



Prezydent Miasta Lublin



Zarządzenie nr 122/7/2023

Prezydenta Miasta Lublin

z dnia 11 lipca 2023 r.

zmieniające zarządzenie nr 50/6/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 18 czerwca 2012 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Lublin

Na podstawie art. 104² § 1 i 2 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) oraz § 5 ust. 3 i § 22 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Lublin stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 32/12/2018 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 21 grudnia 2018 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Lublin (j.t. Obwieszczenie Prezydenta Miasta Lublin z dnia 20 października 2022 r. z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Pracy Urzędu Miasta Lublin stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 50/6/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 18 czerwca 2012 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Lublin, zmienionym zarządzeniem nr 90/1/2023 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 16 stycznia 2023 r. (j.t. Obwieszczenie Prezydenta Miasta Lublin z dnia 20 października 2022 r. z późn. zm.), wprowadzam następujące zmiany:

1) w § 5:

a) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz z powodu wykonywania lub niewykonywania pracy zdalnej;”;

b) pkt 15 otrzymuje brzmienie:

„15) informowanie pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu oraz o wolnych stanowiskach pracy;”;

2) użyty w § 7 w pkt 8 oraz w § 17 w ust. 9-10 w różnym przypadku wyraz „interesanci” zastępuje się użytym w odpowiednim przypadku wyrazem „klienci”;

3) § 8 otrzymuje brzmienie:



„§ 8

Pracownik w czasie pracy jest zobowiązany do pozostania na stanowisku pracy w siedzibie Urzędu lub innym miejscu wyznaczonym do wykonania pracy, w tym w miejscu wykonywania pracy zdalnej wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.”;

4) w § 15 wyrazy „(Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)” zastępuje się wyrazami „(Dz. U. z 2023 r. poz. 100, 173, 240 i 852)”;

5) w § 17:

a) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej 15 minut.”,

b) po ust. 8 dodaje się ust. 8a w brzmieniu:

„8a. Przerwy, o których mowa w ust. 8, podlegają wliczeniu do czasu pracy.”;

6) użyte w § 19 w ust. 1 w pkt 1 oraz w § 43 w ust. 11 i ust. 12 w różnym przypadku wyrazy „robotnik gospodarczy” zastępuje się użytym w odpowiednim przypadku wyrazem „sprzątaczką”;

7) w § 19 w ust. 1:

a) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) dla pracowników zatrudnionych na stanowisku konserwator w Wydziale Organizacji Urzędu: ruchomy czas pracy, od poniedziałku do piątku z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 6.00 a 13.30, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 14.00 a 21.30”;

b) uchyla się pkt 5;

8) w § 35 wyrazy „(Dz. U. z 2010 r., Nr 10, poz. 65 z późn. zm.)” zastępuje się wyrazami „(Dz. U. z 2022 r. poz. 1166)”;

9) w § 41 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza fakt rozpoczęcia pracy w systemie zapewnionym przez pracodawcę.”;

10) po § 46 dodaje się § 46a w brzmieniu:

„§ 46a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, 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. Za członka rodziny, o którym mowa w zdaniu pierwszym, należy rozumieć syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

2. Za czas urlopu opiekuńczego pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik składa „Wniosek o udzielenie urlopu opiekuńczego” stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
4. Pracodawca lub osoba upoważniona wyraża zgodę na urlop opiekuńczy, o którym mowa w ust. 3, jeżeli pracownik spełnia warunki określone w art. 173¹ Kodeksu Pracy.”;

11) w § 49 w ust. 3:

- a) w pkt 1 wyrazy „(Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 568)” zastępuje się wyrazami (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140 i 2476 oraz z 2023 r. poz. 641)”,
- b) w pkt 4 wyrazy „(Dz. U. z 2020 r. poz. 568)” zastępuje się wyrazami „(Dz. U. z 2023 r. poz. 204)”;

12) po § 52 dodaje się § 52a w brzmieniu:

„§ 52a

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.
2. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
3. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
4. Pracownik zgłasza wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.
5. 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 zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
6. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 13 do Regulaminu.”;

13) § 53a otrzymuje brzmienie:

