i planów studiów, liczby studentów poszczególnych lat studiów, winna być w pierwszej kolejności planowana z uwzględnieniem zasady realizacji godzin dydaktycznych w całym cyklu nauczania na danym kierunku studiów w proporcjach: 25% jako wykłady, 25% jako seminaria i 50% jako ćwiczenia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Zasada, o której mowa w ust. 1 nie dotyczy kształcenia na studiach pierwszego i drugiego stopnia stacjonarnych i niestacjonarnych, gdzie procentowy udział godzin może zostać określony przez Senat w inny sposób, z uwzględnieniem wynikających z programów studiów treści programowych nauczanych przedmiotów.
3. Zasada, o której mowa w ust. 1 nie dotyczy kształcenia na kierunkach studiów, dla których w obowiązujących standardach kształcenia zostały określone inne proporcje dla form realizowanych godzin dydaktycznych.
4. Dziekani zobowiązani są do:
 - 1) planowania zajęć dydaktycznych w wymiarze nie przekraczającym pensum dydaktycznego,
 - 2) sporządzania i przedkładania do zatwierdzania Senatowi Uczelni programów i planów studiów w zakresie nie przekraczającym minimalnej liczby godzin określonej w standardach kształcenia na kierunku studiów, dla którego zgodnie z ustawą - *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* Minister określił standardy kształcenia.
5. Przygotowanie przez Dziekana programu i planu studiów w zakresie przekraczającym minimum, o którym mowa w ust. 4 pkt 2 wymaga zgody Prorektora właściwego ds. studiów i studentów.
6. Decyzja, o której mowa w ust. 6 podejmowana jest przez Prorektora przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej Uczelni.
7. Określenie zasad rozliczania zadań dydaktycznych, godzin obliczeniowych oraz zasad dokumentowania czasu pracy następuje w drodze zarządzeń Rektora.

REKTOR
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
prof. dr hab. n. med. Tomasz Szczepański

.....
imię i nazwisko / stopień/tytuł naukowy

.....
jednostka organizacyjna i stanowisko

**Rektor
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego
w Katowicach**

**WNIOSEK
o udzielenie płatnego urlopu naukowego
w celu przeprowadzenia badań**

1. Proszę o udzielenie płatnego urlopu naukowego w celu przeprowadzenia badań, na okres od dnia do dnia (nie dłuższy niż rok - wskazać okres semestru lub roku)

2. Uzasadnienie wniosku (w tym m.in. cel badań naukowych, informacja o uzyskanym grantie naukowym/stypendium, przewidywany rezultat planowanych badań):

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

3. Miejsce prowadzenia badań

4. Źródło finansowania badań

5. W załączeniu przedkładam następujące dokumenty (wykaz publikacji, potwierdzenie z miejsca prowadzenia badań np. zaproszenie, umowa, harmonogram planowanych badań naukowych w trakcie urlopu naukowego) oraz inne dowody uzasadniające cel i potrzebę udzielenia płatnego urlopu naukowego:

1)

2)

3)

.....

Data i podpis wnioskodawcy

Opinia kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest wnioskodawca
(w tym m. in. ocena proponowanych badań naukowych, informacja czy urlop nie spowoduje nieprawidłowości w realizacji zadań dydaktycznych przez jednostkę organizacyjną):

.....
.....

.....
Data, podpis i pieczęć kierownika jednostki organizacyjnej

Poświadczenie przez Dział Spraw Pracowniczych

Pracownik zatrudniony w Uczelni od dnia do dnia

korzystał/nie korzystał* w okresie od dnia

do dnia z urlopu naukowego (raz na 7 lat).

w łącznym wymiarze (nieprzekraczającym/przekraczającym jednego roku)

.....
data i podpis pracownika Działu Spraw Pracowniczych

Opinia Prorektora właściwego ds. nauki:

opiniuję pozytywnie */ opiniuję negatywnie * wniosek Pana*/Pani*

.....
o udzielenie płatnego urlopu naukowego w okresie oddo

Uzasadnienie:

.....
data i podpis Prorektora właściwego ds. nauki

Decyzja Rektora lub upoważnionego prorektora:

☐ wyrażam zgodę

☐ nie wyrażam zgody

.....
data podpis i pieczęć

*** niepotrzebne skreślić**

.....
imię i nazwisko

.....
jednostka organizacyjna i stanowisko

**Rektor
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego
w Katowicach**

**WNIOSEK
o udzielenie płatnego urlopu naukowego
związanego z przygotowaniem rozprawy doktorskiej**

1. W związku z przygotowywaniem rozprawy doktorskiej proszę o udzielenie płatnego urlopu naukowego na okres miesięcy (nieprzekraczający 3 miesięcy)
w terminie od dnia do dnia

2. Temat rozprawy doktorskiej:

.....
.....

3. Data otwarcia przewodu doktorskiego/data wszczęcia postępowania w sprawie nadania stopnia doktora*:

4. Promotor/promotor pomocniczy:

.....

5. Opis planu wykorzystania urlopu (w tym: przewidywany termin złożenia pracy doktorskiej, przewidywane rezultaty np. publikacje w wysoko punktowanych czasopismach naukowych:

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

.....
Data i podpis wnioskodawcy

Opinia promotora na temat postępów przygotowania rozprawy (w tym stanu zaawansowania rozprawy doktorskiej, podanego przez nauczyciela akademickiego terminu złożenia rozprawy):

.....
.....

.....
Data i podpis Promotora

Opinia kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest wnioskodawca:

Popieram / nie popieram wniosku*

Oświadczam, że urlop nie spowoduje nieprawidłowości w realizacji zadań dydaktycznych przez jednostkę organizacyjną

.....
Data, podpis i pieczęć kierownika jednostki organizacyjnej

Opinia Dyrektora szkoły doktorskiej:**

opiniuję pozytywnie */ opiniuję negatywnie * wniosek Pana*/Pani*

.....
o udzielenie płatnego urlopu naukowego związanego z przygotowaniem rozprawy doktorskiej w okresie oddo

.....
Data i podpis Dyrektora szkoły doktorskiej

Poświadczenie przez Dział Spraw Pracowniczych

Pracownik zatrudniony w Uczelni od dnia do dnia

korzystał/nie korzystał* w okresie od dnia do dnia

z urlopu naukowego związanego z przygotowaniem rozprawy doktorskiej (w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy).

.....
Data i podpis pracownika Działu Spraw Pracowniczych

Opinia Prorektora właściwego ds. nauki:

opiniuję pozytywnie */ opiniuję negatywnie * wniosek Pana*/Pani*

.....
o udzielenie płatnego urlopu naukowego związanego z przygotowaniem rozprawy doktorskiej w okresie oddo

.....
Data i podpis Prorektora właściwego ds. nauki

Decyzja Rektora lub upoważnionego prorektora:

☐ wyrażam zgodę

☐ nie wyrażam zgody

.....
data podpis i pieczęć

* **niepotrzebne skreślić**

** **o ile dotyczy**

.....
imię i nazwisko / stopień/tytuł naukowy

.....
jednostka organizacyjna i stanowisko

**Rektor
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego
w Katowicach**

WNIOSEK

**o udzielenie płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia,
stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji
albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych
z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej**

1. Proszę o udzielenie płatnego urlopu w celu odbycia za granicą (zaznaczyć właściwe):

- ☐ kształcenia,
☐ stażu naukowego,
☐ stażu dydaktycznego,
☐ uczestnictwa w konferencji,
☐ uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem
zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej

w terminie od dnia do dnia

2. Miejsce realizacji

3. Uzasadnienie wniosku (cele: kształcenia z uwzględnieniem planu, stażu naukowego
z uwzględnieniem prowadzonych badań z podmiotem zagranicznym, stażu dydaktycznego
z uwzględnieniem wymiany doświadczeń, wykorzystania wiedzy i pomocy dydaktycznych,
oraz wskazanie oczekiwanych korzyści z wyjazdu dla uczestnika i Uczelni):

.....
.....

