

Polecenie służbowe nr 1/XVI R/2025

Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu

z dnia 19 maja 2025 r.

**w sprawie obowiązku zgłaszania przez bezpośredniego przełożonego nieusprawiedliwionej
nieobecności w pracy nauczyciela akademickiego**

Na podstawie art. 23 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2024, poz. 1571 ze zm.) i § 36 Statutu Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (t.j. uchwała nr 2689 Senatu Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu z dnia 22 stycznia 2025 r.) poleca się, co następuje:

§ 1

Bezpośredni przełożony ma obowiązek zgłaszania do Działu Spraw Pracowniczych nieusprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego w pracy podczas zaplanowanych obowiązków, m.in. zajęć dydaktycznych, zebrań, w tym odpraw kliniczno-dydaktycznych, konsultacji itp., zgodnie z opisaną procedurą.

Postanowienia ogólne

§ 2

1. Obowiązki pracownika w zakresie przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy określa Regulamin Pracy UMW, który wskazuje m.in. że:

- 1) do obowiązków pracownika należy w szczególności przestrzeganie ustalonego czasu pracy oraz jego pełne i efektywne wykorzystanie. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Uczelni lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy,
- 2) za dyscyplinę czasu pracy odpowiada bezpośredni przełożony,
- 3) zabrania się pracownikom opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy, bez zgody przełożonego,
- 4) pracownik powinien uprzedzić swojego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia,
- 5) w razie niemożności stawienia się do pracy, pracownik obowiązany jest niezwłocznie, lecz nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, powiadomić o tym fakcie kierownika jednostki osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem faksu, poczty elektronicznej, przez inną

osobę lub drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego. Zawiadomienie, o którym mowa powyżej, powinno zawierać przyczynę nieobecności i przewidywany czas jej trwania,

- 6) szczególnie rażącym naruszeniem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy jest w szczególności nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub jej opuszczenie bez usprawiedliwienia.

2. W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku, regulaminu pracy, a w szczególności spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia, mogą być stosowane kary:

- 1) kara upomnienia,
- 2) kara nagany,

a także inne sankcje przewidziane w przepisach prawa pracy (w tym rozwiązanie stosunku pracy).

3. Niewywiązanie się przez pracownika wskutek jego winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa z obowiązku powiadomienia pracodawcy z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki, o przyczynie i przewidywanym okresie trwania nieobecności w pracy, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i dawać podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

4. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni.

Procedura

§ 3

1. W przypadku powzięcia wiadomości o nieusprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego w pracy podczas zaplanowanych obowiązków przełożony:

- a) organizuje zastępstwo za nieobecnego nauczyciela akademickiego i informuje adiunkta dydaktycznego o nieobecności prowadzącego zajęcia,
- b) zgłasza ten fakt do Działu Spraw Pracowniczych na wzorze stanowiącym załącznik do niniejszej procedury, wysyłając e-mail z poczty służbowej (alias umw.edu.pl) na adres kadry@umw.edu.pl lub dostarczając pismo osobiście do Działu Spraw Pracowniczych niezwłocznie, jednak nie później niż do dnia następnego po dniu powzięciu informacji o nieobecności nieusprawiedliwionej nauczyciela akademickiego.

2. Pracownik Działu Spraw Pracowniczych weryfikuje w dedykowanym systemie czy zarejestrowano przyczynę nieobecności nauczyciela akademickiego (np. zwolnienie chorobowe, opiekę na członka rodziny) oraz:

- 1) w przypadku gdy w systemie zarejestrowano przyczynę nieobecności, informuje o tym fakcie przełożonego nauczyciela akademickiego. Przełożony, po powrocie nieobecnego

nauczyciela, poucza go o obowiązku niezwłocznego zawiadomienia o swojej nieobecności z podaniem jej przyczyny oraz przewidywanego czasu trwania, a także, że niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika może stanowić ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego i dawać podstawę do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym oraz sporządza się notatkę służbową na tą okoliczność,

- 2) w przypadku gdy w systemie nie zarejestrowano przyczyny nieobecności, pracownik Działu Spraw Pracowniczych:
 - a) ewidencjonuje nieobecność nieusprawiedliwioną w systemie kadrowym,
 - b) informuje przełożonego nauczyciela o możliwych dalszych krokach prawnych, w tym wypowiedzeniu stosunku pracy,
 - c) informuje o zaistniałej sytuacji Prorektora ds. Rozwoju Kadry Akademickiej.

§ 4

Polecenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Z upoważnienia Rektora
Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu
PROREKTOR DS. NAUKI

prof. dr hab. Piotr Dzięgiel

Otrzymują:
według rozdzielnika
UK