

Zarządzenie Nr ¹⁵.....

Dyrektora Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie

z dnia ^{26.11.2}.....2018 r.

w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.

Na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 1260), art. 104² § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018. poz. 917 z późn. zm.) oraz § 10 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie, uchwalonego w dniu 19 stycznia 2016 r. Uchwałą Nr 10/2016 Zarządu Powiatu w Legionowie, zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się zmiany w Regulaminie pracy Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie, w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzania powierza się Specjaliście ds. personalnych.


§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.

§ 4

Traci moc Zarządzenie Nr 9/2014 Kierownika Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie z dnia 22 sierpnia 2014 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.

Radca prawny
Sylwia Gawlik
WA-11211

DYREKTOR
Powiatowego Centrum Integracji Społecznej
w Legionowie

Dorota Wróbel-Górecka

REGULAMIN PRACY Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1. 1. Niniejszy Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z nim prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.

2. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie, bez względu na rodzaj wykonywanej przez nich pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko.

3. Każdy pracownik obowiązany jest znać postanowienia Regulaminu i ściśle je przestrzegać.

4. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie ma obowiązek zapoznać się z treścią Regulaminu. Podpisane przez pracownika oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią dołącza się do akt osobowych pracownika.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) Regulaminie - należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin pracy Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,

2) Dyrektorze i kierowniku zakładu pracy - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,

3) pracodawcy lub instytucji - należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,

4) pracowniku - należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie na podstawie stosunku pracy, bez względu na podstawę nawiązania tego stosunku, stanowisko, rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,

5) kierowniku komórki organizacyjnej - należy przez to rozumieć kierownika zespołu, a także odpowiednio - osoby zatrudnione na samodzielnych stanowiskach pracy.

6) Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917),

7) ustawie o pracownikach samorządowych - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1260),

8) przepisach prawa pracy - należy przez to rozumieć Kodeks pracy, a także ustawę o pracownikach samorządowych oraz przepisy wydane na ich podstawie,

Rozdział II Podstawowe obowiązki pracodawcy

§ 1. 1. Pracodawca jest obowiązany przestrzegać zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie jest niedopuszczalna.

§ 2. W stosunkach pracy zabronione jest stosowanie mobbingu, tj. działań lub zachowań dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko pracownikowi, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujących u niego

zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujących lub mających na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników,
- 2) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 4) dostarczać pracownikom narzędzia i materiały niezbędne do pracy,
- 5) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) kierować pracownikami na badania lekarskie zgodnie z odrębnymi przepisami,
- 7) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 8) zapewniać pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- 11) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- 12) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu,
- 13) przeciwdziałać mobbingowi,
- 14) udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

§ 4. 1. Osobą dokonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy jest Dyrektor, a w czasie jego nieobecności Główny Księgowy, z zastrzeżeniem ust. 3.

2. Dyrektor może upoważnić innych pracowników do wykonywania w jego imieniu czynności, o których mowa w ust. 1.

3. Czynności z zakresu prawa pracy wobec Dyrektora, związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje Starosta Legionowski.

Rozdział III

Podstawowe obowiązki pracownika

§ 1. 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać prawa,
- 2) wykonywać powierzone mu zadania sumiennie, sprawnie i bezinteresownie,
- 3) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 4) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 5) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 6) informować organy, instytucje i osoby fizyczne oraz udostępniać dokumenty znajdujące się w posiadaniu instytucji, jeżeli prawo tego nie zabrania;
- 7) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 8) wykazywać powściągliwość w publicznym wyrażaniu poglądów na temat pracy swojej jednostki oraz innych urzędów,
- 9) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 10) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
- 11) zachowywać się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- 12) podnosić kwalifikacje i umiejętności zawodowe,
- 13) uprzejmie i życzliwie zachowywać się w kontaktach z interesantami, przełożonymi, podwładnymi oraz współpracownikami, dbać o dobre stosunki międzyludzkie, przestrzegać zasad poprawnego zachowania właściwego człowiekowi o wysokiej kulturze osobistej w miejscu pracy i poza nim.