4. W załączeniu przedkładam następujące dokumenty (np. plan kształcenia za granicą, plan
stażu, program konferencji, kopię umowy z podmiotem zagranicznym z uwzględnieniem jego
celu, zaproszenie podmiotu zagranicznego, harmonogram planowanych badań naukowych w
trakcie urlopu) oraz inne dowody uzasadniające cel i potrzebę udzielenia płatnego urlopu
naukowego:

1.
2.
3.

.....

Data i podpis wnioskodawcy

Opinia kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest wnioskodawca
(w tym m. in. informacja czy urlop nie spowoduje nieprawidłowości w realizacji zadań dydaktycznych przez jednostkę organizacyjną):

.....
.....

.....
Data, podpis i pieczęć kierownika jednostki organizacyjnej

Poświadczenie przez Dział Spraw Pracowniczych

Pracownik zatrudniony w Uczelni od dnia do dnia

.....

korzystał/nie korzystał* w okresie od dniado dnia
z urlopu w celach wskazanych w pkt 1. tj.

.....

w łącznym wymiarze

.....

data i podpis pracownika Działu Spraw Pracowniczych

Opinia Prorektora właściwego ds. nauki (w przypadku wniosku o odbycie za granicą stażu naukowego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej):

opiniuję pozytywnie */ opiniuję negatywnie * wniosek Pana*/Pani*

.....

o udzielenie płatnego urlopu w okresie oddo

.....

data i podpis Prorektora właściwego ds. nauki

Opinia Prorektora właściwego ds. studiów i studentów (w przypadku wniosku o odbycie za granicą kształcenia lub stażu dydaktycznego):

opiniuję pozytywnie */ opiniuję negatywnie * wniosek Pana*/Pani*

.....

o udzielenie płatnego urlopu w okresie oddo

.....

data i podpis Prorektora właściwego ds. nauki

Decyzja Rektora lub upoważnionego prorektora:

☐ wyrażam zgodę

☐ nie wyrażam zgody

.....
data podpis i pieczęć

*** niepotrzebne skreślić**

**Wykaz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej 2 osoby
w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach**

1. Prace w pomieszczeniach, w których występują gazy lub pary trujące, żrące albo duszące, przy których wykonywaniu wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej:
 - a) przeprowadzanie badań naukowych – z wykorzystaniem substancji chemicznych niebezpiecznych – w laboratoriach, pracowniach katedralnych,
 - b) prowadzenie prac z wykorzystaniem substancji, preparatów lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym dla celów naukowo badawczych w laboratoriach, pracowniach katedralnych,
 - c) prowadzenie prac z wykorzystaniem substancji lub preparatów chemicznych bardzo toksycznych lub toksycznych dla celów naukowo badawczych w laboratoriach, pracowniach katedralnych,
 - d) obsługa oczyszczalni ścieków.
2. Prace przy obsłudze autoklawów przemysłowych:
 - a) obsługa autoklawów.
3. Prace związane z transportowaniem i stosowaniem materiałów wybuchowych:
 - a) Transport ręczny butli z gazami (np. wodór sprężony – tworzy mieszaniny wybuchowe z powietrzem).
4. Prace spawalnicze, cięcie gazowe i elektryczne oraz inne prace wymagające posługiwania się źródłem ognia w pomieszczeniach zamkniętych albo w pomieszczeniach zamkniętych albo w pomieszczeniach zagrożonych pożarem lub wybuchem.
5. Prace przy urządzeniach elektroenergetycznych znajdujących się całkowicie lub częściowo pod napięciem, z wyjątkiem prac polegających na wymianie w obwodach o napięciu 1kV bezpieczników i żarówek (światłówek).
6. Prace wykonywane w pobliżu nieosłoniętych urządzeń elektroenergetycznych lub ich części, znajdujących się pod napięciem.
7. Prace przy przeglądach oraz konserwacji rozdzielni elektrycznych niskiego napięcia do 1kV.

