

ZARZĄDZENIE Nr 16.2026
Dyrektora Centrum Usług Komunalnych
w Częstochowie
z dnia 13 kwietnia 2026 r.
w sprawie zmiany Regulaminu pracy

Na podstawie art. 104 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jt. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.), art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jt. Dz. U. z 2024 poz. 1135) oraz § 5 ust. 1 i ust. 9 Statutu Centrum Usług Komunalnych stanowiącego załącznik do Uchwały Nr 305.XXIII.2019 Rady Miasta Częstochowy z dnia 19 grudnia 2019 r. w sprawie nadania Statutu Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie (Dz. Urz. Woj. Śląskiego z 2020 r. poz. 298 z późn. zm.) oraz § 10 ust. 3 pkt 1 Regulaminu Organizacyjnego Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie stanowiącego załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 356.2025 Prezydenta Miasta Częstochowy z dnia 07 stycznia 2025 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Organizacyjnego Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie

Dyrektor Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie
zarządza, co następuje:

§ 1. W Regulaminie pracy stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 3.2024 Dyrektora Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie z dnia 16 stycznia 2024 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3 dodaje się pkt 5 o treści:

„5) zawieszonym stosunku pracy – należy rozumieć urlop bezpłatny i urlop wychowawczy.”

2) dodaje się § 39¹ o treści:

„§39¹. 1.Pracownikowi przysługuje dodatkowy płatny czas wolny od pracy, zwany dalej „godzinami work-life balance”.

2. Godziny work-life balance nie są urlopem wypoczynkowym w rozumieniu Kodeksu pracy i nie stosuje się do nich przepisów działu VII Kodeksu pracy.

3. Wymiar godzin work-life balance ustala się raz w danym roku kalendarzowym na dzień 1 stycznia.

4. Godziny work-life balance przysługują pracownikom zatrudnionym na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego.

5. Pracownikowi, który na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego ma zawieszony stosunek pracy, godziny work-life balance nie przysługują.

6. Wymiar godzin work-life balance nie ulega zmianie w trakcie roku w związku ze zmianą wymiaru etatu pracownika, osiągnięcia przez niego stażu pracy określonego w ust. 7 i 10, powrotu z zawieszenia stosunku pracy lub zmiany statusu związanego z posiadaniem orzeczenia o niepełnosprawności.

7. Roczny wymiar godzin work-life balance, z zastrzeżeniem ust. 8 – 10 uzależniony jest od stażu pracy pracownika w Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego i wynosi:

- 1) 8 godzin - po przepracowaniu co najmniej 1 roku, lecz mniej niż 6 lat,
- 2) 16 godzin - po przepracowaniu co najmniej 6 lat.
8. Do stażu pracy, od którego zależy wymiar określony w ust. 7 i 10 wliczają się poprzednie okresy zatrudnienia lub odbywania stażu w Centrum Usług Komunalnych.
9. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar godzin work-life balance ustala się proporcjonalnie do wymiaru etatu obowiązującego w dniu 1 stycznia danego roku kalendarzowego. Niepełne godziny zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
10. Skrócona dobowo norma pracy pracownika wynikająca z posiadania orzeczenia o niepełnosprawności powoduje obniżenie wymiaru godzin work-life balance i wynosi odpowiednio:
 - 1) 7 godzin - po przepracowaniu co najmniej 1 roku, lecz mniej niż 6 lat,
 - 2) 14 godzin - po przepracowaniu co najmniej 6 lat.
11. Godziny work-life balance niewykorzystane przez pracownika do końca roku kalendarzowego wygasają, nie przechodzą na rok następny, a także nie podlegają wypłacie, jako ekwiwalent pieniężny.
12. Udzielenie godzin work-life balance wymaga zgody Dyrektora jednostki organizacyjnej i jest możliwe po przepracowaniu przez pracownika 10 dni roboczych w Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie w danym roku kalendarzowym. Dyrektor może odmówić udzielenia godzin work-life balance ze względu na szczególne potrzeby organizacyjne jednostki.
13. Godziny work-life balance udzielane są wyłącznie w pełnych godzinach i wyłącznie w ramach godzin pracy wynikających z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy w danym dniu.
14. Za godziny work-life balance pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia za te godziny określa regulamin wynagradzania.
15. Pracodawca prowadzi ewidencję wykorzystania godzin work-life balance w systemie kadrowo-płacowym.”

§ 2. 1. Zmiany, o których mowa w § 1, zostały uzgodnione z przedstawicielem pracowników.

2. Zarządzenie opublikowane do wiadomości pracowników znajduje się na dysku sieciowym Shares – Folder Kadry – informacje oraz udostępnienie do wglądu w Sekretariacie CUK.

§ 3. Wykonanie i nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się Głównemu Specjaliście ds. kadr.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 maja 2026 r.

Dyrektor
Centrum Usług Komunalnych
w Częstochowie
(-) Katarzyna Ślęzak