

Zarządzenie nr 67
Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu
z dnia 19 lipca 2007 roku
w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu pracy Uniwersytetu Przyrodniczego
we Wrocławiu wprowadzonego w życie zarządzeniem Rektora Akademii Rolniczej we
Wrocławiu nr 52/2003 z dnia 22 września 2003 roku

Na podstawie art. 104² §2 i 104³ § 1 kodeksu pracy oraz art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 164 poz. 1365 ze zmianami) oraz § 48 statutu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się następujące zmiany do regulaminu pracy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu wprowadzonego zarządzeniem Rektora nr 52/2003 z dnia 22 września 2003 roku:

§ 1

pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 roku, poz. 94 z późniejszymi zmianami).

pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) z dnia 25 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami).

§ 2 otrzymuje brzmienie:

„Ilekoć w dalszej części regulaminu użyto określenia:

- Uczelnia - należy rozumieć: Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu;
- pracodawca - należy rozumieć: Uczelnia
za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje rektor lub w jego imieniu kanclerz, albo inne wyznaczone osoby;
- ustawa - należy rozumieć: ustawa z dnia 25 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym Dz. U. nr 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami);
- statut - statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 30 czerwca 2006 roku z późniejszymi zmianami.”

§ 3

w *ust. 1* dodaje się na końcu zdania wyrazy: „z zastrzeżeniem *ust.2*”.

ust.2 otrzymuje brzmienie:

„ Postanowienia § 11, § 14 *ust.1* i § 39 nie dotyczą nauczycieli akademickich.”

§ 4

w *ust. 2* dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4. dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej i informacji naukowej.”

§5 otrzymuje brzmienie:

„1. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje rektor na podstawie umowy o pracę lub mianowania na czas nieokreślony lub na czas określony

Kanclerza zatrudnia rektor po zasięgnięciu opinii senatu. Kwestora powołuje i odwołuje rektor na wniosek kanclerza.

2. Stosunek pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim nawiązuje rektor lub z jego upoważnienia kanclerz na podstawie umowy o pracę: na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas określony, w tym na zastępstwo - na czas nieobecności innego pracownika lub na czas wykonania określonej pracy.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej przydziela pracownikowi pracę zgodnie z przewidzianym dla danego stanowiska zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, który po zatwierdzeniu przez kanclerza powinien być przedstawiony pracownikowi na piśmie najpóźniej w ciągu miesiąca od podjęcia pracy.”

Dodaje się nowy § 6 w brzmieniu:

„ 1. Tajemnica pracodawcy obejmuje wyniki uzyskane w ramach działalności naukowo-badawczej pracownika wynikające z zadań określonych stosunkiem pracy, a także uzyskane w warunkach organizacyjnych, technicznych, materiałowych itp. stworzonych przez Uczelnię.

1. Ryzyko zawodowe jest to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, a szczególnie *zaistnienia* u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.”

Dotychczasowy § 6 otrzymuje nr 7 punkty 2 do 6 otrzymują brzmienie:

„2) zaznajomienie pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy, z regulaminem pracy, z ryzykiem zawodowym na wyznaczonym stanowisku, tajemnicą pracodawcy oraz podstawowymi uprawnieniami pracownika, co zostaje potwierdzone podpisem pracownika na odpowiednich oświadczeniach.

3) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,

4) 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 zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,

5) dbanie o dobro uczelni, chronienie jej mienia, w tym wyników badań naukowych, stosowne zabezpieczanie ich przed dostępem osób trzecich, a także przestrzeganie tajemnicy pracodawcy w odniesieniu do informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę. Pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem na odpowiednim oświadczeniu fakt zapoznania się z tajemnicą pracodawcy.

6) przeciwdziałanie mobbingowi tj. działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników.”

Dotychczasowy pkt 4 otrzymuje nr 7, pkt 5 otrzymuje nr 8, pkt 6 otrzymuje nr 9, pkt 7 otrzymuje nr 10, pkt 8 otrzymuje nr11, pkt 9 otrzymuje nr 12, pkt 10 otrzymuje nr13, pkt 11 otrzymuje nr 14.

