

Zarządzenie Nr 112/2023
Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 28 kwietnia 2023 r.

zmieniające zarządzenie Nr 113/2019 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego
z dnia 16 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy
Uniwersytetu Wrocławskiego

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r., poz. 574, z późn. zm.) oraz art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Regulaminie pracy Uniwersytetu Wrocławskiego stanowiącym Załącznik do zarządzenia Nr 113/2019 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 16 września 2019 r. wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 5:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika na piśmie:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
 - f) przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;
 - j) obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
 - l) w układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.”,

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) możliwości awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.”;

2) w § 13 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zwolnień od pracy udziela bezpośredni przełożony pracownika. Wniosek, z akceptacją bezpośredniego przełożonego, składa się w Dziale Spraw Pracowniczych. Dział Spraw Pracowniczych niezwłocznie powiadamia pracownika i jego przełożonego, w przypadku, gdy zwolnienie nie przysługuje.”;

3) w § 18:

a) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. 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.”;

b) po ust. 7 dodaje się ust. 7a i 7b w brzmieniu:

„7a. Pracownicy Ogrodu Botanicznego pracujący w terenie mają prawo do przerwy w pracy trwającej 30 minut.

7b. Przerwy, o których mowa w ust. 7 i ust. 7a wlicza się do czasu pracy.”;

4) § 21 otrzymuje następujące brzmienie:

„§ 21

1. Okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników wynosi 12 miesięcy, z zastrzeżeniem § 24 ust. 1, § 26 ust. 1, § 27 ust. 1 i § 30 ust. 2.
2. Okres rozliczeniowy rozpoczyna się od dnia 1 stycznia każdego roku kalendarzowego i trwa do 31 grudnia.”;

5) po § 22 dodaje się § 22a w brzmieniu:

„§ 22a

1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.
2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w ust. 1, uważa się:
 - pracę zdalną,
 - system przerywanego czasu pracy,
 - system skróconego tygodnia pracy,
 - weekendowy system czasu pracy,
 - ruchomy rozkład czasu pracy,
 - indywidualny rozkład czasu pracy,
 - obniżenie wymiaru czasu pracy.”;

6) w § 24 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w następującym brzmieniu:

„1a. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach portierów w przedłużonym dobowym wymiarze czasu do 24 godzin pracy rozpoczynają pracę od godz. 7:00 i kończą po 24 godzinach o godz. 7:00 dnia następnego.”;

7) § 28 otrzymuje następujące brzmienie:

„§ 28

1. Rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy.
2. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy.
3. Rozkład ruchomego czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2 dotyczy pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego z wyłączeniem pracowników objętych:
 - równoważnym systemem czasu pracy, o którym mowa w § 22 ust. 1 pkt 2,
 - zadaniowym systemem czasu pracy, o którym mowa w § 22 ust. 1 pkt 3
 - zmianowym rozkładem czasu pracy, o którym mowa w § 22 ust. 4, oraz
 - pracowników objętych indywidualnym rozkładem czasu pracy, o którym mowa w § 29,z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.
4. Wprowadzenie rozkładu ruchomego czasu pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2 może nastąpić w jednostkach organizacyjnych w drodze decyzji Rektora na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub Pracownika złożony w trybie § 22 ust. 5 Regulaminu pracy.
5. Przedział czasu pracy, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w Uniwersytecie Wrocławskim, ustala się od godz. 7.00 do godz. 9.00.
6. Kierownik jednostki organizacyjnej jest odpowiedzialny za czas pracy danego pracownika przy zachowaniu tygodniowych i miesięcznych norm czasu pracy.
7. Zastosowanie ruchomego czasu pracy musi zapewnić nieprzerwane funkcjonowanie jednostki organizacyjnej w godzinach 8.00-15.00.
8. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
9. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.
10. Ewidencję godzin rozpoczęcia i kończenia pracy Pracownik odnotowuje na miesięcznej liście obecności.”;

8) w § 33:

a) w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1/ w dwuzmianowym systemie pracy o różnym rozkładzie czasu pracy rozpoczynają i kończą pracę:

I zmiana 6⁰⁰ – 14⁰⁰ lub 6⁰⁰ – 18⁰⁰ lub 7⁰⁰ – 19⁰⁰ ,
II zmiana 14⁰⁰ – 22⁰⁰ lub 18⁰⁰ – 6⁰⁰ lub 19⁰⁰ – 7⁰⁰.”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracownicy Ogrodu Botanicznego z uwagi na specyfikę pracy, zatrudnieni w dwuzmianowym systemie pracy, o różnym rozkładzie czasu pracy rozpoczynają i kończą pracę:

I zmiana 5⁰⁰ – 13⁰⁰, 6⁰⁰-14⁰⁰, 6³⁰ – 14³⁰, 7⁰⁰ – 15⁰⁰, 7³⁰ – 15³⁰,
II zmiana 10³⁰ – 18³⁰, 13⁰⁰-21⁰⁰, 14⁰⁰ – 22⁰⁰.”;

9) w § 34 ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. W godzinach nadliczbowych nie mogą być zatrudniani:

- 1) kobiety w ciąży;

- 2) pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia (chyba, że wyrażą na to zgodę);
- 3) pracownicy pracujący w warunkach szkodliwych dla zdrowia, chyba że chodzi o akcję ratowniczą lub usunięcie skutków awarii.”;

10) po § 50 dodaje się § 50a w brzmieniu:

„§ 50a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka) lub zamieszkującym w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Urlopu udziela bezpośredni przełożony, w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. Wniosek należy złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
4. Zaakceptowany wniosek należy przekazać do Działu Spraw Pracowniczych celem ewidencji i dołączenia do akt osobowych.
5. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”;

11) w § 61 po ust. 7 dodaje się ust. 8-11 w następującym brzmieniu:

- „8. Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej dokonuje osobnej oceny ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną.
9. W ramach oceny uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.
 10. Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.
 11. Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego, o której mowa w ust. 8 lub 10 Dział Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej opracowuje informację zawierającą:
 - 1/ zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
 - 2/ zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
 - 3/ czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
 - 4/ zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.”;

12) po § 67 dodaje się § 67a w następującym brzmieniu:

„§ 67a

Praca zdalna nie obejmuje prac:

- 1/ szczególnie niebezpiecznych;
- 2/ w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3/ z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4/ związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5/ powodujących intensywne brudzenie.”;

13) w § 68 po ust. 8 dodaje się ust. 9 w następującym brzmieniu:

„9. Postanowienia ust. 1-7 stosuje się odpowiednio w razie wypadku przy pracy na stanowisku pracy zdalnej w miejscu jej wykonywania.”;

14) w **§ 75** w ust. 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożycia alkoholu lub zażywania środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.”.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania do wiadomości.

prof. dr hab. Robert Olkiewicz
R E K T O R