8. Prace przy przeglądach oraz konserwacji rozdzielni 6kV.
9. Prace wykonywane na wysokości powyżej 2m w przypadkach, w których wymagane jest zastosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.
10. Prace przy myciu okien wykonywane na wysokości powyżej 1m, przy stosowaniu drabin przenośnych.
11. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 20 kg przy pracy dorywczej wykonywanej przez kobiety.
12. Ręczne przenoszenie pod górę po pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość 5m – ciężarów o masie przekraczającej 15 kg przy pracy dorywczej wykonywanej przez kobiety.
13. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o długości do 4m, o ciężarze 50kg przy pracy dorywczej na odległość do 25m przez mężczyzn.
14. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów na wysokość ponad 4m lub na odległość przekraczającą 25m, o ciężarze powyżej 30kg przez mężczyzn.
15. W transporcie zespołowym podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o długości 4m i o ciężarze powyżej 30kg, z tym aby na 1 pracownika przypadał ciężar do (mogą być przenoszone przez odpowiednią liczbę pracowników nie mniejszą niż 2):
 - a) 42kg, gdy praca ma charakter dorywczy,
 - b) 25kg, gdy praca ma charakter stały,
 - c) Dopuszczalne jest wspólne przemieszczanie przedmiotów o masie do 500kg.

**Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet
w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach**

Opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (*Dz. U. z 2017 r. poz. 796*)

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów:

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 2) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej;
- 3) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N – przy pchaniu,
 - b) 25 N – przy ciągnięciu;
- 4) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych – gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 5) prace w pozycji wymuszonej;
- 6) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących piersią:

- 1) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy stałej,
 - b) 10 kg - przy pracy dorywczej;
- 2) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 3) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 60 N - przy pchaniu,
 - b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 4) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

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

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego;

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

III. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą – w laboratoriach i pracowniach katedralnych uczelni,

2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi – Centrum Medycyny Doświadczalnej, prace badawcze nad zwierzętami.

IV. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

1. Dla kobiet w ciąży lub karmiących dziecko piersią:

1) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach – w pracowniach i laboratoriach Uczelni w których są rejestry występujących czynników rakotwórczych,

2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
- leki cytostatyczne,
- mangan,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- tlenek węgla,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,

w pracowniach i laboratoriach uczelni zgodnie z wykazem występujących substancji chemicznych,

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy –

pracownie i laboratoria uczelni jeżeli przeprowadzone pomiary wykazały przekroczenia NDS.

V. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
 - 1) inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.
2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach.

**Wykaz rodzajów prac, wzbronionych młodocianym
w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach**

Opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (*t.j. Dz. U. z 2016 poz. 1509*).

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

1. Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg
 - dla chłopców - 20 kg
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt – 8 kg
 - dla chłopców – 12 kg
2. Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5m, a kąt nachylenia – 30⁰, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10kg,
 - dla chłopców - 15kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5 kg,
 - dla chłopców - 8 kg,

Prace administracyjno – gospodarcze związane między innymi z dostarczaniem i odbieraniem przesyłek.

3. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała
 - a) prace wykonywane w pozycji pochylonej lub przysiadzie – prace związane z utrzymaniem terenów zielonych.

II. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych:

1. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji i preparatów chemicznych – pracownie i laboratoria uczelni zgodnie z wykazem występujących substancji chemicznych.
2. Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – pracownie i laboratoria uczelni w których są rejestry występujących czynników rakotwórczych.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych:
 - a) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego – pracownice izotopowe II i III klasy,
 - b) prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe w tym w szczególności przy spawaniu i cięciu metali – prace w Dziale Eksploatacji Technicznej i Remontów .
4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych:
 - a) prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego – laboratoria, pracownice Uczelni.
 - b) prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego - Centrum Medycyny Doświadczalnej, laboratoria i pracownice, gdzie wykonywane są prace badawcze nad zwierzętami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe:

1. Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie – katedry i zakłady uczelni,
 - b) wywozem obornika i gnojowic – Centrum Medycyny Doświadczalnej, pracownice i laboratoria prowadzące hodowlę zwierząt dla celów naukowo-badawczych.
2. Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
3. Prace na wysokości powyżej 3m grożące upadkiem z wysokości – np. prace przy odśnieżaniu dachów.
4. Prace narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynków – np. prace porządkowe (odśnieżanie).

