

ZARZĄDZENIE Nr 9

DYREKTORA GENERALNEGO WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 9 czerwca 2023 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Wyższego Urzędu Górniczego

Na podstawie art. 104² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641), art. 42¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 765), art. 25 ust. 4 pkt 1 lit. d i pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691) oraz art. 167 ust. 5a ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. z 2023 r. poz. 633) zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu nr 19 Dyrektora Generalnego Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 16 grudnia 2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Wyższego Urzędu Górniczego (Dz. Urz. WUG poz. 94 oraz z 2023 r. poz. 6) w załączniku do zarządzenia wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3:

a) w pkt 1 w lit. e średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. f w brzmieniu:

„f) „Zasadami wykonywania pracy zdalnej w urzędach górniczych”;

b) w pkt 3 po wyrazie „pracy” dodaje się wyrazy „, w tym podczas pracy zdalnej”;

c) w pkt 4 po lit. a dodaje się lit. aa w brzmieniu:

„aa) ryzyku zawodowym związanym z czynnościami przy sprzęcie komputerowym podczas wykonywania pracy zdalnej.”;

2) w § 4 w pkt 5 po wyrazie „mobbingu” dodaje się wyrazy „lub dyskryminacji”;

3) w § 6:

a) w ust. 1:

– w pkt 4 po wyrazie „WUG” dodaje się wyrazy „oraz podczas wykonywania pracy zdalnej”;

– pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”;

– w pkt 13 po wyrazie „mobbingu” dodaje się wyrazy „lub dyskryminacji”;

– po pkt 15 dodaje się pkt 15a w brzmieniu:

„15a) przestrzegać „Zasad wykonywania pracy zdalnej w urzędach górniczych”;

b) w ust. 2 po wyrazach „pkt 14” dodaje się wyrazy „, pkt 15a”;

4) w § 7:

a) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165, 240, 535 i 803) lub w stanie wskazującym na obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu, lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy;”;

b) pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) nieprzestrzeganie obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także zaniedbanie ochrony tych informacji;”;

c) w pkt 10 po wyrazie „mobbingu” dodaje się wyrazy „lub dyskryminacji”;

5) w § 10 w ust. 2 wyraz „Przepisu” zastępuje się wyrazem „Postanowienia”;

6) w § 14 w ust. 1 po wyrazie „WUG” dodaje się wyrazy „lub miejscu wykonywania pracy zdalnej”;

7) po § 15 dodaje się § 15a w brzmieniu:

„§ 15a. 1. Ustalenie rozkładu czasu pracy członka korpusu służby cywilnej, wykonującego w charakterze stałym czynności inspekcyjno-techniczne w zakładach górniczych w warunkach uciążliwych w niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy oraz w inne dni niebędące dniami pracy w urzędzie, wymaga sporządzenia harmonogramu pracy.

2. Przełożony sporządza harmonogram, o którym mowa w ust. 1, co najmniej na 7 dni przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został on sporządzony, a następnie niezwłocznie przekazuje go pracownikowi, zapoznając z nim pracownika, a jego kopię do BBF.”;

8) w § 19:

a) w ust. 1 po wyrazach „§ 15 ust. 2,” dodaje się wyrazy „§ 15a ust. 1,”

b) w ust. 2 po wyrazach „§ 15 ust. 2,” dodaje się wyrazy „§ 15a ust. 1,”

c) w ust. 3 po wyrazach „§ 15 ust. 2” dodaje się wyrazy „oraz § 15a ust. 1”;

9) po § 20 dodaje się § 20a w brzmieniu:

„§ 20a. 1. Czas pracy pracownika wykonującego pracę zdalną jest rozliczany na podstawie potwierdzenia obecności na stanowisku pracy, o którym mowa w art. 67²⁰ § 6 pkt 4 Kodeksu pracy, w formie informacji o godzinie rozpoczęcia pracy, w celu odnotowania tej godziny w ewidencji czasu pracy.

2. Jeden dzień pracy zdalnej jest zaliczany w wymiarze 8 godzin, a w odniesieniu do:

1) pracowników wykonujących pracę w innym rozkładzie czasu pracy – w wymiarze ustalonym w tym rozkładzie;

2) osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – w wymiarze 7 godzin.”;

10) w § 36 w ust. 3 po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu:

„2a) w przypadku wykonywania pracy zdalnej – w ewidencji czasu pracy na podstawie przekazanego za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej bezpośrednio przełożonemu i do BBF potwierdzenia obecności na stanowisku pracy, o którym mowa w art. 67²⁰ § 6 pkt 4 Kodeksu pracy, w formie informacji o godzinie rozpoczęcia pracy, oraz z uwzględnieniem § 20a ust. 2;”;

11) w § 39 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Odpracowanie, o którym mowa w ust. 1, jest dopuszczalne jedynie w przypadku wykonywania pracy w WUG.”;

