

## **Instrukcja dla pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu dotycząca zasad odbywania kwarantanny lub izolacji**

1. Osoba prowadząca wspólne gospodarstwo domowe z osobą, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2 lub z nią zamieszkującą, od dnia uzyskania przez osobę, u której stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2, jest obowiązana poddać się kwarantannie trwającej do upływu 7 dni od dnia zakończenia izolacji osoby, z którą prowadzi wspólne gospodarstwo domowe lub zamieszkuje. Decyzji organu inspekcji sanitarnej nie wydaje się. Podstawą do wypłaty świadczeń w razie choroby przez płatnika jest złożone przez ubezpieczonego oświadczenia o konieczności odbycia kwarantanny (*oświadczenie osoby wspólnie zamieszkującej lub gospodarującej z osobą zakażoną wirusem SARS-CoV-2*).
2. Pracownik, który jest poddany kwarantannie lub izolacji informuje swojego bezpośredniego przełożonego o nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji telefonicznie lub mailowo.
3. Bezpośredni przełożony przekazuje do Działu Spraw Pracowniczych w części toruńskiej na adres: e-mailowy: [kwarantanna@umk.pl](mailto:kwarantanna@umk.pl) oraz Działu Spraw Pracowniczych CM w części bydgoskiej na adres e-mailowy [kwarantanna1@cm.umk.pl](mailto:kwarantanna1@cm.umk.pl) informację o poddaniu się/objęciu pracownika kwarantanną lub izolacją z podaniem okresu jej odbywania.
4. W przypadku możliwości wykonywania pracy, bezpośredni przełożony przesyła, w tym samym e-mailu, pozytywnie zaopiniowany wniosek pracownika o wyrażenie zgody na pracę zdalną w okresie przebywania na kwarantannie lub izolacji.
5. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy poddani obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy (rektora - w przypadku nauczycieli akademickich, bibliotekarzy i pracowników inżynieryjno-technicznych i kanclerza - w przypadku pracowników administracji i obsługi) świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.
6. W sytuacji, o której mowa w pkt. 5 praca zdalna możliwa jest wtedy, gdy pracownik nie przejawia symptomów choroby lub gdy objawy mają łagodny przebieg.
7. Brak wniosku o pracę zdalną lub brak zgody na wykonywanie pracy zdalnej oznacza nabycie w tym okresie prawa do świadczeń chorobowych.
8. Obowiązek kwarantanny może powstawać z mocy prawa dla osób powracających do kraju, po przekroczeniu granic. W tym wypadku organ inspekcji sanitarnej nie wydaje decyzji o skierowaniu na kwarantannę. O odbywaniu kwarantanny pracownik jest zobowiązany powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego. Ponadto w terminie 3 dni od zakończenia kwarantanny pracownik jest zobowiązany do złożenia oświadczenia potwierdzającego odbycie kwarantanny (*oświadczenie o odbywaniu obowiązkowej kwarantanny po przekroczeniu granicy*).
9. Pracownik może wystąpić o zasiłek opiekuńczy, jeśli opiekuje się przebywającym na kwarantannie lub objętym izolacją w warunkach domowych:
  - a) dzieckiem do lat 14,
  - b) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby, w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co

dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat,

c) innym członkiem rodziny.

10. Kwarantanna lub izolacja dziecka lub innego członka rodziny są traktowane tak, jak choroba dziecka lub innego członka rodziny.

11. Od 24 października 2020 r. podstawą do wypłaty zasiłku opiekuńczego jest oświadczenie ubezpieczonego o konieczności opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny przebywającym na kwarantannie lub w izolacji w warunkach domowych (*oświadczenie o konieczności opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny przebywającym na kwarantannie lub w izolacji w warunkach domowych*).