

Zarządzenie nr 141/XVI R/2023
Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu
z dnia 18 sierpnia 2023 r.
zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu
Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

Na podstawie art. 104 § 1 i art. 104¹⁻³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2022, poz. 1510 ze zm.) oraz art. 23 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. 2023, poz. 742 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie pracy Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 126/XV R/2019 Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 13 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu ze zm., wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po § 15 wprowadza się § 15a w brzmieniu:

„Elastyczna organizacja pracy

§ 15a

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. Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.
2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w ust. 1 uważa się:
 - 1) pracę zdalną,
 - 2) system przerywanego czasu pracy,
 - 3) system skróconego tygodnia pracy,
 - 4) system pracy weekendowej,
 - 5) ruchomy rozkład czasu pracy,
 - 6) indywidualny rozkład czasu pracy,
 - 7) obniżenie wymiaru czasu pracy.”;

2) § 18 otrzymuje następujące brzmienie:

„Praca zdalna

§ 18

1. Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).
2. Zasady wykonywania pracy zdalnej (ryczałt) oraz pracy zdalnej okazjonalnej określają odrębne zarządzenia Rektora.”;

3) § 24 otrzymuje następujące brzmienie:

„Przerwy w pracy

§ 24

1. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mają prawo do 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy.
2. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin, mają prawo do dodatkowej 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy.
3. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 16 godzin, mają prawo do kolejnej 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy.
4. Czas rozpoczynania i zakończenia przerwy ustalają kierownicy jednostek organizacyjnych.”;

4) po § 56 wprowadza się § 56a w brzmieniu:

„Urlop opiekuńczy

§ 56a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
3. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlopu udziela się na

wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

4. Za okres urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

5. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”;

5) po § 62 wprowadza się § 62a w brzmieniu:

„§ 62a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.”;

6) w § 63 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Wynagrodzenia dla pracowników Uniwersytetu Medycznego są wypłacane raz w miesiącu w następujących terminach:

a) dla nauczycieli akademickich w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca (z góry),

b) dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi 26 dnia każdego miesiąca (z dołu).”;

7) w § 71 ust. 3 otrzymuje następujące brzmienie:

„3. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.”.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia zamieszczenia zarządzenia na stronie internetowej Uczelni.

Rektor
Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu

prof. dr hab. Piotr Ponikowski

Otrzymują:
Według rozdzielnika
MC