- 14) dbać o czystość i porządek wokół swego miejsca pracy,
- 15) dbać o swój staranny i estetyczny ubiór,
- 16) należyte zabezpieczać urządzenia i pomieszczenia pracy po zakończeniu pracy,
- 17) przechowywać dokumenty, elektroniczne nośniki informacji i pieczęcie w miejscu do tego przeznaczonym oraz zabezpieczać je po zakończeniu pracy,
- 18) zawiadamiać pracodawcę, poprzez przedłożenie odpowiednich dokumentów, o zmianach dotyczących nazwiska, stanu cywilnego, wykształcenia, miejsca zamieszkania, stosunku do służby wojskowej oraz stanu rodzinnego w zakresie warunkującym uprawnienia do korzystania z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz innych świadczeń ze stosunku pracy,

3. Każdy pracownik ma obowiązek czynnego zapobiegania niszczeniu, sprzeniewierzeniu i kradzieżom majątku pozostającego w dyspozycji instytucji oraz czynnego zapobiegania innym niebezpieczeństwom zagrażającym pracownikom lub majątkowi.

4. W przypadku pozyskania informacji o niebezpieczeństwie, zagrożeniu, wykroczeniu lub przestępstwie pracownik ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy.

§ 2. 1. Każdy pracownik rozpoczynający pracę ma obowiązek:

- 1) przedstawić orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do zatrudnienia na zajmowanym stanowisku,
- 2) wypełnić kwestionariusz osobowy,
- 3) przedłożyć niezwłocznie:

a) świadectwa pracy wydane przez poprzednich pracodawców, a także inne dokumenty niezbędne do określenia uprawnień pracowniczych,

b) świadectwa lub dyplomy ukończenia szkoły,

c) dokumenty potwierdzające wymagane kwalifikacje zawodowe,

d) zaświadczenie o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego (dotyczy pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych)

2. Warunkiem nawiązania stosunku pracy z pracownikami, o których mowa w ust. 1 pkt 3 lit. d), jest ich niekaralność za popełnienie umyślnych przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego lub umyślnych przestępstw skarbowych.

§ 3. 1. Dla pracownika podejmującego pierwszą pracę na stanowisku urzędniczym w czasie trwania zawartej z nim umowy o pracę na czas określony organizuje się służbę przygotowawczą.

2. Szczegółowe zasady odbywania służby przygotowawczej określa odrębne zarządzenie Dyrektora.

§ 4. 1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych.

2. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregośkolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim stosunek pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy bez wypowiedzenia lub odwołuje się go ze stanowiska.

§ 5. Za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy uważa się w szczególności:

1) zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) uchybienie obowiązkom pracowniczym, które spowodowało zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy,

2) bezprawną i świadomą odmowę wykonania polecenia, zagrażającą istotnym interesom pracodawcy,

3) samowolne opuszczenie stanowiska pracy lub nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy,

4) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w miejscu i czasie pracy,

5) stawianie się do pracy pod wpływem środków odurzających lub narkotyków,

6) nieprzestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,

7) korzystanie ze zwolnień lekarskich w sposób niezgodny z przepisami,

8) zawinione (z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) niewykonanie przez pracownika zgodnego z prawem polecenia poddania się kontrolnym badaniom lekarskim,

9) kradzież lub usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy, bez względu na wartość skradzionych przedmiotów, a także przywłaszczenie materiałów, urządzeń lub innych przedmiotów

przedmiotów, a także przywłaszczenie materiałów, urządzeń lub innych przedmiotów stanowiących własność pracodawcy lub pozostających w jego dyspozycji.

Rozdział IV

Czas pracy

§ 1. 1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym.

3. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy Dyrektor może określić w formie pisemnej czas pracy pracowników wymiarem zadań zleconych do realizacji. W zadaniowym systemie czasu pracy, czas niezbędny do wykonania zadań w ramach obowiązujących norm czasu pracy, Dyrektor ustala po porozumieniu z pracownikiem w formie pisemnej.

