

ZARZĄDZENIE NR I/68/2023

Rektora Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu

z dnia 28 czerwca 2023 r.

w sprawie: zmiany *Regulaminu wynagradzania dla pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu*

Na podstawie art. 77² w zw. z art. 3¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022, poz. 1510 t.j.) oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023, poz. 742 t.j.), po uzgodnieniu z działającymi w Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu organizacjami związkowymi zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania dla pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr I/78/2020 Rektora Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu z dnia 31 sierpnia 2020 r., wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w Spisie treści dotychczasowy tytuł rozdziału: „Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz ryczałt za używanie własnych narzędzi w telepracy” otrzymuje brzmienie: „Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz ryczałt za używanie własnych materiałów i narzędzi, a także za poniesione koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej”;
- 2) w § 5 ust. 1 pkt 8 otrzymuje brzmienie: „8) ryczałt za używanie własnych materiałów i narzędzi oraz za poniesione koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej”;
- 3) w § 5 po ust. 5 dodaje się ust. 6 w brzmieniu: „6. Pracownikowi za okres zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem przysługuje połowa wynagrodzenia”;
- 4) w § 58 po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu: „4. Pracownikowi, któremu udzielono urlopu opiekuńczego 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, nie przysługuje wynagrodzenie za okres tego urlopu”;

5) tytuł rozdziału XXIX otrzymuje brzmienie: „Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz ryczałt za używanie własnych materiałów i narzędzi, a także za poniesione koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej”;

6) § 67 otrzymuje brzmienie:

„§ 67

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (dalej łącznie „odzież robocza”). Pracodawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkazanie.

2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

3. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 2 wynosi miesięcznie 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość ekwiwalentu wyliczana jest proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni w danym miesiącu.

4. Ilość i rodzaj odzieży roboczej określają tabele przydziału ustalone odrębnym zarządzeniem Rektora po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.

5. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej wypłacany będzie łącznie z wynagrodzeniem pracownika w miesiącu następnym po zakończeniu kwartału”;

7) § 68 otrzymuje brzmienie:

„§ 68


1. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pracodawca zobowiązany jest:

- 1) zapewnić materiały i narzędzia pracy, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
 - 2) zapewnić instalację, serwis i konserwację narzędzi pracy lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją oraz konserwacją narzędzi pracy;
 - 3) pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
 - 4) zapewnić szkolenia i pomoc techniczną w zakresie obsługi sprzętu.
2. W przypadku wykorzystywania przez pracownika materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, stanowiących jego własność, pracownikowi przysługuje ryczałt w wysokości ustalonej z pracodawcą.
3. Za poniesione koszty, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, pracownikowi przysługuje ryczałt, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.
4. Przy ustalaniu wysokości ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

5. Zasady używania przez pracownika własnych materiałów i narzędzi, a także zasady pokrycia kosztów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, powinny zostać określone w odrębnym porozumieniu indywidualnym z pracownikiem.
6. Ryczałt przyznaje Kanclerz na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego.
7. Ryczałt wypłacany będzie za przepracowany kwartał z dołu, w ostatnim dniu roboczym następnego miesiąca, na rachunek bankowy pracownika. Jeśli termin wypłaty ryczałtu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.
8. Ryczałt z tytułu pracy zdalnej nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne”.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, poprzez przekazanie treści zarządzenia w formie elektronicznej na ich adresy służbowe założone w domenie @asp.wroc.pl.

REKTOR
Akademii Sztuk Pięknych
im. Eugeniusza Gepperta
we Wrocławiu

prof. Wojciech Pukocz