



UCHWAŁA Nr 15/2023
SENATU UNIWERSYTETU PAPIESKIEGO JANA PAWŁA II W KRAKOWIE
z dnia 27 marca 2023 r.

w sprawie

zmiany Regulaminu Pracy
Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie

Działając na podstawie art. 26 pkt. 4 Statutu Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie, Senat UPJPII uchwała, co następuje:

§1

1. Dokonuje się zmian w Regulaminie Pracy Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie (zwanego dalej również „Regulaminem Pracy”) w następującym zakresie:

1) pkt 4 §6 otrzymuje brzmienie:

„Dbanie o zachowanie chrześcijańskich zasad etyki pracy, w szczególności obowiązującego Kodeksu etyki Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie”

2) w §23 ust. 3 dodaje się pkt 12 w brzmieniu:

„laboratoria”

3) pkt. 4) w ust. 2 §23 otrzymuje brzmienie:

„W przypadku przejścia ze stanowiska o charakterze badawczo-dydaktycznym na stanowisko o charakterze dydaktycznym, o którym mowa w § 12 ust. 1, bez zmiany samego stanowiska, pensum dydaktyczne ulega zwiększeniu. Szczegółowy wymiar pensum dydaktycznego dla pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych na dany rok akademicki ustala Rektor w drodze zarządzenia.”

4) w §25 ust. 1 skreśla się pkt 2

5) w ust. 1 §26 *in fine* dodaje się zapis w następującym brzmieniu:

„W przypadku nowo zatrudnianych nauczycieli akademickich podejmujących pracę od nowego roku akademickiego lub po jego rozpoczęciu, Dziekani i kierownicy jednostek organizacyjnych Uniwersytetu zobowiązani są do przedłożenia Rektorowi w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od zatrudnienia, planów przyznania godzin dydaktycznych tym nauczycielom akademickim.”

6) w ust 4 §26 *in fine* dodaje się zapis w następującym brzmieniu:

„W przypadku rozwiązania umowy o pracę z nauczycielem akademickim jest on zobowiązany rozliczyć wszystkie prowadzone zajęcia dydaktyczne, w tym realizowane w ramach pensum dydaktycznego, godzin ponadwymiarowych i zleconych i przedłożyć rozliczenie Dziekanowi lub kierownikowi właściwej jednostki organizacyjnej przed rozwiązaniem umowy.”

7) ust 6 §26 otrzymuje następujące brzmienie:

„Dział Nauczania Uniwersytetu weryfikuje kompletność danych zawartych w formularzach określonych w ust. 4 i na ich podstawie sporządza sprawozdanie, które przekazuje do działu zajmującego się sprawami kadrowymi Uniwersytetu w terminie do 31 lipca każdego kolejnego roku kalendarzowego- celem dokonania rozliczeń finansowych z tytułu zrealizowanych zajęć dydaktycznych.”

8) ust 7 §26 otrzymuje następujące brzmienie:

„Wzory rozliczeń określonych w ust. 4 przygotowuje Dział Nauczania, a określa Rektor w drodze zarządzenia.”

9) Rozdział X zmienia tytuł i jego dotychczasowa treść zostaje zastąpiona treścią następującą:

„Kontrola trzeźwości oraz kontrola pracowników na obecność środków działających podobnie jak alkohol

§35

1. Dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników oraz innych osób (np. osób przebywających na terenie zakładu pracy, w miejscu świadczenia pracy, studentów, doktorantów, klientów, kontrahentów etc.), a także w celu ochrony mienia, wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników, a także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz umów B2B, do których to osób stosuje się odpowiednio zasady dotyczące pracowników, określone w kolejnych ustępach niniejszego paragrafu.
2. Kontrolę trzeźwości objęte są następujące grupy pracowników:
 - a) grupa pracowników będąca nauczycielami akademickimi
 - b) grupa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a zajmującymi się obsługą pracodawcy, których zakres działalności określony w umowie o pracę obejmuje :
 - (i) czynności z zakresu funkcjonowania pracodawcy jako uczelni wyższej,
 - (ii) czynności z zakresu obsługi merytorycznej i funkcjonalnej pracodawcy.
3. Kontrolę trzeźwości przeprowadza się z poszanowaniem godności i dóbr osobistych kontrolowanego, przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie- zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

