Zarządzenie wewnętrznego Nr R.021.1.132.2023
Rektora Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie
z dnia 9 października 2023 r.
w sprawie zmian do Regulaminu Pracy
w Uniwersytecie Jana Długosza w Częstochowie

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.) i § 24 ust. 1-3 Statutu Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie oraz na podstawie art. 104^2 i 104^3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie wprowadza się następujące zmiany:

1. § 14 otrzymuje brzmienie: „Obowiązki nauczyciela akademickiego mogą być wykonywane również poza Uczelnią po uzyskaniu zgody pracownika, na zasadach określonych w umowach z jednostkami, z którymi Uczelnia prowadzi współpracę, takimi jak: inne uczelnie, instytuty naukowe, placówki edukacyjne oraz podmioty lecznicze".
2. W § 16 dodaje się ust. 4 o następującym brzmieniu: „4. W Uczelni mogą być stosowane systemy czasu pracy i rozkłady czasu pracy przewidziane w Kodeksie pracy i określone w niniejszym Regulaminie. W szczególności są to: 1) podstawowy system czasu pracy; 2) zadaniowy system czasu pracy; 3) równoważny system czasu pracy; 4) system pracy zdalnej".
3. W § 16 dodaje się ust. 5 o następującym brzmieniu: „5. W każdym systemie czasu pracy stosowane mogą być następujące rozkłady czasu pracy: 1) ruchomy; 2) indywidualny. Określenie pracownikowi systemu czasu pracy, w którym wykonuje on pracę oraz rozkładu czasu pracy należy do uprawnień pracodawcy związanych z kierowaniem zakładem pracy i organizacją procesu wykonywania pracy. Zmiana systemu, w którym pracownik wykonuje pracę nie wymaga zmiany treści umowy o pracę. Zmiany systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy dokonuje się na piśmie, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego okresu rozliczeniowego".
4. W § 16 dodaje się ust. 6 o następującym brzmieniu: „6. Ustalenia dotyczące systemów czasu pracy, o których mowa w ust. 5 może nastąpić na pisemny wniosek pracownika po pozytywnym zaopiniowaniu przez przełożonego pracownika za zgodą Rektora, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Decyzje te są przechowywane w aktach osobowych pracowników".
5. W § 17 ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W stosunku do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, może wystąpić praca zmianowa. Praca w systemie zmianowym (zmiany 8-godzinne) odbywa się według miesięcznego harmonogramu pracy".

6. W § 17 w ust. 6 w części dotyczącej godzin pracy w systemie zmianowym w stosunku do pracowników bibliotecznych ustala się w sposób następujący: „6. Godziny pracy w systemie zmianowym w Uczelni ustala się następująco: - dla pracowników bibliotecznych w Bibliotece Uniwersyteckiej: I zmiana – godziny pracy od 7^{00} lub 7^{30} lub 8^{00} do 15^{00} lub 15^{30} lub 16^{00}; II zmiana – godziny pracy od 12^{00} do 20^{00}”.
7. W § 17 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. Przerwy wlicza się do czasu pracy”.
8. W § 17 dodaje się ust. 22 o następującym brzmieniu: „22. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, za wyjątkiem: 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy; 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. W takich przypadkach pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku”.
9. W § 17 dodaje się ust. 23 o następującym brzmieniu: „23. Czas pracy pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo”.
10. W § 18 dodaje się ust. 8 o następującym brzmieniu: „8. Na wniosek pracownika może być zastosowany system pracy zdalnej. Szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej przez pracowników określa stosowne porozumienie w sprawie pracy zdalnej zawarte w dniu 18 kwietnia 2023 r.”
11. W § 20 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „5. Dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje na Uczelni roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi: - Rektor – maksymalnie do 30 godzin, prorektor – od 60 do 90 godzin”.
12. W § 20 ust. 6 otrzymuje brzmienie: „6. Dla nauczycieli akademickich pełniących funkcję dziekana, prodziekana, dyrektora szkoły doktorskiej oraz zastępcy dyrektora szkoły doktorskiej roczny wymiar zajęć dydaktycznych obniża się o 60 godzin”.
13. W § 20 ust. 7 otrzymuje brzmienie: „7. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych obniża się następującym nauczycielom akademickim:
    a) przewodniczącym rad dyscyplin naukowych – o 30 godzin,
    b) kierownikom projektów badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych finansowanych ze źródeł zewnętrznych na wniosek kierownika projektu zaopiniowany przez dziekana wydziału – od 15 do 30 godzin w każdym semestrze realizacji projektu w Uczelni,
    c) redaktorom naczelnym oraz sekretarzom czasopism naukowych umieszczonych na listach czasopism punktowanych – łącznie dla czasopisma o 15 godzin w każdym semestrze;
    d) byłym rektorom Uczelni – o 30 godzin;

e) zniżka rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przyznana na podstawie pkt. a)-c) nie może wynosić więcej niż 120 godzin”.

14. W § 20 ust. 8 otrzymuje brzmienie: „ 8. Przy obniżeniu rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych dla nauczycieli akademickich, o których mowa w ust. 5, 6 i 7 niniejszego paragrafu uwzględnia się w szczególności: stopień trudności zajęć, zaangażowanie w prace naukowo-badawcze, dydaktyczne i organizacyjne,
liczebność grup studenckich i doktoranckich, sytuację finansową Uczelni”.
15. W § 20 ust. 10 pkt 9) otrzymuje brzmienie: „9) godziny ponadwymiarowe to godziny faktycznie zrealizowane ponad roczny wymiar godzin dydaktycznych ustalony dla danego stanowiska wynikający z okresu zatrudnienia w danym roku akademickim. Do celów rozliczenia godzin ponadwymiarowych na studiach stacjonarnych pensum, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu obniża się wyłącznie nauczycielom akademickim będącym kierownikami grantu finansowanego przez MEiN, NCN lub NCBiR oraz redaktorom naczelnym i sekretarzom czasopism naukowych umieszczonych na listach czasopism punktowanych. Do celów rozliczenia godzin ponadwymiarowych na studiach niestacjonarnych pensum, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu obniża się zgodnie z ust. 5, 6, 7, 8 i 9 niniejszego paragrafu; w przypadku obniżenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych liczba nadgodzin nie może być większa niż przyznana zniżka”.

