

ZARZĄDZENIE NR 26/08/2024
Dyrektora Instytutu Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk
z dnia 19 sierpnia 2024 r.
w sprawie zmiany Regulaminu Pracy
Instytutu Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk

Działając na podstawie art. 53 ust. 1 i art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1796, z późn. zm.) oraz art. 104 -104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1.

W Regulaminie Pracy Instytutu Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk (zwanego w dalszej treści „Regulaminem”) wprowadzonym w życie Zarządzeniem nr 12/06/2022 Dyrektora ICHB PAN z dnia 30 czerwca 2022 r., wprowadzam następujące zmiany:

1. w § 5 ust. 2 pkt 5 otrzymuje nowe brzmienie:
„5) potwierdzanie w każdym dniu pracy punktualnego przybycia do pracy poprzez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności, znajdującej się w miejscu wyznaczonym przez Dział Kadr albo poprzez aplikację „ELO” w przypadku pracowników Poznańskiego Centrum Superkomputerowo-Sieciowego, zwanego dalej „PCSS”,
2. w § 9:
 - dotychczasowa treść § 9 oznaczona zostaje numerem 1;
 - uchyla się pkt 18,
 - pkt 21 otrzymuje nowe brzmienie:
„21) równego traktowania pracowników i udostępniania pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu; treść przepisów, dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu stanowi Załącznik nr 4 do Regulaminu Pracy;”
 - dodaje się ust. 2 o treści:
„2. U Pracodawcy obowiązuje zasada równego traktowania w zatrudnieniu wszystkich Pracowników 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w zdaniu poprzednim. Zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie etapy zatrudnienia – od nawiązania stosunku pracy, przez etap jej świadczenia, wynagradzania, awansowania, dostępu do podnoszenia kwalifikacji, do etapu rozwiązania stosunku pracy.”;
3. w § 11 ust. 20 otrzymuje nowe brzmienie:
„20. Pracownicy korzystają z następujących przerw w pracy, które są wliczane do czasu pracy:
1) 15 minut przerwy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin,
2) dodatkowe 15 minut przerwy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi więcej niż 9 godzin,
3) kolejne 15 minut przerwy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi więcej niż 16 godzin.”;

4. § 13 otrzymuje nowe brzmienie:
„Na podstawie art. 67¹⁸ i nast. Rozdziału II c Działu II Kodeksu pracy pracodawca dopuszcza możliwość stosowania pracy zdalnej. Zasady wykonywania pracy zdalnej, określa Regulamin pracy zdalnej w Instytucie Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk z dnia 10 lipca 2023 r.”;
5. § 14 ust. 1 otrzymuje nowe brzmienie:
„1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, pracownik zobowiązany jest poinformować bezpośredniego przełożonego i Dział Kadr (w przypadku pracowników PCSS – Dział Kadr w PCSS).”;
6. § 15 ust. 2 otrzymuje nowe brzmienie:
„2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”
7. w § 23 ust. 4 otrzymuje nowe brzmienie:
„4. Wykaz prac wzbronionych młodocianym regulują przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. z 2023 r. poz. 1240).”;
8. uchyla się załącznik nr 1 do Regulaminu (Regulamin telepracy);
9. dodaje się załącznik nr 4 do Regulaminu - Przepisy prawa, dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu; załącznik nr 4 w załączeniu do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie podlega ogłoszeniu poprzez jego zamieszczenie na stronie <https://portal.ibch.poznan.pl/> w zakładce „Strona Główna”/„Dla pracowników”/„Regulaminy” oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń ICHB PAN z dniem jego podpisania i wchodzi w życie z dniem 2 września 2024 r.

(–) dr hab. Luiza Handschuh, prof. ICHB PAN

Dyrektor

Instytutu Chemii Bioorganicznej

Polskiej Akademii Nauk

Załącznik:

- ZAŁĄCZNIK nr 4 do Regulaminu pracy.

**Załącznik do Zarządzenia nr 26/08/2024 z
dnia 19 sierpnia 2024 r.**

ZAŁĄCZNIK nr 4 do Regulaminu pracy

Przepisy prawa, dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu

**Kodeks Pracy
Dział Pierwszy
(....)**

**Rozdział II a
Równe traktowanie w zatrudnieniu**

Art. 18^{3a}.

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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 § 1.

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

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie 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 § 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. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem 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 art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania 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. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}.

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}.

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów

(–) dr hab. Luiza Handschuh, prof. ICHB PAN

Dyrektor
Instytutu Chemii Bioorganicznej
Polskiej Akademii Nauk