Instrukcja w sprawie zasad przydzielania pracownikom Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej

Ustala się następujące zasady wydawania i użytkowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej

§ 1

1. Środki ochrony indywidualnej zwane dalej „środkami ochrony” oraz odzież roboczą zwaną dalej „odzieżą” przydzielane są pracownikowi do stałego użytkowania bezpłatnie w chwili rozpoczęcia przez niego pracy.
2. Odzież i środki ochrony muszą spełniać wymagania określone w Polskich Normach.
3. Wydane środki ochrony i odzież stanowią własność Zakładu i muszą być użytkowane przez pracownika w miejscu pracy i zgodnie z przeznaczeniem.

§ 2

1. Przydziału odzieży i środków ochrony dla poszczególnych pracowników na podstawie „Tabeli przydziału norm” (Załącznik Nr 1) dokonuje inspektor BHP odnotowując zakres przydziału w „Karcie indywidualnego wyposażenia pracownika”(Załącznik Nr 2), która to karta przechowywana jest u inspektora BHP stosownie do miejsca zatrudnienia pracownika.
2. Pracownik z wpisanym w karcie zakresem przysługującej mu odzieży roboczej lub środków ochrony indywidualnej udaje się do Działu Administracyjno-Gospodarczego właściwego dla miejsca zatrudnienia w celu otrzymania druku RW uprawniającego do odbioru odzieży i środków ochrony indywidualnej.

§ 3

Pracownik po otrzymaniu druku RW uprawniającego do odbioru odzieży udaje się do:

- 1) Magazynu Działu Administracyjno – Gospodarczego w Katowicach-Ligocie, jeżeli świadczy pracę w jednostkach organizacyjnych: Wydziału Nauk Medycznych w Katowicach, Wydziału Nauk o Zdrowiu w Katowicach, Wydziału Nauk o Zdrowiu w Bytomiu lub jest pracownikiem Rektoratu,
- 2) Magazynu Działu Administracyjno – Gospodarczego w Zabrze – Rokietnicy jeżeli świadczy pracę w jednostkach organizacyjnych: Wydziału Nauk Medycznych w Zabrze, Studium Języków Obcych w Zabrze lub jest pracownikiem administracyjnym zatrudnionym na terenie Zabrze.

- 3) Magazynu Działu Administracyjno – Gospodarczego w Sosnowcu jeżeli świadczy pracę w jednostkach organizacyjnych: Wydziału Nauk Farmaceutycznych w Sosnowcu, lub jest pracownikiem administracyjnym zatrudnionym na terenie Sosnowca.

§ 4

1. Pracownicy SUM otrzymują środki ochrony oraz odzież dostosowaną do stanowiska pracy i występujących zagrożeń na stanowisku pracy.
2. Pracownik jest zobowiązany do odpowiedniej dbałości w użytkowaniu otrzymanych środków ochrony oraz odzieży. Czasookresy użytkowania odzieży i środków ochrony określają jej minimalny okres użytkowania. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, czasookresy wydłuża się proporcjonalnie do czasu zatrudnienia.
3. W szczególnych przypadkach uzasadnionych warunkami pracy, oraz przyczynami niezależnymi od pracownika, powodujących wcześniejsze zniszczenie lub zużycie środków ochrony lub odzieży (przewidziane w tabeli), pracownik występuje z wnioskiem o wydanie nowych środków ochronnych lub nowej odzieży roboczej. Wniosek jest wypisywany przez pracownika, który podaje powód zniszczenia, następnie kierownik komórki organizacyjnej potwierdza podane okoliczności, a inspektor BHP (stosownie do miejsca zatrudnienia pracownika) potwierdza potrzebę wydania nowej odzieży przekazując wniosek do Kanclerza w celu jego akceptacji, (Załącznik Nr 3).
4. W przypadku nie uwzględnienia przyczyn zniszczenia odzieży (wina pracownika – celowe zniszczenie, stosowanie niezgodnie z przeznaczeniem) pracownik otrzymuje nową odzież roboczą lub środki ochrony indywidualnej na własny koszt.
5. Pracownik może otrzymać „starą” czystą odzież roboczą (z wyłączeniem obuwia i bielizny osobistej) w takim przypadku czasookres użytkowania skraca się stosownie do zużycia odzieży.
6. Odzież robocza prana jest na koszt pracodawcy.