4. Kontrola trzeźwości przeprowadzana jest przez pracodawcę w sposób wynikający z niniejszych przepisów zakładowych, kodeksu pracy oraz przepisów wydanych na jego podstawie.
5. Kontrola trzeźwości polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
6. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.
7. Kontrole trzeźwości przeprowadzane są każdorazowo w sytuacji, w której zachodzi podejrzenie stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości, podejrzenie spożywania alkoholu w czasie pracy lub w czasie przebywania w miejscu pracy. Kontrole trzeźwości mogą być przeprowadzane również jako wyrzawkowe kontrole planowe w terminach ustalonych przez Pracodawcę.
8. Kontrolę trzeźwości przeprowadza:
 - 1) bezpośredni przełożony, pracodawca lub osoba upoważniona przez pracodawcę albo,
 - 2) organ powołany do ochrony porządku publicznego.
9. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych, w związku z kontrolą trzeźwości i w celu określonym w ust. 1, jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – prawnie uzasadniony interes administratora polega na zapewnieniu bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy.
10. Pracodawca, w ramach kontroli trzeźwości przetwarza dane osobowe pracowników poddanych kontroli trzeźwości, a także dane pracownika przeprowadzającego takie badanie.
11. Dane osobowe pracownika poddanego kontroli trzeźwości obejmują:
 - Imię i nazwisko pracownika
 - numer PESEL albo serię i numer dokumentu tożsamości pracownika, w przypadku gdy nie posiada on numeru PESEL,
 - dane dotyczące badania (data, godzina i minuta badania), wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości;
 - podpis pracownika
12. Pracodawca przetwarza dane osobowe osoby wykonującej badanie trzeźwości, tj. jej imię i nazwisko oraz podpis.
13. Pracodawca przetwarza dane osobowe osoby, w obecności której przeprowadzono badanie trzeźwości, tj. imię i nazwisko oraz podpis.
14. Pracodawca ogranicza przechowywanie danych osobowych związanych z kontrolą trzeźwości do następujących kategorii danych: imię, nazwisko pracownika, data, godzina i minuta badania oraz wynik badania.
15. Pracodawca przechowuje dane osobowe związane z przeprowadzonym badaniem trzeźwości pracownika odpowiednio przez okres:
 - 1) nie dłuższy niż rok od daty przeprowadzenia badania, jeżeli przechowywanie tych informacji jest niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, a także innych osób (np. osób przebywających na terenie zakładu pracy, odbiorców usług, klientów, kontrahentów etc.), a także w celu ochrony mienia,
 - 2) do daty uznania kary za niebyłą, jeżeli pracodawca zastosował wobec pracownika karę upomnienia, nagany lub kary pieniężnej w przypadku

wyniku badania wskazującego na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości

- 3) do daty prawomocnego zakończenia postępowania, jeżeli dane osobowe związane z kontrolą trzeźwości mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym przez uprawnione organy, którego stroną jest pracodawca,
 - 4) do daty prawomocnego zakończenia postępowania, związanego z wynikiem badania trzeźwości pracownika, jeżeli pracodawca powziął wiedzę o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania.
16. Pracodawca dokumentuje przeprowadzone badanie trzeźwości na formularzu przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika stanowiącego **Załącznik nr 6** do Regulaminu Pracy, zawierającej dane osobowe pracownika, osoby przeprowadzającej badanie i osoby, w obecności której przeprowadzona jest kontrola trzeźwości. Po przeprowadzeniu badania i ustaleniu jego wyniku osoba przeprowadzająca badanie przekazuje formularz pracodawcy.
17. Dane osobowe pracowników, o których mowa w ust. 2 powyżej, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracowników, jeżeli wynik badania trzeźwości wskazuje na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości.
18. W przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z 26.10.1982 r. przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy lub odsuwa od jej wykonywania i natychmiast powiadamia o tym fakcie Rektora, Prorektorów, Kanclerza lub Dziekana.

§35¹

1. Dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników oraz innych osób (np. osób przebywających na terenie zakładu pracy, w miejscu świadczenia pracy, studentów, doktorantów, klientów, kontrahentów etc.), a także w celu ochrony mienia wprowadza się kontrolę pracowników pod kątem obecności w organizmie środków działających podobnie jak alkohol. Kontrola w powyższym zakresie dotyczy również osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz umów B2B, do których to osób postanowienia Regulaminu w zakresie w/w kontroli stosuje się odpowiednio.
2. Postanowienia §35 stosuje się odpowiednio przy prowadzeniu kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie jak alkohol”

10) w §39 dodaje się na końcu zdanie w następującym brzmieniu:

„Załącznik nr 6: Formularz przeprowadzania badania trzeźwości pracownika.”

2. Dokonuje się zmian w załączniku nr 1 do Regulaminu Pracy:

- 1) w pkt. I:
 - a) pierwsze zdanie pkt. I otrzymuje brzmienie:

„Zakres obowiązków nauczycieli akademickich Uniwersytetu powinien być ustalany z uwzględnieniem następujących zasad:”

b) dotychczasowy ustęp „6” zostaje podzielony na ustępy oznaczone jako „6” oraz „7” i otrzymują one brzmienie:

„6. Odrębne wynagrodzenie przysługuje nauczycielom akademickim za zajęcia prowadzone na studiach niestacjonarnych (poza godzinami wliczanymi do pensum), studiach podyplomowych, kursach, szkoleniach i in.”

7. Za prowadzenie zajęć w językach obcych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.”

2) W pkt IV , ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Dopuszcza się, za zgodą Rektora i pracownika, przekroczenie w roku akademickim przez pracownika badawczo- dydaktycznego 1/4, a przez pracownika dydaktycznego 1/2 wymiaru pensum dydaktycznego określonego w Regulaminie Pracy.”

§2

Tekst jednolity Regulaminu Pracy i załącznika nr 1 do Regulaminu Pracy z wprowadzonymi zmianami oraz załącznik nr 6 do Regulaminu Pracy stanowią łącznie **załącznik** do niniejszej uchwały.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, przy czym zmiany Regulaminu Pracy Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie obowiązują w terminie 14. dni od daty ich ogłoszenia.



Robert Tyrała
ks. prof. dr hab. Robert Tyrała
REKTOR

Kraków, 27 marca 2023 r.