„§ 53a

1. W budynkach Urzędu oraz na terenie wokół tych budynków może być prowadzony nadzór w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny), mający wyłącznie na celu, zgodnie z art. 22² Kodeksu pracy, zapewnienie bezpieczeństwa pracowników,



ochrony mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

2. Monitorowane budynki Urzędu oraz tereny wokół tych budynków oznaczone są w sposób widoczny i czytelny za pomocą odpowiednich znaków. Kategorie monitorowanych przestrzeni: parkingi, wejścia do budynku, poczekalnie oraz ciągi komunikacyjne.
 3. Monitoring wizyjny jest prowadzony w sposób ciągły przez 24 godziny na dobę i odbywa się poprzez bieżącą rejestrację obrazu z kamer obejmujący monitorowane obszary oraz obserwację obrazu na żywo w przypadku budynków Urzędu objętych dozorem portiera, bez utrwalania dźwięku.
 4. Zakres przetwarzanych danych w związku z prowadzeniem monitoringu wizyjnego może obejmować:
 - 1) wizerunek osób przebywających w zasięgu działania kamer;
 - 2) nr rejestracyjny pojazdu znajdującego się w zasięgu działania kamer;
 - 3) czas i miejsce zdarzenia objętego działaniem kamer.
 5. Zarejestrowany obraz jest przechowywany przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania, chyba że nagrania obrazu stanowią lub mogą stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa, wtedy termin ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie tych okresów nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu w sposób trwale uniemożliwiający ich odtworzenie.
 6. Każdorazowe wykorzystanie informacji uzyskanych w sposób określony w ust. 1 odbywa się na uzasadniony wniosek kierownika komórki organizacyjnej i jest rejestrowane przez pracodawcę we właściwym rejestrze. Kierownik komórki organizacyjnej jest zobowiązany do poinformowania pracownika o złożeniu powyższego wniosku.”;
- 14) po § 53a dodaje się § 53b w brzmieniu:

„§ 53b

1. Pracodawca może przeprowadzać kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika oraz monitoring aktywności informatycznej udostępnionego pracownikowi sprzętu informatycznego i korzystania z aplikacji dziedzinowych do obsługi procesów i usług udostępnionych przez pracodawcę, mające na celu, zgodnie z art. 22³ Kodeksu pracy, zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych narzędzi pracy.
2. Pracownika obowiązuje zakaz korzystania z poczty służbowej oraz innych elementów systemu teleinformatycznego Urzędu dla celów prywatnych.
3. Monitoring aktywności informatycznej jest prowadzony w sposób ciągły i zautomatyzowany przez 24 godziny na dobę, a jego wyniki są przechowywane przez pracodawcę przez okres nieprzekraczający 1 roku.
4. Kontrola służbowej poczty elektronicznej pracownika oraz monitoring aktywności informatycznej w systemie informatycznym Urzędu prowadzone



są w sposób nienaruszający tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

5. Każdorazowe wykorzystanie informacji uzyskanych w sposób określony w ust. 1-4 odbywa się na uzasadniony wniosek kierownika komórki organizacyjnej i jest rejestrowane przez pracodawcę we właściwym rejestrze. Kierownik komórki organizacyjnej jest zobowiązany do poinformowania pracownika o złożeniu powyższego wniosku.”;

15) w § 55a w ust. 2 wyrazy „(Dz. U. Nr 112 poz. 1183)” zastępuje się wyrazami „(Dz. U. Nr 112 poz. 1184)”;

16) w § 61:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Czas pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy opiekującego się dzieckiem do lat 4 nie może przekraczać bez zgody tego pracownika 8 godzin.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz nie wolno delegować go poza stałe miejsce pracy.”,

c) ust. 7-9 otrzymują brzmienie:

„7. Z uprawnień wskazanych w ust. 1-1a i 3 w trakcie roku kalendarzowego może korzystać jedno z rodziców.

8. Pracownicy są zobowiązani do złożenia oświadczenia o zamiarze korzystania z uprawnień wskazanych w ust. 1-1a i 3 według wzoru stanowiącego załącznik nr 10 do Regulaminu.

9. Wzór oświadczenia o wyrażeniu zgody, o której mowa w ust. 1-2, stanowi załącznik nr 10a do Regulaminu.”.

§ 2

W Regulaminie Pracy Urzędu Miasta Lublin, o którym mowa w § 1:

1) załączniki nr 2, 3, 6, 7, 9, 10 i 10a otrzymują brzmienie określone w załącznikach nr 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 7 do zarządzenia;

2) dodaje się załączniki nr 12 i 13 w brzmieniu określonym w załącznikach nr 8 i 9 do zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia opublikowania na stronie Biuletynu Informacji Publicznej www.bip.lublin.eu.



Uzgodniono:
Komisja Międzyzakładowa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy Urzędzie Miasta Lublin
Związek Zawodowy Pracowniczek i Pracowników Urzędu Miasta Lublin

Lublin, dnia 27.06.2023 r.

Prezydent Miasta Lublin
(-) dr Krzysztof Żuk

Rozdzielnik:

1. Oryginał: Wydział Organizacji Urzędu.
2. Kopia użytkowa: www.bip.lublin.eu.