§ 5

1. Z chwilą rozwiązania stosunku pracy pracownik z zastrzeżeniem ust. 3 jest zobowiązany zwrócić:
 - pobrane środki ochrony indywidualnej,
 - pobraną odzież roboczą.
2. Pracownik może przejąć na własność środki ochrony indywidualnej i odzież roboczą, wpłacając kwotę stanowiącą proporcjonalną wartość tych środków lub odzieży.
3. Odzież robocza nie podlega zwrotowi w następujących przypadkach:
 - zgon pracownika,
 - użytkowania odzieży i środków ochrony indywidualnej przez okres 75 % okresu przewidzianego w tabeli do dnia rozwiązania stosunku pracy.

Tabela przydziału norm odzieży

Pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy, dydaktyczni, badawczo-techniczni, inżynierjno-techniczni świadczący pracę w zakładach teoretycznych.

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Oznaczenie/ Zakres wyposażenia R – odzież robocza O – środki ochrony	Czasookres użytkowania m – miesiąc o.z. – okres zimowy dz. – do zużycia	Uwagi
1.	Profesor, profesor uczelni adiunkt, asystent, starszy wykładowca, wykładowca, Starszy specjalista, specjalista, starszy technik, technik	R – Fartuch	dz	Dla prowadzących ćwiczenia laboratoryjne
		R – Buty	dz	Dla prowadzących ćwiczenia laboratoryjne
		O – Fartuch ochronny jednorazowy	Wg instrukcji użytkowania	W przypadku kontaktu z czynnikami biologicznymi, zakaźnymi, promieniotwórczymi
		O – Maski ochronna	Wg instrukcji użytkowania	W przypadku kontaktu z czynnikami biologicznymi, zakaźnymi, promieniotwórczymi
		O – Rękawiczki ochronne jednorazowe lateksowe lub bezlateksowe	Wg instrukcji użytkowania	Wg potrzeb
2.	Nauczyciele akademicy zatrudnieni w studium wychowania fizycznego	R – Dres sportowy	dz	
		R – Obuwie sportowe	24 m.	
		R – Koszulka sportowa	12 m.	
		R – Spodenki sportowe	12 m.	
		O – Kurtka ocieplana	dz	

Pracownicy badawczo-dydaktyczni, badawczy, dydaktyczni, badawczo-techniczni, inżynierjno-techniczni świadczący pracę w placówkach medycznych.

Nie tworzy się tabeli ze względu na specyfikę wykonywanej pracy – w przypadku konieczności wydania odzieży lub środków ochrony osobistej, zastosowane będą kryteria obowiązujące w danej placówce medycznej.

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Oznaczenie/Zakres wyposażenia R – odzież robocza O – środki ochrony	Czasookres użytkowania m – miesiące o.z. – okres zimowy dz. – do zużycia	Uwagi
1.	Archiwista	R – Fartuch	dz.	
2.	Bibliotekarz	R – Fartuch	dz.	
3.	Inspektor BHP, inspektor ochrony Ppoż.	R – Fartuch O – Maski ochronna O – Szelki bezpieczeństwa	dz. Wg instrukcji użytkowania Wg instrukcji użytkowania	W przypadku kontroli laboratoriów - z wyposażenia laboratorium Wyposażenie Działu Technicznego
4.	Inspektor nadzoru	R – Fartuch R – Obuwie robocze O – Kurtka ciepłochronna O – Szelki bezpieczeństwa	dz. 24 m dz. Wg instrukcji użytkowania	
5.	Pracownik Dz. Inwentaryzacji	R – Fartuch	dz.	Wyposażenie Działu Technicznego