12) w § 49:

a) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Z wnioskiem o zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, występuje się w przypadku:

1) wykonywania pracy w WUG – przez wpis w indywidualnej ewidencji wyjść w godzinach pracy w celu załatwienia spraw osobistych;

2) wykonywania pracy zdalnej – przez wniosek złożony za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej i zgodę przełożonego wyrażoną w tej samej formie.”;

b) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. W przypadku, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, pracownik jest obowiązany w czasie pracy w WUG do dokonania wpisu w indywidualnej ewidencji wyjść w godzinach pracy w celu załatwienia spraw osobistych, dołączając do tej ewidencji wydruk ze służbowej poczty elektronicznej w tej sprawie.”;

13) w § 50:

a) w ust. 1 w pkt 2 po wyrazie „odpracował” dodaje się wyrazy „w WUG”;

b) w ust. 4 po pkt 2 dodaje się pkt 2a w brzmieniu:

„2a) nastąpić w dniu wykonywania pracy zdalnej;”;

14) po § 51 dodaje się § 51a w brzmieniu:

„§ 51a. 1. Przełożony jest obowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.

2. W okresie zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, jest obliczane jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

4. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

5. Przełożony jest obowiązany udzielić zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

6. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę tego zwolnienia zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

7. Postanowienie ust. 1 w zakresie zwolnienia udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Niepełną godzinę tego zwolnienia zaokrągla się w górę do pełnej godziny.”;

15) po § 53 dodaje się § 53a w brzmieniu:

„§ 53a. 1. Przełożony jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu opiekuńczego, w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, 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.

2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

3. Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

4. Urlopu opiekuńczego udziela się na wniosek pracownika, złożony w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

5. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

6. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”;

16) w § 58 w ust. 2 w pkt 1 po wyrazie „pracy” dodaje się wyrazy „, w tym podczas wykonywania pracy zdalnej”;

17) w § 65:

- a) w ust. 1 w części wspólnej po wyrazie „przełożonemu” dodaje się wyrazy „oraz pracownikowi służby BHP”,
- b) w ust. 2 skreśla się wyrazy „pracownika służby BHP oraz”;

18) w § 81:

- a) w ust. 1 po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) pracownika wykonującego pracę zdalną – jeżeli w dniu jej wykonywania będzie przebywał w WUG,”,

- b) dodaje się ust. 6 i 7 w brzmieniu:

„6. Pracownik wykonujący pracę zdalną jest obowiązany przekazać za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej bezpośrednio przełożonemu i do BBF potwierdzenie obecności na stanowisku pracy, o którym mowa w art. 67²⁰ § 6 pkt 4 Kodeksu pracy, w formie informacji o godzinie rozpoczęcia pracy, w celu odnotowania tej godziny w ewidencji czasu pracy.

7. Nieprzekazanie informacji, o której mowa w ust. 6, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.”;

19) w § 92 ust. 1–3 otrzymują brzmienie:

„1. Zabrania się:

- 1) w miejscu pracy,
 - 2) podczas wykonywania pracy zdalnej
- spożywania alkoholu lub zażywania środka działającego podobnie do alkoholu.

2. Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik, który stawiał się do pracy, jest w stanie po użyciu alkoholu albo stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo spożywa lub spożywał alkohol w czasie pracy, lub jest w stanie wskazującym na obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu, albo zażywa lub zażywał taki środek w czasie pracy, przełożony lub bezpośredni przełożony jest obowiązany:

- 1) nie dopuścić pracownika do pracy albo odsunąć pracownika od świadczenia pracy;
- 2) poinformować pracownika o skutkach wynikających z niedopuszczenia go do pracy albo odsunięcia go od świadczenia pracy;
- 3) poinformować Dyrektora Generalnego WUG o tym zdarzeniu oraz podjętych czynnościach.

3. Szczegółowy sposób postępowania w przypadku, o którym mowa w ust. 2, określa Kodeks pracy.”.

§ 2. 1. Osoby kierujące komórkami organizacyjnymi albo Samodzielnym Wydziałem Organizacyjnym w Wyższym Urzędzie Górniczym są obowiązane odebrać od pracowników oraz złożyć własne imienne potwierdzenia zapoznania się z treścią zmian w Regulaminie pracy Wyższego Urzędu Górniczego.

2. Osoby zajmujące stanowiska pracy niewchodzące w skład komórek organizacyjnych albo Samodzielnego Wydziału Organizacyjnego w Wyższym Urzędzie Górniczym są obowiązane złożyć imienne potwierdzenia zapoznania się z treścią zmian w Regulaminie pracy Wyższego Urzędu Górniczego.

3. Potwierdzenia, o których mowa w ust. 1 i 2, opatrzone datą i podpisem pracownika, przechowuje się zgodnie z przepisami w sprawie dokumentacji pracowniczej.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Dyrektor Generalny Wyższego Urzędu Górniczego:
Krystyna Samek-Skwara