

ZARZĄDZENIE NR 53/2009

REKTORA UNIwersYTETU SZCZECIŃSKIEGO

z dnia 21 lipca 2009 r.

zmieniające zarządzenie Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Szczecińskim

Działając na podstawie art. 66 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. Podstawa prawna zarządzenia otrzymuje następujące brzmienie:

„Działając na podstawie art. 66 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. Prawo szkolnictwa wyższego (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.) w związku z art. 104-104³ Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:”

§ 2. W „Regulaminie pracy w Uniwersytecie Szczecińskim” stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 8/97 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 31 stycznia 1997 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Szczecińskim (j.t. zarz. nr 40/2004) wprowadza się następujące zmiany:

1) W § 4 dodaje się pkt. 12 -14 w następującym brzmieniu:

„12/ przeciwdziałać 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy,

13/ udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji oraz w formie zarządzeń Rektora Uczelni.

14/ przeciwdziałać mobbingowi.”

2) Dodaje się § 4 a w następującym brzmieniu:

„§ 4 a.

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust.1.

3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

7. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust.1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganym zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w ust.1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.”

3) W § 6 skreśla pkt. 6.

4) W § 12 skreśla się kropkę i dopisuje wyrazy:

„oraz prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, na zasadach wynikających z Kodeksu pracy.”

5) Dotychczasowy § 13 otrzymuje następujące brzmienie:

„Rektor, na umotywowany wniosek pracownika, może zezwolić na zmianę godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Zmiana ta nie może powodować zmniejszenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika”.

6) Dotychczasowy § 14 otrzymuje następujące brzmienie:

„Pracownicy Uczelni, których czas pracy wynosi co najmniej 36 godzin tygodniowo, w uzasadnionych przypadkach mogą pracować według ruchomego czasu pracy, wprowadzonego przez kierownika jednostki organizacyjnej, za zgodą Rektora.”

7) W § 15 ust. 1 otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Wykonywanie pracy według zasad określonych w § 13 polega na tym, że pracownik obowiązany jest do przepracowania pełnego dobowego wymiaru czasu pracy, niezależnie od godzin rozpoczęcia pracy.”

8) Wprowadza się § 15 a w następującym brzmieniu:

- „1. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowisku redaktora lub korektora w Wydawnictwie Naukowym Uniwersytetu Szczecińskiego dopuszcza się świadczenie przez pracownika pracy poza Uczelnią.
2. Czas pracy poza Uczelnią nie może przekraczać dwóch pełnych dni roboczych (2x 8 godzin roboczych) tygodniowo. W ramach świadczenia pracy poza Uczelnią dopuszcza się świadczenie pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy po uzyskaniu pisemnej zgody Dyrektora Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu Szczecińskiego.
3. Warunki świadczenia pracy poza Uczelnią, a w szczególności miejsce, dni i godziny świadczenia pracy oraz wskazanie sprzętu i oprogramowania, na którym będzie ona wykonywana określa odrębne porozumienie zawierane z pracownikiem. Osobą reprezentującą Uczelnię w zakresie zawarcia porozumienia oraz ustalenia jego warunków jest Dyrektor Wydawnictwa Naukowego Uniwersytetu Szczecińskiego.”

9) W § 22 ust. 3 otrzymuje następujące brzmienie:

„Ewidencja czasu pracy prowadzona jest w jednostce organizacyjnej.”

10) Dotychczasowy § 23 otrzymuje następujące brzmienie:

„Ewidencja absencji pracowników w pracy znajduje się w Dziale Spraw Osobowych.”

11) W § 30 dotychczasowy pkt. 3 b i pkt. 3 e otrzymują następujące brzmienie:

„3 b/ stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

3 e/ występowania w charakterze biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed organem prowadzącym postępowanie w sprawach o wykroczenia,”

12) W § 39 ust. 2a zdanie drugie otrzymuje następujące brzmienie:

„Pracownik zgłasza wniosek o urlop na żądanie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, w obowiązujących pracownika godzinach pracy.”

13)W § 40 wyrazy: „z zastrzeżeniem § 39 ust. 2 a.” skreśla się i wpisuje::

„ z wyjątkiem sytuacji, o której mowa w § 39 ust. 2 a.”