Pracownicy na stanowiskach robotniczych

Lp.	Nazwa stanowiska pracy	Oznaczenie/ Zakres wyposażenia R – odzież robocza. O – środki ochrony	Czasookres użytkowania m – miesiące o.z. – okres zimowy dz. – do zużycia	Uwagi
1.	Goniec	R – Obuwie letnie (półbuty/czółenka)	dz.	
		R – Obuwie zimowe	3 o.z.	
		O – Kurtka zimowa	dz.	
		O – Kurtka przeciwdeszczowa	dz.	
		O – Rękawiczki zimowe	24 m	
		R – Ubranie robocze	dz.	
		R – Obuwie robocze	24 m	
2.	Konserwator – elektryk	R – T-shirt	dz.	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
		O – Kurtka zimowa/Kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Rękawice robocze	dz.	
		O – Rękawice dielektryczne	dz.	Na wyposażeniu warsztatu
		O – Kalosze dielektryczne	dz./wg instrukcji	Na wyposażeniu warsztatu
		O – szelki bezpieczeństwa	dz./wg instrukcji	Na wyposażeniu warsztatu
		O – kask przeciwdzierzeniowy	dz./wg instrukcji	
		R – Ubranie robocze	dz.	
		R – Obuwie robocze	24 m	
3.	Konserwator - hydraulik	R – T-shirt	dz.	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
		O – Kurtka zimowa / Kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Rękawice robocze	dz.	
		O – Rękawice gumowe	dz.	
		O - Kalosze gumowe	24 m	
		R – Ubranie robocze	dz.	
		R – T-shirt	dz.	
		R – Obuwie robocze	24 m	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
4.	Konserwator - spawacz			

		O – Kurtka zimowa / Kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Rękawice robocze	dz.	
		O – Maski spawalnicza	60 m	Na wyposażeniu warsztatu
		O – Fartuch spawalniczy	60 m	Na wyposażeniu warsztatu
		O – Rękawice spawalnicze	dz.	Na wyposażeniu warsztatu
5.	Konserwator – ślusarz	R – Ubranie robocze	dz.	
		R – T-shirt	dz.	
		R – Obuwie robocze	24 m	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
		O – Kurtka zimowa/kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Rękawice robocze	dz.	
		O – Szelki bezpieczeństwa	dz./wg instrukcji	Na wyposażeniu warsztatu
6.	Konserwator - wod. - kan.	O – Kask przeciwuderzeniowy	dz./wg instrukcji	
		R – Ubranie robocze	dz.	
		R – Buty gumowe	24 m	
		R – T-shirt	dz.	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
		O – Czapka ocieplana	dz.	
		O – Rękawice ochronne	dz.	
		O – Kurtka zimowa/kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Buty gumowe do pachwin „wodery”	36 m	
		O – Kalosze gumowe	dz.	Wyposażenie laboratorium
7.	Konserwator - Malarz	R – Ubranie robocze	dz.	
		R – Buty gumowe	24 m	
		R – T-shirt	dz.	
		R – Koszula flanelowa	dz.	
		O – Czapka ocieplana	dz.	
		O – Rękawice ochronne	dz.	
		O – Kurtka zimowa/kamizelka ciepłochronna	dz.	
		O – Buty gumowe do pachwin „wodery”	36 m	
		O – Kalosze gumowe	dz.	

8.	Magazynier	R – Fartuch roboczy O – Kamizelka ciepłochronna O – Rękawice robocze R – Fartuch roboczy R – obuwie robocze O – Rękawice gumowe O – Fartuch wodoodporny R – Fartuch roboczy R – obuwie robocze O – Rękawice gumowe R – Ubranie robocze R – T-shirt R – Buty robocze R – koszula flanelowa O – Rękawice robocze O – Kurtka zimowa R – Obuty zimowe O – Czapka ocieplana O – Rękawice zimowe O – Ochronniki słuchu O – Okulary ochronne R – Buty gumowe O – maska przeciwpyłowa R – Fartuch roboczy R – T-shirt R – Ubranie robocze R – Buty robocze R – koszula flanelowa O – Rękawice robocze R – czapka z daszkiem - letnia O – Kurtka zimowa R – Obuty zimowe	dz. 4 o.z. dz. dz. 24 m dz. dz. dz. dz. 24 m dz. dz. dz. 24 m dz. 3 o.z. dz. dz. dz./wg instrukcji dz./wg instrukcji 24 m dz./wg instrukcji dz. dz. dz. 24 m dz. dz. dz. dz. dz. dz. dz. dz. 2 o.z.	Wypożyczenie warsztatu Wypożyczenie warsztatu Wypożyczenie warsztatu
9.	Pomoc laboratoryjna			
10.	Sprzątaczk			
11.	Pracownik gospodarczy			
12.	Pracownik gospodarczy - Szatniarz			
13.	Pracownik gospodarczy - Ogrodnik			