16. W § 20 ust. 10 pkt 12) otrzymuje brzmienie: „12) zajęcia prowadzone w języku obcym przez pracowników etatowych są liczone z przelicznikiem 1,5, z wyjątkiem zajęć z lektoratu, translatorium, języka obcego technicznego oraz zajęć na kierunku *filologia* prowadzonych standardowo w języku obcym. Decyzję nienaruszającą dyscypliny finansów Uczelni, podejmuje dziekan wydziału”.

17. W § 21 ust. 4 otrzymuje brzmienie: „4. W celu zapewnienia prawidłowości i ciągłości realizacji zadań Uczelni dla nauczycieli akademickich sporządza się plan urlopów obejmujący rok kalendarzowy. Termin urlopu wypoczynkowego uzgadnia z nauczycielem akademickim i zatwierdza przełożony pracownika. Plan urlopów obejmuje dla każdego nauczyciela akademickiego co najmniej 32 dni urlopu. Plan urlopów nauczyciel akademicki sporządza w portalu pracowniczym do 31 stycznia każdego roku na dany rok kalendarzowy. Plan urlopów nauczyciela akademickiego zatwierdza jego przełożony”.

18. W § 21 dodaje się ust. 15 o następującym brzmieniu: „15. Co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych”.

19. W § 22 ust. 1 pkt c) otrzymuje brzmienie: „1. c) płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji, przeprowadzenia kwerendy, odbycia wizy studyjnej, realizacji innego rodzaju działalności naukowej albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej”.

20. W § 24 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „5. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat”.

21. W § 25 ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W celu zapewnienia prawidłowości i ciągłości realizacji zadań Uczelni dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi sporządza się plan urlopów obejmujący rok kalendarzowy. Termin urlopu wypoczynkowego uzgadnia z pracownikiem przełożony. Plan urlopów obejmuje dla każdego pracownika co najmniej 22 lub 16 dni urlopu odpowiednio do przysługującego wymiaru urlopu. Plan urlopów pracownik sporządza w portalu pracowniczym do 31 stycznia każdego roku na dany rok kalendarzowy. Plan urlopów zatwierdza przełożony pracownika. W przypadku pracowników obsługi plan urlopów należy sporządzić w wersji papierowej w terminie do 31 stycznia każdego roku na dany rok kalendarzowy. Zatwierdzone plany urlopów dla pracowników obsługi należy przekazać niezwłocznie do Działu Kadr i Spraw Socjalnych”.

22. W § 25 ust. 6 otrzymuje brzmienie: „6. Termin zaplanowanego urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika za zgodą przełożonego”.

23. W § 26 dodaje się ust. 9 o następującym brzmieniu: „9. 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. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym”.

24. W § 26 dodaje się ust. 10 o następującym brzmieniu: „10. 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. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy. Za czas urlopu opiekuńczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze”.

25. W § 40 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego Rozporządzeniem Rady Ministrów”.

26. W Załączniku Nr 3 do Regulaminu Pracy będącego wewnętrzną polityką antymobbingową i antydyskryminacyjną w Uniwersytecie Jana Długosza w Częstochowie wprowadza się następujące zmiany:

- § 4 ust. 1 pkt a) otrzymuje brzmienie: „a) każdy pracownik, który stał się ofiarą mobbingu lub/i dyskryminacji, ma prawo domagać się od pracodawcy podjęcia działań zmierzających do zaprzestania mobbingu lub/i dyskryminacji oraz wyjaśnienia i anulowania przyczyn i skutków występowania takiego zjawiska”.
- § 4 ust. 5 otrzymuje brzmienie: „5. Pierwszy etap wyjaśnienia kwestii mobbingu lub/i dyskryminacji polega na postępowaniu wyjaśniającym, podczas którego pracodawca albo osoba wskazana przez pracodawcę, wysłuchuje relacji osoby poszkodowanej oraz domniemanego sprawcy mobbingu lub/i dyskryminacji”.
- § 5 ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Komisja składa się z trzech członków”.
- § 5 ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. W skład Komisji wchodzą: przedstawiciel Rektora (ze szczególnym wskazaniem osób specjalizujących się w mediacjach), pracownik Uczelni posiadający wykształcenie prawnicze oraz przedstawiciel Związków Zawodowych działających w Uczelni. Obsługę administracyjną posiedzenia Komisji sprawuje przedstawiciel administracji jednostki organizacyjnej, w której miał miejsce przypadek mobbingu lub/i dyskryminacji”.
- dodaje się § 7 o następującym brzmieniu: „§ 7. W ramach realizacji Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej pracodawca dodatkowo powołuje Pełnomocnika ds. Równego Traktowania, którego zadaniem jest monitorowanie i wdrażanie systemowych działań o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym służących realizacji Polityki”.

§ 2

Pozostałe postanowienia Regulaminu Pracy wprowadzonego zarządzeniem wewnętrznym Nr R-0161/76/2019 z dnia 23 lipca 2019 r. z późniejszymi zmianami pozostają bez zmian.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania do wiadomości pracowników.

Rektor
Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie

prof. dr hab. Anna Wypych-Gawrońska