14) „Rozdział IX. Bezpieczeństwo i higiena pracy” otrzymuje następujące brzmienie:

„§ 57

Uczelnia oraz pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 58

Uczelnia zobowiązana jest zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bhp oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej, a pracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z nimi.

§ 59

1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochronę przeciwpożarową w Uczelni odpowiedzialność ponosi Rektor.
2. Rektor jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników i studentów poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 60

1. Rektor tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W Uczelni służbę bhp stanowi Inspektorat BHP i ppoż.
2. Rektor powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, przedstawiciel Kwestora, oraz przedstawiciele uczelnianych organizacji związkowych, w tym społeczny zakładowy inspektor pracy oraz wydziałowi inspektorzy pracy.

§ 61

1. Dziekani oraz kierownicy międzywydziałowych i ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych Uczelni są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.
2. Dziekani oraz kierownicy międzywydziałowych i ogólnouczelnianych jednostek organizacyjnych Uczelni, obowiązani są do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w swoich jednostkach. Obowiązek ten wynika z odpowiedzialności wobec pracowników, w szczególności obowiązani są oni do:
 - 1) zapewnienia, by obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy spełniały wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) zapewnienia, aby budowa, przebudowa, rozbudowa, nadbudowa albo zmiana przeznaczenia użytkowania obiektu budowlanego albo zajmowanego pomieszczenia była wykonywana na podstawie stosowanych pozwoleń organów administracji budowlanej, przepisów bhp i ochrony ppoż.,
 - 3) wyposażenia stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach,
 - 4) stosowania szczegółowych instrukcji bhp między innymi podczas wykonywania prac niebezpiecznych (wykaz tych prac reguluje odrębne zarządzenie Rektora), kart charakterystyk substancji i preparatów niebezpiecznych, zawierających postanowienia dotyczące zapobiegania zagrożeniom dla zdrowia i życia ludzi oraz prac spawalniczych, które mogą być wykonywane przez firmy zewnętrzne w czasie prac remontowo budowlanych obiektów,
 - 5) zapewnienia, aby prace przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, a w szczególności zagrożenia pożarowe, wybuchowe, porażenia prądem elektrycznym, wydzielania się trujących i szkodliwych gazów, wykonywane były przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji,
 - 6) stosowania tylko substancji i preparatów niebezpiecznych oznakowanych w sposób widoczny umożliwiający ich identyfikację zgodnie z obowiązującymi przepisami,
 - 7) zapewnienia, aby niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne były przechowywane w zamkniętych, wyraźnie oznakowanych pomieszczeniach i miejscach do tego przystosowanych, w opakowaniach chroniących przed ich szkodliwym lub niebezpiecznym działaniem, pożarem ewentualnie wybuchem,
 - 8) zapewnienia spełnienia wymagań dotyczących zabezpieczenia środowiska obiektu przed zagrożeniem pożarowym lub innym miejscowym zagrożeniem określonych w ustawie o ochronie przeciwpożarowej oraz w ustawie Prawo budowlane, a także wydanych na ich podstawie aktach wykonawczych,
 - 9) stosowania zasad postępowania z substancjami i preparatami chemicznymi, szkodliwymi czynnikami biologicznymi, substancjami, preparatami oraz czynnikami o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz materiałami promieniotwórczymi, zgodnie z przepisami dotyczącymi tych substancji, preparatów, czynników i materiałów,
 - 10) stosowania się do procedur na wypadek niezamierzonego uwolnienia się do atmosfery substancji lub preparatu niebezpiecznego zgodnie z odrębnym zarządzeniem Rektora,

- 11) oceniania i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą według zasad określonych odrębnym zarządzeniem Rektora oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,
- 12) stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, a zwłaszcza utrzymywania w stanie stałej sprawności urządzeń ograniczających lub eliminujących szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów oraz udostępniania ich pracownikom,
- 13) zapewnienia przeprowadzania lekarskich badań profilaktycznych : wstępnych, okresowych i kontrolnych oraz obowiązkowych szczepień ochronnych wg. zasad określonych w obowiązujących rozporządzeniach Ministra Zdrowia,
- 14) zapewnienia przeprowadzenia obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp – wstępnych ogólnych, instruktażu stanowiskowego i szkoleń okresowych zgodnie z odrębnym zarządzeniem Rektora,
- 15) wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za używanie przez pracownika własnej odzieży roboczej, pranie odzieży ,dostarczanie środków czystości oraz ochron indywidualnych zabezpieczających pracownika przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy zgodnie z obowiązującym zarządzeniem Rektora , Polskimi Normami oraz innymi przepisami prawa,
- 16) w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, do zapewnienia udzielenia pomocy poszkodowanemu, spowodowania ustalenia w przewidzianym zarządzeniem Rektora trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosowania środków zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości.
- 17) zapewnienia sprzętu i środków do udzielania pierwszej pomocy zgodnie z odrębnymi przepisami,
- 18) przekazania pracownikom informacji o pracownikach wyznaczonych do:
 - udzielania pierwszej pomocy
 - wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników,
- 19) zapewnienia przestrzegania postanowień ustawy o ochronie przeciwpożarowej i ustawy Prawo budowlane, a także wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych,
- 20) zapewnienia uprawnionym pracownikom na podstawie odrębnych przepisów posiłków profilaktycznych i napojów,
- 21) prowadzenia ewidencji i likwidację wytwarzanych odpadów zgodnie z odrębnym zarządzeniem Rektora.

§ 62

1. Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy odbywają szkolenie wstępne ogólne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, prowadzone przez Inspektorat BHP i ppoż.
2. Szkoleniu, o którym mowa w ust. 1, nie podlegają osoby kontynuujące pracę na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony w US.
3. Pracownicy zatrudniani na stanowiska robotnicze oraz inżynierskie i techniczne a także prowadzący praktyczne zajęcia dydaktyczne poza szkoleniem, o którym mowa w

ust.1, odbywają również szkolenie wstępne na stanowisku pracy, tzw. instruktaż stanowiskowy.

§ 63

1. Wszyscy nowo zatrudniani pracownicy przed przystąpieniem do pracy zobowiązani są wykonać właściwe dla stanowiska pracy wstępne badania lekarskie, z wyjątkiem osób kontynuujących pracę na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony w US.
2. Wszyscy pracownicy Uczelni zobowiązani są wykonywać właściwe badania okresowe oraz kontrolne.
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.

§ 64

Prowadzący zajęcia ze studentami w warsztatach, pracowniach specjalistycznych, laboratoriach oraz zajęcia z wychowania fizycznego obowiązani są znać i stosować przepisy i zasady bhp oraz posiadać przeszkolenie w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

§ 65

Uczelnia zapewnia pracownikom odzież ochronną i środki ochrony osobistej, za wydanie których odpowiedzialny jest bezpośredni przełożony pracownika.

§ 66

1. Za używanie przez uprawnionego pracownika własnej odzieży roboczej Uczelnia wypłaca pracownikowi ekwiwalent pieniężny na podstawie tabeli przydziału odzieży roboczej na poszczególne stanowiska pracy. Ekwiwalent wypłacany jest jeden raz w roku.
2. Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej uprawnieni pracownicy otrzymują raz na kwartał.

§ 67

Pracownicy, z którymi zostaje rozwiązana umowa o pracę, zobowiązani są do rozliczenia się z pobranej odzieży ochronnej u bezpośredniego przełożonego.

§ 68

W trosce o ochronę zdrowia pracowników i studentów, we wszystkich budynkach Uczelni, z wyjątkiem wydzielonych palarni, zabrania się palenia tytoniu.

§ 69

- 1) Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.
- 2) Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- 3) Kontrolę przestrzegania przepisów ppoż. prowadzą Komendy Miejskie (Powiatowe) Państwowej Straży Pożarnej.

- 4) Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sprawuje społeczna inspekcja pracy.
- 5) Uczelniane organizacje związkowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

15) W § 70 ust. 1 dopisuje się zdanie drugie w następującym brzmieniu:

„Przepisy powyższe stosuje się odpowiednio do pracownika – ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.”

16) Dotychczasowy § 71 otrzymuje następujące brzmienie:

„Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno zatrudniać bez jego zgody w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.”

17) Dotychczasowy § 74 otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

2. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w ust. 1.

4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

5. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

6. Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia

uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego ww. okolicznościach nie może przekroczyć wymiaru określonego w ust. 1.

7. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

8. Pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 1) do 6 tygodni - w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, począwszy od dnia 01 stycznia 2014 r.
- 2) do 8 tygodni - w przypadkach, o których mowa w ust.1 pkt 2-5, począwszy od dnia 01 stycznia 2014 r.

Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 wynosi:

- 1) w 2010 r. i 2011 r. – do 2 tygodni,
- 2) w 2012 r. i 2013 r. – do 4 tygodni.

Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2-5 wynosi:

- 1) w 2010 r. i 2011 r. – do 3 tygodni,
- 2) w 2012 r. i 2013 r. – do 6 tygodni.

9. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, na pisemny wniosek pracownicy składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

10. Pracownica uprawniona do dodatkowego urlopu macierzyńskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy.

11. Przepisy ust. 8-10 stosuje się odpowiednio do pracownika – ojca wychowującego dziecko, na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

12. Począwszy od 1 stycznia 2010 r. pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia, udzielanego na wniosek złożony w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek. Wymiar tego urlopu wynosi w 2010 r. i 2011 r. – 1 tydzień. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko korzystający 1 stycznia 2012 r. z urlopu ojcowskiego w wymiarze 1 tygodnia ma prawo do części urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem urlopu ojcowskiego.

13. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu."

14. Jeżeli oboje rodzice dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w ust.8 oraz w § 76 i § 77 może korzystać jedno z nich."

18) W § 76 skreśla się wyraz „Pracownicy” i wpisuje wyraz „Pracownikowi”.

19) Dotychczasowy § 77 otrzymuje następujące brzmienie:

- „1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
2. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
3. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.
4. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.
5. Zasady udzielania urlopu wychowawczego reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291).”

20) Dotychczasowy § 78 zdanie drugie otrzymuje następujące brzmienie:

„Wykaz tych prac zawiera rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545 z późn. zm.).”

21) Dotychczasowy § 79 otrzymuje następujące brzmienie:

„Młodocianym w rozumieniu niniejszego Regulaminu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.”

22) W § 80 pkt. 1 skreśla się wyrazy „szkołę podstawową” i wpisuje się wyraz „gimnazjum”.

23) Dotychczasowy § 83 otrzymuje następujące brzmienie:

„Młodociany zatrudniony w Uczelni obowiązany jest doksztalać się do ukończenia 18 lat, w szczególności:

- 1) w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
- 2) w zakresie szkoły ponad gimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.”

24) Dotychczasowy § 84 otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

2. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

3. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej ani przy pracach wzbronionych, których wykaz określają przepisy odrębne.”

25) W § 94 wyrazy: „art. 109-113” skreśla się i wpisuje wyrazy: „art. 109-113”.

26) W § 97 wyrazy „Dyrektor Administracyjny” skreśla się i wpisuje wyraz: „Kanclerz”.

27) Dotychczasowy § 95 ust. 3 otrzymuje następujące brzmienie:

„ Wzór zaświadczenia zawierającego oświadczenie pracownika, o którym mowa w ust. 2, stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu.”

28) W § 97 skreśla się wyrazy „Dyrektor Administracyjny” i wpisuje wyrazy: „Kanclerz”.

29) Skreśla się załączniki nr 1 i 2 do Regulaminu pracy w US p.n. „Zaświadczenie”.

30) Wprowadza się załącznik nr 5 w następującym brzmieniu:

*Załącznik nr 5
do Regulaminu pracy w Uniwersytecie
Szczecińskim*

1. Rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby:

- prace wykonywane na wysokości powyżej 2 m w przypadkach, w których wymagane jest zastosowanie środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości np: linek, pasów, szelek bezpieczeństwa.

Dotyczy pracowników na stanowiskach elektryk, konserwator, porządkowa, malarz i innych, na których wykonuje się ww prace, a także w sytuacjach o szczególnym zagrożeniu prac na wysokości.

- prace polegające na ręcznym przenoszeniu substancji lub preparatów niebezpiecznych i

substancji biologicznych zakażonych z magazynu głównego do magazynków podręcznych w katedrach i zakładach.

2. Rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej:

- prace przy obsłudze akceleratora badawczego,
- prace z materiałem biologicznie zakażonym z 3 i 4 grupy zagrożenia,

3. Osoby wykonujące prace wskazane w pkt. 1 i 2 powinny odbyć badania lekarskie określające sprawność psychofizyczną pracownika, co należy uwzględnić w skierowaniu na badania lekarskie.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR
Waldemar Tarczyński
prof. dr hab. Waldemar Tarczyński