			O – Czapka ocieplana O – Rękawice zimowe O – Ochronniki słuchu O – Okulary ochronne R – Buty gumowe O – maska przeciwpyłowa R – Polar/owenol	dz. dz. dz./wg instrukcji dz./wg instrukcji 24 m dz./wg instrukcji dz.	
14.	Monter instalacji ciepłowniczych - Spawacz		R - ubranie robocze (bluza i spodnie) R - koszula flanelowa R - obuwie robocze R - T-shirt R - czapka z daszkiem - letnia O - buty gumowe O - kamizelka/kurtka	dz. dz. 24 m-ce 24 m-ce dz. dz. dz.	
15.	Monter instalacji ciepłowniczych - Elektryk:		R - ubranie robocze (bluza i spodnie) R - koszula flanelowa R - obuwie robocze R - T-shirt R - czapka z daszkiem - letnia O - buty gumowe dielektryczne O - kamizelka/kurtka	dz. dz. 24 m-ce 24 m-ce dz. dz. dz.	
16.	Operator urządzeń ciepłowniczych		R - ubranie robocze (bluza i spodnie) R - koszula flanelowa R - obuwie robocze R - T-shirt R - czapka z daszkiem - letnia O - buty gumowe dielektryczne O - kamizelka/kurtka	dz. dz. 24 m-ce 24 m-ce dz. dz. dz.	

17.	Kierownik Centrum Ciepłowniczego/Specjalista	R - ubranie robocze (bluza i spodnie)	dz.	
		R - koszula flanelowa	dz.	
		R - obuwie robocze	24 m-ce	
		R - T-shirt	24 m-ce	
		R - czapka z daszkiem - letnia	dz.	
		O - buty gumowe dielektryczne	dz.	
		O - kamizelka/kurтка	dz.	

KARTA INDYWIDUALNEGO WYPOSAŻENIA PRACOWNIKA ŚLĄSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO
W ODZIEŻ ROBOCZĄ I SPRZĘT OCHRONY OSOBISTEJ

.....
IMIĘ I NAZWISKO

.....
JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA

.....
STANOWISKO

LP	NAZWA PRZEDMIOTU	ROZMIAR	JEDNOSTKA MIARY	OKRES UŻYWKALNOŚCI	DATA WYDANIA	ILOŚĆ	POTWIERDZENIE ODBIORU	Podpis Inspektora BHP
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

.....
(miejscowość data)

**WNIOSEK O WYDANIE
NOWYCH ŚRODKÓW OCHRONNYCH LUB NOWEJ ODZIEŻY ROBOCZEJ
W PRZYPADKU PRZEDWCZESNEGO* ZUŻYCIA**

Pan(i) zatrudniony(a) na stanowisku pracy
..... zwraca się o wydanie nowej odzieży, tj.
..... z powodu jej przedwczesnego zużycia/zniszczenia.*

Przedwczesne zużycie/ zniszczenie nastąpiło z powodu
.....
.....
.....

.....
(podpis wnioskującego)

Nie/potwierdzam* okoliczności zużycia/zniszczenia.*

.....
(podpis kierownika jednostki zatrudniającej pracownika)

Opinia służby BHP o konieczności wydania nowej odzieży roboczej
lub środka ochrony indywidualnej
Wydanie nie/konieczne*
Wartość zużytych środków. ochrony
lub odzieży roboczej:

.....

.....
(podpis inspektora BHP)

Decyzja Kanclerza SUM

Wydać nie/odpłatnie*

.....
(podpis Kanclerza SUM)

*) Niepotrzebne skreślić.