§ 2. 1. Ustala się następujący tygodniowy rozkład czasu pracy pracowników instytucji, z zastrzeżeniem ust. od 2 do 4:

- od godziny 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku.

2. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

3. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może zastosować do niego rozkład czasu pracy przewidujący:

1) różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy,

2) przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla niego dniem pracy.

4. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w ust. 2 i 3 ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 3. 1. Za pracę w dniu wolnym od pracy przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.

2. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego do końca okresu rozliczeniowego następuje rekompensata na zasadach przewidzianych w ustawie o pracownikach samorządowych.

3. Za święto przypadające w sobotę pracodawca wyznacza dodatkowy dzień wolny od pracy w tym samym okresie rozliczeniowym.

§ 4. Obecność w pracy pracownicy potwierdzają poprzez złożenie podpisu na liście obecności.

§ 5. 1. Jako formy kontroli wykorzystania czasu pracy stosuje się w szczególności:

1) listę obecności,

2) ewidencję wyjść w godzinach pracy w celach służbowych,

3) ewidencję wyjazdów służbowych (delegacji),

4) ewidencję zwolnień od pracy w celach osobistych i innych niezwiązanych z pracą,

5) ewidencję pracy w godzinach nadliczbowych,

6) wrywkowe kontrole na stanowiskach pracy.

2. Brak podpisu na liście obecności pracowników lub brak wpisu do ewidencji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 - 5, w razie nieobecności, oznacza nieobecność wymagającą wyjaśnienia.

3. Ewidencja, o której mowa w ust. 1 pkt. 1), znajduje się u Specjalisty ds. personalnych, ewidencje, o których mowa w ust. 1 pkt. 2-5 prowadzi Specjalista ds. personalnych.

§ 6. 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

2. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

3. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do 15 - minutowej przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy.

4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe

i użytkującym je co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, przysługuje po każdej godzinie pracy 5-minutowa przerwa w pracy wliczana do czasu pracy.

5. Uprawnienia wynikające z ust. 4 pozostają bez wpływu na zakres uprawnień wynikający z ust. 3.

§ 7. 1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych szczególnych potrzeb pracodawcy.

2. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami, o których mowa w ust. 1, nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 250 godzin w roku kalendarzowym.

3. Pracownikowi za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze udzielony najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego. Na pisemny wniosek pracownika, czas wolny może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

4. Jeżeli wymagają tego potrzeby pracodawcy, pracownik na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

5. Przepisu ust. 4 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz - bez ich zgody - do pracowników sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującymi się dziećmi w wieku do ośmiu lat.

§ 8. 1. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 21.00 a 7.00 dnia następnego.

2. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej przepisami prawa pracy.

§ 9. 1. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 2 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego.

4. W razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, następuje rekompensata na zasadach przewidzianych w ustawie o pracownikach samorządowych.

§ 10. 1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika, do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

2. Nie ewidencjonuje się godzin pracy w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej.

Rozdział V

Usprawiedliwianie nieobecności w pracy

§ 1. 1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej lub możliwej do przewidzenia pracownik winien uprzedzić swego bezpośredniego przełożonego przynajmniej 1 dzień wcześniej.

2. W każdym innym przypadku niestawienia się do pracy, pracownik jest obowiązany zawiadomić bezpośredniego przełożonego (osobiście, telefonicznie, pocztą elektroniczną, faxem, pocztą lub przez inne osoby) o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności, a najpóźniej w dniu następnym. W przypadku zawiadomienia dokonanego drogą pocztową, za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Nietrzymanie powyższego terminu jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na

szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.

4. Pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy, podając niezwłocznie bezpośrednio przełożonemu przyczynę nieobecności w pracy, a na żądanie przedstawić też odpowiednie dokumenty.

§ 2. 1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę.