§7 otrzymuje nr 8 i wprowadza się następujące zmiany:

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z kodeksem pracy, ustawą, wewnętrznymi przepisami Uczelni, umową o pracę lub aktem mianowania.”

ust. 2 pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5) dbać o dobro Uczelni, chronić jej mienie, w tym wyniki badań naukowych, stosownie zabezpieczać je przed dostępem osób trzecich, a także przestrzegać tajemnicy pracodawcy w odniesieniu do informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę.”

ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Nauczyciel akademicki zobowiązany jest ponadto do wypełniania obowiązków naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych określonych ustawą i statutem. Kierownik jednostki organizacyjnej jest zobowiązany do ustalania nauczycielowi akademickiemu rozkładu zajęć dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych oraz kontrolować dyscyplinę formalną i merytoryczną wszystkich pracowników jednostki organizacyjnej.”

§8 otrzymuje nr 9

§ 9 otrzymuje nr 10

ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Obowiązkowy wymiar czasu pracy dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych na stanowiskach : starszego kustosza dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego, kustosza dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej, asystenta bibliotecznego oraz asystenta dokumentacji i informacji naukowej a także pracowników bibliotecznycy oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, wynosi 36 godzin tygodniowo.”

§10 otrzymuje nr 11

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z zastrzeżeniem ust.2 oraz § 9 ust.2 i 3 wynosi przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w kwartalnym okresie rozliczeniowym.

ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców wprowadza się równoważny czas pracy z przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, w kwartalnym okresie rozliczeniowym. W przypadku wykonywania czynności obsługi codziennej (zwanych dalej OC) poza ustalonym czasem pracy, czasu tego nie wlicza się do normalnego czasu i wypłaca się za te czynności dodatek zryczałtowany. W przypadku wykonywania czynności OC w ramach normalnego czasu pracy kierowcy wypłaca się tylko wynagrodzenie za czas pracy.”

ust. 7. otrzymuje brzmienie:

„7. Pracownicy zatrudnieni w wymiarze 40 godzin tygodniowo rozpoczynają pracę o godzinie 7³⁰, a kończą o godzinie 15³⁰ z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach

obsługi, dla których godziny rozpoczynania pracy ustala kanclerz.”

ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalane są indywidualnie przez kierowników jednostek organizacyjnych.”

ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Kierownicy jednostek organizacyjnych, a w przypadku jednostek administracyjnych – kanclerz, mogą ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy (w tym również ruchomy czas pracy), z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku harmonogram pracy należy podać do wiadomości pracowników, na co najmniej 10 dni przed rozpoczęciem kolejnego okresu rozliczeniowego.

ust.11 otrzymuje brzmienie:

„11. o wprowadzonych zmianach godzin pracy kierownicy jednostek organizacyjnych zawiadamiają Dział Kadr i Spraw Socjalnych.”

ust. 12 otrzymuje brzmienie:

„12. Przy ruchomym czasie pracy pracownik rozpoczyna pracę najpóźniej o godzinie 9³⁰ i kończy nie wcześniej niż o godzinie 14⁰⁰. Rozliczenie normy czasu pracy przy zastosowaniu ruchomego czasu pracy następuje w okresach tygodniowych.”

§ 11 otrzymuje nr 12

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i może być wykonywana oraz wynagradzana w przypadkach i na zasadach przewidzianych w ustawie, kodeksie pracy i innych aktach prawnych. Pracownik nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że zachodzą szczególnie ważne okoliczności.”

ust. 2:

W pierwszym zdaniu po wyrazie; „dopuszczalna” dopisuje się wyrazy: „- w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi -,”

ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W przypadku szczególnych potrzeb Uczelni pracownik niebędący nauczycielem akademickim może być zobowiązany do pracy w dzień wolny. Za pracę wykonaną w tym dniu pracownik otrzyma dzień wolny, tak by nie została naruszona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w kwartalnym okresie rozliczeniowym. W szczególności za pracę wykonaną w niedziele i święta:

- 1) kierowcy należy udzielić innego dnia wolnego od pracy – w następnym tygodniu,
- 2) pozostałym pracownikom (za wyjątkiem pracowników obsługi wymienionych w pkt 3) przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 100 % tego wynagrodzenia lub na żądanie pracownika, udzielenie innego dnia wolnego od pracy – w następnym tygodniu,
- 3) powyższe ustalenia nie dotyczą pracowników obsługi, dla których dniami wolnymi są dni przewidziane w miesięcznym harmonogramie jako dni wolne.”

ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać dla poszczególnego pracownika przeciętnie 48 godzin w kwartalnym okresie rozliczeniowym.”

Wprowadza się nowy ust. 6 w brzmieniu:

„6. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 260 godzin w roku kalendarzowym.”

Dotychczasowy ust. 6 otrzymuje nr 7 w brzmieniu:

„7. Pracownicy zarządzający Uczelnią w imieniu pracodawcy, kierownicy jednostek organizacyjnych, a także ich zastępcy oraz osoby zatrudnione na stanowiskach samodzielnych, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

ust. 7 otrzymuje nr 8 w brzmieniu:

„8. Pracownikom, o których mowa w ust. 7 z wyłączeniem pracowników zarządzających Uczelnią w imieniu pracodawcy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, na zasadach określonych w ust.4.”

ust. 8 otrzymuje nr 9 w brzmieniu:

„9. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – z zastrzeżeniem ust. 4 – jeżeli :

- 1) pracodawca, na wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy,
- 2) pracodawca, bez wniosku pracownika, udzielił mu czasu wolnego od pracy 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.

§ 12 otrzymuje nr 13

Dodaje się ust 1 w brzmieniu:

„1. Za dyscyplinę i porządek pracy oraz rozliczanie czasu pracy odpowiedzialni są kierownicy jednostek organizacyjnych.

Dotychczasowy ust. 1 otrzymuje nr 2

ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pora nocna obejmuje godziny od 22⁰⁰ do 6⁰⁰ z tym, że dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach starszych portierów pracujących w rejonie „Kliniki”, w budynku administracyjnym pora nocna obejmuje godziny od 23⁰⁰ do 7⁰⁰ .

Dodaje się ust. 4 otrzymuje w brzmieniu:

„4. Praca w niedziele i święta oraz soboty może być wykonywana w warunkach określonych w ustawie, kodeksie pracy i przepisach wykonawczych, wydanych na ich podstawie.”

§ 13 otrzymuje nr 14

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownicy, z wyjątkiem nauczycieli akademickich, niezwłocznie po przybyciu do pracy, a także bezpośrednio po zakończeniu pracy obowiązani są podpisać listę obecności, wpisując odpowiednio godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy.”

ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Kontrolę dyscypliny pracy przeprowadza Dział Kadr i Spraw Socjalnych. Kierownicy jednostek organizacyjnych odpowiadają przed rektorem za przestrzeganie dyscypliny pracy podległych im pracowników, także nauczycieli akademickich.”

dodaje się nowy ust. 7 w brzmieniu:

„7. Pracownika nieobecnego w pracy zastępuje pracownik wyznaczony przez bezpośredniego przełożonego.”

dotychczasowy ust. 7 otrzymuje nr 8, ust. 8 otrzymuje nr 9, ust. 9 otrzymuje nr 10, ust.10 otrzymuje nr 11, ust. 11 otrzymuje nr12, ust. 12 otrzymuje nr 13.

§ 14 otrzymuje nr 15

(dodaje się drugie zdanie, jako ust.2, a dotychczasowa treść staje sięust.1)

§15 otrzymuje brzmienie:

„1.Zabronione jest palenie wyrobów tytoniowych, poza wyraźnie wyodrębnionymi miejscami, w pomieszczeniach zamkniętych Uczelni.

2. Do wyznaczenia oraz oznakowania miejsc, w których można palić wyroby tytoniowe oraz oznakowania zakazu palenia zobowiązany jest kierownik Inspektoratu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.”

§ 15 otrzymuje nr 16

ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W razie uzasadnionego podejrzenia o naruszenie przez pracownika obowiązku trzeźwości kierownik jednostki organizacyjnej, a w stosunku do kierowników jednostek organizacyjnych i pracowników samodzielnych, rektor lub z jego upoważnienia kanclerz, nie dopuszcza do pracy lub odsuwa pracownika od pracy, informując o przysługującym mu prawie przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. Okoliczności stanowiące podstawę podjęcia decyzji o niedopuszczeniu pracownika do pracy powinny być pracownikowi podane do wiadomości.

ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4.Pracodawca zapewnia przeprowadzenie żądanego przez pracownika badania stanu trzeźwości. Pracownik może żądać przeprowadzenia tego badania w obecności osoby trzeciej. Z przebiegu badania sporządza się protokół, w którym opisuje się objawy i okoliczności uzasadniające przeprowadzenie badania. Odpis protokołu doręcza się pracownikowi.”

ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. W przypadku stwierdzenia naruszenia obowiązku trzeźwości, kierownik jednostki organizacyjnej podejmuje czynności wymienione w punkcie 3 i natychmiast powiadamia o tym fakcie rektora lub kanclerza.”

§16 otrzymuje nr 17

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wyплаты wynagrodzenia za pracę dokonuje się dla:

- 1) nauczycieli akademickich – drugiego dnia miesiąca za dany miesiąc z góry,
- 2) pracowników administracyjnych, technicznych, bibliotecznych – 26. dnia za dany miesiąc,
- 3) pracowników obsługi i zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – z dołu, 10. dnia następnego miesiąca.”

ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę dla nauczycieli akademickich jest dniem wolnym od pracy, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w drugim dniu roboczym danego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia dla pracowników administracyjnych, technicznych, bibliotecznych i obsługi przypada na dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.”

ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„Wypłaty wynagrodzenia dokonuje Ekspozytura PKO BP przy ul. Norwida 25 w godzinach od godz. 11. do 13.”

dodaje się ust. 8 w brzmieniu:

„8. Zasiłki chorobowe, macierzyńskie oraz z ubezpieczenia społecznego wypłacane są w miejscu i terminach wypłat wynagrodzeń.”

§17 otrzymuje nr 18

§18 otrzymuje nr 19

pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3. oświadczenie pracownika w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających sprawowanie przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat ośmiu,”

pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„oświadczenie pracownika potwierdzające odbywanie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło osiem godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.”

§19 otrzymuje nr 20

§20 otrzymuje nr 21

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownik może być zwolniony z pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udzielają: rektor, kanclerz, kierownicy jednostek organizacyjnych, lub upoważnione osoby, gdy zachodzi nieunikniona i należyście uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia.”

§21 otrzymuje nr 22

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, w wymiarze określonym w ustawie i w kodeksie pracy.”

§ 22 otrzymuje nr 23 o następującym brzmieniu:

- „1. Pracownikowi udziela się urlopu wypoczynkowego zgodnie z planem urlopów.
2. Plan urlopów, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, ustalają:
 - 1) dla pracowników zatrudnionych na wydziałach, w jednostkach międzywydziałowych, pozawydziałowych i ogólnouczelnianych – kierownicy jednostek organizacyjnych,
 - 2) dla pozostałych pracowników – kanclerzi przekazują do Działu Kadr i Spraw Socjalnych do końca maja każdego roku.
3. Plan urlopów na dany rok podaje się do wiadomości pracowników w jednostce organizacyjnej.
4. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż cztery dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia tego urlopu najpóźniej w godzinach porannych w dniu rozpoczęcia urlopu. W celu umożliwienia realizacji powyższego uprawnienia, dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, plan urlopów może być sporządzany w wymiarze o cztery dni krótszym od przysługującego wymiaru.
5. Zarówno pracownikowi, jak i kierownikowi jednostki organizacyjnej przysługuje prawo korygowania planu z ważnych przyczyn, a termin zgłoszenia zmiany nie powinien być krótszy niż dwa tygodnie. Każda zmiana terminu urlopu wymaga zgody kierownika jednostki organizacyjnej.

6. Każda zmiana terminu urlopu przez pracownika wymaga zgody kierownika jednostki organizacyjnej. Anulowanie terminu urlopu wypoczynkowego udzielonego zgodnie z planem może nastąpić pod warunkiem określenia przez pracownika w podaniu – innego terminu wykorzystania urlopu, w tym samym roku i w tej samej liczbie dni.

7. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to przysługujących czterech dni urlopu wymienionych w ust.4.

8. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie krócej niż czternaście kolejnych dni kalendarzowych.

9. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy lub nie wykorzystał części urlopu z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego przez czas do trzech miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego,

wówczas pracodawca jest obowiązany udzielić urlop w terminie późniejszym

10. Część urlopu wypoczynkowego niewykorzystaną z przyczyn, o których mowa w ust. 9 ulega przesunięciu przez Dział Kadr i Spraw Socjalnych na okres następujący bezpośrednio po terminie udzielonego (zaplanowanego) urlopu.

11. Pracownik może zostać odwołany z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w Uczelni wymagają okoliczności nie przewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

12. Pracodawca pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

13. W okresie wypowiedzenia stosunku pracy pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

14. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.

15. Dział Kadr i Spraw Socjalnych przekazuje kierownikom jednostek organizacyjnych dwa razy w ciągu roku (do końca maja i do końca listopada) zawiadomienia o stanie wykorzystania urlopów wypoczynkowych przez pracowników tych jednostek.

§23 otrzymuje nr 24

§ 24 otrzymuje nr 25

§ 25 otrzymuje nr 26

§ 26 otrzymuje nr 27

§ 27 otrzymuje nr 28

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzi: prorektor ds. nauki – jako przewodniczący, pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, społeczny inspektor pracy, przedstawiciele pracowników wybrani przez uczelniane organizacje związkowe oraz przedstawiciel pionu technicznego wskazany przez Kanclerza. Komisja dokonuje czynności w składzie 7 osób.”

§ 28 otrzymuje nr 29

ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Każdy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, których termin ustala lekarz medycyny pracy.”

dodaje się ust. 3 i 4

ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.”

ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Kierownik jednostki organizacyjnej nie ma prawa dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.”

§ 29 otrzymuje nr 30

§ 30 otrzymuje nr 31

§ 31 otrzymuje nr 32

dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Kierownik jednostki organizacyjnej jest zobowiązany do przekazania każdemu zatrudnianemu w jednostce pracownikowi informacji o występującym na danym stanowisku ryzyku zawodowym. Pracownik jest informowany o ryzyku zawodowym podczas wstępnych szkoleń ogólnych i stanowiskowych, a fakt zapoznania z ryzykiem potwierdzany jest własnoręcznym podpisem pracownika na stosownym oświadczeniu. Oświadczenie zostaje włączone do akt osobowych pracownika.”

§ 32 otrzymuje nr 33

§ 33 otrzymuje nr 34

§34 otrzymuje nr 35

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kobiety nie mogą być zatrudniane przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, wymienionych w wykazie prac wzbronionych kobietom, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.”

§ 36 otrzymuje nr 37

ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Zasady przyznawania nagród nauczycielom akademickim określa regulamin uchwalony przez senat, natomiast pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi określa statut .”

§37 otrzymuje nr 38

ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli akademickich reguluje statut.”

§ 38 otrzymuje nr 39:

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.”

ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.”

ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Jeżeli z powodu nieobecności w Uczelni pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.”

ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. O zastosowanej karze rektor lub działający z jego upoważnienia kanclerz zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.”

ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu siedmiu dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje rektor po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika uczelnianej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu czternastu dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.”

ust. 10 otrzymuje brzmienie:

„10. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu czternastu dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.”

ust. 11 otrzymuje brzmienie:

„11. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. rektor może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika uczelnianej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.”

§ 39 otrzymuje nr 40

ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem jednego roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia.”

§ 40 otrzymuje nr 41

ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W sprawach skarg i wniosków pracowniczych przyjmują rektor i kanclerz.”

§41 otrzymuje nr 42 i brzmienie:

„W sprawach nie unormowanych regulaminem do stosunku pracy stosuje się odpowiednio ustawę, Kodeks pracy, inne przepisy prawa pracy a także przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.”

§42 otrzymuje nr 43

§43 otrzymuje nr 44.

§ 2

Pozostałe postanowienia regulaminu nie ulegają zmianie.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14. dni od dnia podania do publicznej wiadomości pracowników Uczelni poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, tj. od dnia 3 sierpnia 2007 roku.

R e k t o r

Prof. dr hab. Michał Mazurkiewicz