

Pismo okólne Nr 19/2013/2014
Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
z dnia 24 lutego 2014 r.

w sprawie przestrzegania czasu pracy przez pracowników Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego niebędących nauczycielami akademickimi.

Na podstawie art. 66 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.) oraz § 47 ust. 1 i ust. 2 Statutu Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego

przypominam, że:

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego określonym w art. 100 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy jest przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, co oznacza, że pracownik rozpoczyna i kończy pracę zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, a przybycie do pracy potwierdza złożeniem podpisu na liście obecności.
2. Ustalony w Uniwersytecie czas pracy oznacza, że o określonych przez pracodawcę godzinach pracownik rozpoczyna i kończy pracę, a nie przychodzi do zakładu pracy lub go opuszcza.
3. Stosownie do Regulaminu pracy pracowników Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego niebędących nauczycielami akademickimi, z zastrzeżeniem pkt 4 i 5, obowiązuje:
 - a) ośmiogodzinny dzień pracy:
 - w godzinach od 7.15 do 15.15 – w przypadku pracowników, o których mowa w § 10 ust. 3 lit. a i b oraz lit. d tiret piąte Regulaminu Pracy UKW;
 - w godzinach od 6.00 do 14.00 (I zmiana), od 14.00 do 22.00 (II zmiana) oraz od 22.00 do 6.00 (III zmiana) - w przypadku pracowników, o których mowa w § 10 ust. 3 lit. d tiret pierwsze Regulaminu Pracy UKW;
 - w godzinach od 6.00 do 14.00 (I zmiana) oraz od 14.00 do 22.00 (II zmiana) – w przypadku pracowników, o których mowa w § 10 ust. 3 lit. d tiret trzecie Regulaminu Pracy UKW;w sytuacji zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.
 - b) siedmiogodzinny dzień pracy - w przypadku zatrudnienia w wysokości $\frac{7}{8}$ pełnego wymiaru czasu pracy;
 - c) sześciogodzinny dzień pracy - przypadku zatrudnienia w wysokości $\frac{3}{4}$ pełnego wymiaru czasu pracy;
 - d) czterogodzinny dzień pracy - w przypadku zatrudnienia w wysokości $\frac{1}{2}$ pełnego wymiaru czasu pracy;
 - e) dwugodzinny dzień pracy - w przypadku zatrudnienia w wysokości $\frac{1}{4}$ pełnego

wymiaru czasu pracy;

- f) dwunastogodzinny dzień pracy - w przypadku równoważnego systemu czasu pracy.
4. Na pisemny wniosek pracownika lub grupy pracowników, pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy w ramach systemu czasu pracy.
 5. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy, obejmujący dni pracy i dni wolne od pracy oraz liczbę godzin do przepracowania odpowiadającą wymiarowi czasu pracy określonego w umowie o pracę.
 6. Nieprzestrzeganie przez pracowników ustalonego u pracodawcy czasu pracy stanowi podstawę do zastosowania w stosunku do pracownika kar porządkowych, o których mowa w art. 108 § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, to jest kary upomnienia lub kary nagany.
 7. Notoryczne nieprzestrzeganie przez pracowników ustalonego u pracodawcy czasu pracy może być podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika – zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.
 8. Niezależnie od odpowiedzialności porządkowej pracownik może również zostać ukarany poprzez zmniejszenie premii regulaminowej – zgodnie z § 7 ust. 2 lit. b Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
 9. Wyjście pracownika z pracy - w godzinach pracy - możliwe jest po uprzednim uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego oraz potwierdzenia tego faktu w książce wyjść z pracy.
 10. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej sześć godzin, mogą korzystać z przerwy w pracy trwającej piętnaście minut, którą wlicza się do czasu pracy.
 11. Zobowiązuję kierowników podstawowych jednostek organizacyjnych, kierowników komórek administracji oraz bezpośrednich przełożonych do egzekwowania od podległych pracowników przestrzegania ustalonego rozkładu czasu pracy.
 12. Pozostałe obowiązki pracowników, niewymienione w niniejszym piśmie okólnym wynikają z Regulaminu Pracy UKW, Regulaminu Organizacyjnego UKW oraz z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.
 13. Pismo okólnie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

prof. dr hab. Janusz Ostoja - Zagórski