2. Uznanie nieobecności w pracy oraz spóźnienia do pracy za usprawiedliwione należy do bezpośredniego przełożonego po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika.

§ 3. 1. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,

2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,

3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,

4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,

5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 11 godzin,

6) zaświadczenie stacji krwiodawstwa o oddaniu krwi.

2. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy należy dostarczyć pracodawcy nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego wystawienia. Niedotrzymanie 7 - dniowego terminu jego dostarczenia powoduje obniżenie o 25% zasiłku chorobowego za okres od 8 dnia niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia, chyba że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

Rozdział VI

Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 1. 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego i płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i według zasad określonych w Kodeksie pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

2. Wymiar urlopu ustalany zgodnie z obowiązującymi przepisami uwzględnia okresy zatrudnienia oraz okresy nauki.

3. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskał prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

4. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

5. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

6. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, tak aby umożliwić pracodawcy zorganizowanie zastępstwa i zapewnienie płynnego toku pracy.

§ 2. 1. Urlopy wypoczynkowe powinny być uzgadniane z bezpośrednim przełożonym z wyprzedzeniem pozwalającym na zapewnienie normalnego toku pracy instytucji.

2. Urlopu udziela Dyrektor.

3. Pierwszeństwo w udzielaniu urlopu w okresie letniej i zimowej przerwy w zajęciach szkolnych mają pracownicy posiadający dzieci w wieku szkolnym.

4. Wniosek urlopowy pracownika zaakceptowany przez Dyrektora przekazywany jest do

Specjalisty ds. personalnych.

5. Pracownik może rozpocząć urlop dopiero po upewnieniu się, że jego wniosek urlopowy został podpisany przez Dyrektora.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskał on do niego prawo.

§ 4. Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. W takim przypadku co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 5. Przesunięcie ustalonego terminu urlopu jest dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Przesunięcie wymaga porozumienia z pracownikiem.

§ 6. 1. Pracodawca może odwołać Pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

§ 7. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

§ 8. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155¹ Kodeksu pracy.

§ 9. Przed rozpoczęciem urlopu pracownik powinien w miarę możliwości zakończyć wszystkie przydzielone mu do załatwienia sprawy, a w przypadku ich niezakończenia w całości lub w części, przekazać je osobie mającej zastępować go w czasie urlopu wypoczynkowego, a w razie braku takiej możliwości, osobie sprawującej nadzór nad jego pracą.

§ 10. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

§ 11. 1. W celu załatwienia spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą w przypadkach, w których nie przysługuje zwolnienie od pracy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów, pracownik może uzyskać zwolnienie z części dnia pracy. Załatwianie takich spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne tylko w sytuacjach wyjątkowych, po uzyskaniu uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego pracownika.

2. Pracownik opuszczający miejsce pracy w godzinach pracy obowiązany jest odnotować swoją nieobecność w ewidencji, wpisując godzinę i cel wyjścia, a po powrocie odpowiednio godzinę przyścia.

3. Za czas nieobecności w związku z załatwianiem spraw, o których mowa w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli odpracował czas tej nieobecności. Odpracowanie następuje na wniosek pracownika do końca miesiąca kalendarzowego, w którym wystąpiła nieobecność, w dniu i w godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym.

4. Czas odpracowania nieobecności, o której mowa w ust. 2 nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 12. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa.

§ 13. Pracownikowi przysługuje okolicznościowe zwolnienie od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w wymiarze:

- 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma, macochy,

- 1 dnia - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 14. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.

§ 15. W przypadkach i na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy pracownikowi może zostać udzielony urlop bezpłatny.

Rozdział VII

Organizacja i dyscyplina pracy

§ 1. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.

§ 2. 1. Pracownicy mogą przebywać na terenie instytucji tylko w godzinach pracy.
2. Przebywanie pracownika na terenie instytucji poza godzinami pracy lub w dni wolne od pracy dopuszczalne jest jedynie za wiedzą i pisemną zgodą bezpośredniego przełożonego.

§ 3. 1. Pracownik obowiązany jest po zakończeniu pracy uporządkować swoje stanowisko pracy, a także zabezpieczyć pomieszczenia, urządzenia, dokumenty, materiały, pieczęcie, druki ścisłego zarachowania, elektroniczne nośniki informacji i narzędzia pracy, w szczególności poprzez zamknięcie szaf, biurek, kaset, okien, drzwi.

2. Przed opuszczeniem miejsca pracy pracownik winien wyłączyć urządzenia elektryczne oraz sprzęt komputerowy.

3. Pracownicy są zobowiązani do starannego przechowywania kluczy do szaf i pomieszczeń biurowych, a w przypadku ich zgubienia do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu pracodawcy.

§ 4. 1. Pracownikom zabrania się:

1) spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy oraz przyjmowania środków odurzających lub narkotyków, a także przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem takich napojów lub środków,

2) palenia tytoniu na terenie zakładu pracy, oprócz miejsc do tego przeznaczonych, które zostaną wyraźnie oznakowane,

3) opuszczania w czasie pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego, miejsca pracy,

4) wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów będących własnością pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą,

5) wykorzystywania poczty elektronicznej i internetu w instytucji do celów prywatnych,

6) instalowania na komputerach będących własnością pracodawcy prywatnego oprogramowania,

7) wynoszenia poza instytucję dokumentów, urządzeń i innych przedmiotów stanowiących własność pracodawcy, z wyjątkiem sytuacji, gdy są one niezbędne do wykonywania czynności służbowych poza siedzibą instytucji.

2. Pracodawca zastrzega sobie prawo kontroli przestrzegania przez pracowników postanowień ust. 1.

3. Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona może zażądać zbadania stanu trzeźwości pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

4. Badanie stanu trzeźwości pracownika (w tym badanie za pomocą alkomatu) przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, na wniosek Kierownika lub osoby przez niego upoważnionej.

5. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Rozdział VIII

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa

§ 1. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,

3) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

4) zapoznawać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej oraz prowadzić szkolenia w tym zakresie,

5) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,

6) informować pracowników o występowaniu ryzyka zawodowego,

- 7) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowanie zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 8) zapewnić w pomieszczeniach sanitarnych środki higieniczne.

§ 3. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) brać udział w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i instruktażu z zakresu BHP i przepisów przeciwpożarowych,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego otoczeniu,
- 4) poddawać się wyznaczonym przez pracodawcę badaniom lekarskim i stosować się do zaleceń lekarskich,
- 5) niezwłocznie zawiadomiać pracodawcę o zauważonych w instytucji zagrożeniach, usterkach i nieprawidłowościach dotyczących warunków BHP i przepisów przeciwpożarowych,
- 6) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4. 1. Pracodawca zapewnia przeszkolenie pracownika w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzi okresowe szkolenia w tym zakresie.

2. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu i obejmuje: szkolenie wstępne ogólne, zwane „instruktażem ogólnym” i szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane „instruktażem stanowiskowym”.

3. Pracownik składa pisemne oświadczenie o odbyciu szkolenia, które dołącza się do jego akt osobowych.

§ 5. 1. Pracownik, który uległ wypadkowi na terenie instytucji lub w innym miejscu podczas wykonywania obowiązków służbowych, winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu przełożonego, o ile stan zdrowia mu na to pozwala.

2. Każdy pracownik, który zauważył wypadek lub otrzymał informację o wypadku przy pracy winien niezwłocznie zawiadomić o nim pracodawcę oraz udzielić w miarę potrzeby pomocy poszkodowanemu.

§ 6. 1. Gdy wymaga tego charakter wykonywanej pracy pracodawca dostarcza nieodpłatnie pracownikom odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach, oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.

2. Obowiązkiem pracownika jest utrzymanie w należyтым stanie przydzielonej mu odzieży, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej, a także użytkowanie ich zgodnie z przeznaczeniem w miejscu pracy.

Rozdział IX

Uprawnienia związane z rodzicielstwem i ochrona pracy młodocianych

§ 1. 1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określa załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017r., poz. 796).

§ 2. 1. Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, ani w systemie przerywanego czasu pracy.

2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

3. Stan ciąży winien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

4. Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 4. Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,

2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.

§ 5. 1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwu półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwu przerw w pracy, po 45 minut każda. Na wniosek pracownicy przerwy na karmienie mogą być udzielane łącznie.

2. Pracownicy zatrudnionej na czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§ 6. 1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

2. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia wskazanego w ust. 1 może korzystać jedno z nich.

§ 7. 1. W przypadku zatrudnienia w instytucji młodocianych, tj. osób, które ukończyły 16 lat a nie ukończyły 18 lat, stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

2. Pracodawca wyznacza spośród doświadczonych pracowników instytucji opiekuna dla młodocianych pracowników, a także dla praktykantów i stażystów.

Rozdział X

Wynagrodzenie za pracę

§ 1. 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się co miesiąc z dołu, po 25 dniu miesiąca, a przed jego końcem.

2. Wypłata wynagrodzenia za pracę w uzasadnionych przypadkach może nastąpić przed 25 dniem miesiąca.

3. Szczegółowe zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania dodatków do wynagrodzenia, nagród oraz innych świadczeń pieniężnych określa regulamin wynagradzania i odrębne przepisy.

4. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na rachunek bankowy pracownika, za jego pisemną zgodą.

5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

6. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy objęta jest tajemnicą.

7. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy uważana jest za dobro osobiste pracownika.

8. Ochrona wynagrodzenia za pracę następuje zgodnie z zasadami określonymi w art. 84 i następnym Kodeksu pracy.

Rozdział XI

Nagrody, wyróżnienia i kary

§ 1. 1. Pracownikom, którzy wzorowo i sumiennie wypełniają swoje obowiązki, wykazują inicjatywę w pracy, dążą do usprawniania metod pracy, przez co szczególnie przyczyniają się do wykonania zadań stojących przed instytucją mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia w formie nagrody pieniężnej lub pisemnej pochwały.

2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor.

§ 2. 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1) karę upomnienia,

2) karę nagany.

2. Kary porządkowe stosuje Dyrektor.

§ 3. 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

3. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

4. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Dyrektor może z własnej inicjatywy uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 4. Za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy uważa się w szczególności:

- 1) niesumienne, niestaranne lub nieterminowe wykonywanie pracy,
- 2) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy lub spóźnienia powodujące dezorganizację pracy,
- 3) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
- 4) opuszczenie miejsca pracy bez pozwolenia bezpośredniego przełożonego lub kierownika komórki organizacyjnej,
- 5) wykonywanie prac, które nie są zlecone przez kierownictwo,
- 6) uszkodzenie narzędzi, urządzeń lub materiałów,
- 7) niewłaściwy stosunek do przełożonych, pracowników, podwładnych lub interesantów,
- 8) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu na terenie instytucji oraz wnoszenie alkoholu na teren instytucji,
- 9) stawienie się do pracy po zażyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie instytucji oraz wnoszenie narkotyków na teren instytucji,
- 10) palenie tytoniu na terenie instytucji poza miejscami do tego przeznaczonymi,
- 11) nieuprawnione udostępnienie informacji objętej tajemnicą,
- 12) nieinformowanie o zaistniałych niebezpiecznych warunkach pracy lub wypadku albo niestosowanie się do zasad bezpiecznej pracy i zasad BHP,
- 13) działania dezorganizujące i utrudniające pracownikom wykonywanie ich obowiązków, np.: wszelkie próby handlu, akwizycji, reklamy, agitacji politycznej, itp.

Rozdział XII

Postanowienia końcowe

§ 1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 2. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 3. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

DYREKTOR
Powiatowego Centrum Integracji Społecznej
w Legionowie

Dorota Wróbel-Górecka

Sylvia GAWLIK
RADCA PRAWNY
