

# Zarządzenie nr 61

Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

z dnia 6 czerwca 2023 r.

zmieniające zarządzenie nr 52 Rektora ZUT z dnia 16 września 2019 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy

Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie

Na podstawie art. 23 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.) oraz na podstawie 104 § 1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, zarządza się, co następuje:

## § 1.

W Regulaminie pracy Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 52 Rektora ZUT z dnia 16 września 2019 r., z późn. zm., wprowadza się zmiany:

1) w § 4:

a) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracownikowi umowę o pracę i określenia jego warunków pracy. Umowę o pracę pracodawca powinien wręczyć pracownikowi najpóźniej w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o warunkach zatrudnienia wskazanych w art. 29 § 3 k.p., m. in. o:

- 1) terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę;
- 2) czasie pracy i sposobie jego rozliczania oraz przysługujących przerwach w pracy i odpoczynku;
- 3) prawie do urlopu wypoczynkowego i o wymiarze tego urlopu;
- 4) długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.”;

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, 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.”;

d) po ust. 4 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w ust. 3 i 4, niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.”;

2) w § 6:

a) w ust. 1 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a) informowania pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> lub w art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4;”;

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty (za pośrednictwem mailingu pracowniczego, tablic ogłoszeń, udostępnienia na stronie ZUT) o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy w Uczelni.”;

3) w § 19 ust. 4 pkt 1 skreśla się;

4) w § 22 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Nauczycielowi akademickiemu może być powierzona opieka nad studentem przygotowującym pracę dyplomową, w tym również prowadzenie konsultacji w czasie określonym w programie studiów. Do rocznego obciążenia dydaktycznego (wymiaru zajęć dydaktycznych, godzin ponadwymiarowych) nauczyciela akademickiego z tytułu opieki nad studentem przygotowującym pracę dyplomową, w tym również prowadzenia konsultacji, po uzyskaniu pozytywnych recenzji tej pracy dolicza się za każdego dyplomanta 12 godzin – na studiach pierwszego stopnia i 15 godzin – na studiach drugiego stopnia.”;

5) w § 28:

- a) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Plan urlopów wypoczynkowych ustala kierownik jednostki organizacyjnej, biorąc pod uwagę wnioski urlopowe pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy jednostki. W planie urlopów należy uwzględnić urlopy należne pracownikom w danym roku kalendarzowym, w tym również urlopy zaległe. Plan urlopów nie obejmuje części urlopu, o której mowa w § 27 ust. 11 oraz urlopów i zwolnień od pracy, o których mowa w paragrafach 30a, 31, 31a oraz 32 ust. 2 niniejszego Regulaminu.”;
- b) ust. 4 otrzymuje brzmienie: „4. Plan urlopów sporządza się w terminie do 31 marca danego roku w 2 egzemplarzach; jeden egzemplarz planu otrzymuje Dział Kadr, a drugi egzemplarz pozostaje w jednostce organizacyjnej.”;

6) po § 30 dodaje się § 30a w brzmieniu:

**„§ 30a.**

**Urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski, wychowawczy**

Pracownik ma prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego lub wychowawczego na zasadach określonych w Kodeksie pracy.”;

7) po § 31 dodaje się § 31a w brzmieniu:

**„§ 31a.**

**Urlop opiekuńczy**

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni.
2. Urlopu udziela się w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (syna, córki, matki, ojca, małżonka) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
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.
4. Urlopu opiekuńczego udziela bezpośredni przełożony na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
5. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”;

8) w § 32:

a) akapit otrzymuje numerację ust. 1;

b) po ust. 1 dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. 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.”;

9) w § 45:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. 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) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracownikom będącym osobami z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym i umiarkowanym przysługuje prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy, przeznaczonej na gimnastykę i wypoczynek.”;

c) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracownikom zatrudnionym przy obsłudze monitorów ekranowych, po każdej godzinie intensywnej, nieprzerwanej pracy przy monitorze bezpośredni przełożony jest obowiązany zapewnić 5-minutową przerwę na odpoczynek.”;

d) po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Przerwy, o których mowa w ust. 1-3, wlicza się do czasu pracy.”;

10) w § 58 pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, bez ich zgody.”;

11) w § 59:

a) akapit otrzymuje numerację ust. 1;

b) po ust. 1 dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. 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, o której mowa w art. 188<sup>1</sup> k.p.”;

12) w § 67 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Badanie na zawartość alkoholu w organizmie przeprowadza się na żądanie pracownika, w oparciu o rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. poz. 317).”.

## **§ 2.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT