

ZAŁĄCZNIK
DO ZARZĄDZENIA NR 9/2012
BURMISTRZA IŁŻY
Z DNIA 10.02.2012 r.

REGULAMIN PRACY
URZĘDU MIEJSKIEGO W IŁŻY

Regulamin Pracy Urzędu Miejskiego w Ilży

Spis treści:

Rozdział I: Przepisy wstępne	
Rozdział II: Obowiązki pracowników	
Rozdział III: Obowiązki pracodawcy	
Rozdział IV: Czas pracy	
Rozdział V: Urlopy i zwolnienia od pracy	
Rozdział VI: Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień	
Rozdział VII: Szczegółowe zasady i tryb postępowania w zakresie przestrzegania obowiązku trzeźwości	
.....	
Rozdział VIII: Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona ppoż.	
Rozdział IX: Ochrona pracy kobiet	
Rozdział X: Wypłata wynagrodzenia	
Rozdział XI: Dyscyplina pracy. Kary za naruszenie dyscypliny i porządku pracy	
Rozdział XII: Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu	
Rozdział XIII: Przepisy końcowe	

Rozdział I

Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2

Postanowienia regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i stanowisko.

§ 3

1. Przed dopuszczeniem do pracy każdy pracownik będzie zapoznany z przepisami regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu zostanie dołączone do jego akt osobowych.
2. Strukturę organizacyjną Urzędu Miejskiego oraz podział zadań na poszczególne komórki organizacyjne określa Regulamin Organizacyjny Urzędu Miejskiego w Iłży.

§ 4

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy rozumie się przez to Urząd Miejski w Iłży reprezentowany przez Burmistrza Iłży,
- 2) Pracownikach rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Iłży,
- 3) Urzędzie Miejskim rozumie się przez to Urząd Miejski w Iłży,
- 4) Burmistrzu rozumie się przez to Burmistrza Iłży,
- 5) Kierowniku rozumie się przez to odpowiednio Kierowników Referatów, Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w Urzędzie Miejskim w Iłży,
- 6) Sekretarzu rozumie się przez to Sekretarza Gminy,
- 7) ustawie rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.).

Rozdział II

§ 5

Polecenia służbowe

1. Jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie wydane przez przełożonego jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego.
W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie Burmistrza.
2. Pracownik samorządowy nie wykonuje poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje Burmistrza.

§ 6 Obowiązki pracowników

1. **Do podstawowych obowiązków pracownika** należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.
2. **Do obowiązków pracownika należy w szczególności:**
 - 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
 - 2) wykonywanie zadań Urzędu: sumiennie, rzetelnie, efektywnie i bezstronnie,
 - 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnienie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania,
 - 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej,
 - 5) stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę,
 - 6) przestrzeganie ustalonego czasu pracy i dyscypliny pracy,
 - 7) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 8) poddawanie się zarządzonym badaniom lekarskim, o których mowa w Kodeksie Pracy,
 - 9) podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenie umiejętności pracy,
 - 10) dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
 - 11) przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, informacji niejawnych i dostępie do informacji publicznej,
 - 12) przestrzeganie w zakładzie zasad współżycia społecznego, zachowywanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z interesantami,

- 13) dbanie o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy,
- 14) należyte zabezpieczenie urządzeń, narzędzi i pomieszczeń pracy po zakończeniu pracy,
- 15) zachowywanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
- 16) w sytuacji rozwiązania stosunku pracy, przekazania w całości wytworzonej bazy danych wskazanej osobie.

§ 7

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 stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych.
2. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej i wszelkich zmianach charakteru prowadzonej działalności.
3. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym jest obowiązany złożyć oświadczenie o stanie majątkowym na żądanie Burmistrza lub osoby przez niego upoważnionej. Oświadczenie majątkowe składają Burmistrz, Z-ca Burmistrza, Sekretarz Gminy, Skarbnik Gminy oraz pracownicy wydający decyzje z upoważnienia Burmistrza.
4. Pracownik odbywa badania lekarskie okresowe i kontrolne w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
5. Pracownik zobowiązany jest do przeprowadzenia badań po chorobie trwającej dłużej niż 30 dni i dostarczyć zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy wystawione przez lekarza medycyny pracy.
6. Pracownicy zatrudnieni w Urzędzie na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych podlegają okresowym ocenom zgodnie z odrębnym regulaminem.

§ 8

1. **Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną** za zniszczenie, uszkodzenie lub zaginięcie z jego winy mienia znajdującego się w miejscu pracy.
2. Pracownik ponosi odpowiedzialność majątkową za działania lub zaniechania prowadzące do rażącego naruszenia prawa na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 9

Pracownikowi nie wolno zabierać lub wyносить bez uprzedniego uzyskania na to pisemnego zezwolenia bezpośredniego przełożonego, jakichkolwiek przedmiotów, materiałów, dokumentów i urządzeń z pomieszczeń biurowych, korytarzy i sal urzędu.

§ 10

Pracownicy przed opuszczeniem pomieszczeń biurowych po zakończeniu pracy lub w czasie godzin pracy (o ile nikt nie zostaje w pomieszczeniach) powinni:

- 1) uporządkować akta oraz pozamykać je w biurkach lub szafach,
- 2) zabezpieczyć przed użyciem urządzenia biurowe oraz pieczęcie urzędu,
- 3) pozamykać okna w pomieszczeniach,
- 4) pogasić światła i wyłączyć inne odbiorniki prądu elektrycznego,
- 5) zamknąć drzwi wejściowe do pomieszczenia na klucz, a klucz przekazać do wyznaczonego miejsca.

§ 11

Kierownicy Referatów oraz wyznaczeni pracownicy są odpowiedzialni odpowiednio przed Burmistrzem Iłży, Zastępcą Burmistrza i Sekretarzem Gminy za należytą organizację pracy, prawidłowe, sprawne i terminowe załatwianie spraw, przez komórki, którymi kierują.

§ 12

Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

- 1) nie przybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
- 2) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 3) nie wykonywanie poleceń przełożonych,
- 4) nie przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ppoż.,
- 5) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
- 6) niewłaściwy stosunek do interesantów,
- 7) nie przestrzeganie przepisów ustaw o ochronie danych osobowych, informacji niejawnych i o dostępie do informacji publicznej.

§ 13

1. Przybycie do pracy pracownik stwierdza złożeniem własnoręcznego podpisu na liście obecności.
2. Lista obecności powinna być kontrolowana codziennie z chwilą rozpoczęcia

pracy przez Sekretarza Gminy lub osobę upoważnioną, przez potwierdzenie w odpowiedniej rubryce podpisem obecności pracowników.

3. Pracownik jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, zawiadomić bezpośredniego przełożonego bądź osobę prowadzącą sprawy kadrowe o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania.
4. Uznanie nieobecności w pracy oraz spóźnienia się do pracy za usprawiedliwione należy do kompetencji Burmistrza lub osoby upoważnionej.

§ 14

1. **Pracownik w razie konieczności wyjścia w czasie pracy** w celu załatwienia spraw służbowych powinien o tym zawiadomić bezpośredniego przełożonego, oraz Sekretarza, wpisać się do ewidencji wyjść w godzinach służbowych w czasie pracy cel oraz godzinę wyjścia, zamieścić swój podpis, zaś po powrocie wpisać godzinę powrotu.
2. **W przypadku nieuniknionej i uzasadnionej potrzeby wyjścia** w celu załatwienia spraw osobistych pracownik może być zwolniony przez Sekretarza Gminy, a podczas jego nieobecności przez Burmistrza na czas niezbędny do załatwienia sprawy. Fakt ten pracownik winien odnotować w ewidencji wyjść prywatnych z zaznaczeniem godziny wyjścia i godziny powrotu. Czas wyjść prywatnych należy odpracować w terminie uzgodnionym z osobą zwalniającą.
3. **Za czas zwolnienia od pracy** w celu załatwienia spraw osobistych przysługuje wynagrodzenie jeżeli został odpracowany czas zwolnienia.

§ 15

1. **Pracownik opuszczający pomieszczenie biurowe** (pokój) obowiązany jest każdorazowo poinformować współpracowników pozostających w danym pomieszczeniu o miejscu swojego pobytu i przewidywanej godzinie powrotu.
2. **W przypadku gdy pracownik sam zajmuje pomieszczenie**, obowiązany jest zamieścić odpowiednią informację na kartce, na drzwiach pokoju i poinformować bezpośredniego przełożonego o przyczynie wyjścia, miejscu pobytu i czasie powrotu na stanowisku pracy.

Rozdział III

Obowiązki pracodawcy

§ 16

Pracodawca obowiązany jest w szczególności:

- 1) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodny z treścią zawartej umowy o pracę,
- 2) zapoznać pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz jego podstawowymi uprawnieniami,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 4) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia,
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) zaspokajać w miarę posiadanych środków, bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników,
- 8) wydawać pracownikowi potrzebne materiały i narzędzia pracy,
- 9) stosować sprawiedliwe i obiektywne kryteria oceny wyników pracy,
- 10) kierować pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie,
- 11) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą i stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 12) informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami, w tym poprzez organizowanie odpowiednich szkoleń,
- 13) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, stosownie do obowiązujących przepisów oraz przechowywać w warunkach nie grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem,
- 14) zapewnić pracownikom odzież ochronną, roboczą i sprzęt ochrony osobistej oraz dopilnować, aby środki te były stosowane zgodnie z przeznaczeniem,
- 15) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy prawidłowych zasad współżycia społecznego,
- 16) przeciwdziałać mobbingowi tj. działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, mogącym w następstwie wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
- 17) przeciwdziałać 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 nie określony, albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozdział IV

Czas pracy

§ 17

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji w zakładzie pracy lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Ustala się podstawowy system czasu pracy, w którym czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w 5 dniowym tygodniu pracy od poniedziałku do piątku z zastrzeżeniem ust. 4
4. System równoważnego czasu pracy ustala się dla pracowników zatrudnionych w szalecie miejskim, w którym dobowy czas pracy wynosi 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest dniem wolnym od pracy.
5. Ustala się następujący rozkład czasu pracy pracowników Urzędu:
 - a) pracownicy samodzielni o nienormowanym czasie pracy:
 - Burmistrz, Z-ca Burmistrza, Sekretarz Gminy i Skarbnik Gminy,
 - b) kierownicy i pracownicy administracyjni:
 - w poniedziałki **od 8⁰⁰ do 16⁰⁰**
 - w pozostałe dni w godzinach **od 7¹⁵ do 15¹⁵,**
 - c) pracownicy obsługi:
 - pracownicy zatrudnieni w szalecie pracują pracy zgodnie z comiesięcznym harmonogramem pracy w godzinach **od 7⁰⁰ do 19⁰⁰,**
 - kierowca w godzinach **od 7¹⁵ do 15¹⁵,**
 - sprzątaczkę w godzinach **od 11⁰⁰ do 19⁰⁰,**
6. Tygodniowy czas pracy kierowców łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym,
7. Liczbę godzin nadliczbowych kierowców zwiększa się do 400 w roku kalendarzowym.
8. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników wymienionych w ust.5 punkcie c) tiret pierwszy określa comiesięczny harmonogram zapewniający pracownikom średnio pięciodniowy tydzień pracy. Harmonogramy pracy sporządza na okres rozliczeniowy upoważniony pracownik i po zatwierdzeniu przez Burmistrza lub osobę upoważnioną podaje do wiadomości pracownikom, co najmniej na 3 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

9. Opiekunowie dzieci i młodzieży przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły pracujący w godzinach nadliczbowych, które są wypłacane zgodnie z przedłożonym pismem Dyrektora PSP Iłża o ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu.
10. Okres rozliczeniowy pracowników Urzędu Miejskiego wynosi 1 miesiąc.
11. Pracownicy niepełnosprawni, zaliczeni do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, pracują 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Obniżenie norm czasu pracy osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia.
Od stycznia 2012r. osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, aby skorzystać ze skróconego czasu pracy winny przedłożyć zaświadczenie lekarskie o celowości skróconej normy czasu pracy (art.15 ust.2 ustawy z dnia 29.10.2010r. Dz.U.Nr 226, poz.1475).
Osoby niepełnosprawne, niezależnie od stopnia niepełnosprawności nie mogą być zatrudnione w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
12. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 22.00 i 6.00. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej przepisami o wynagrodzeniu.
13. Burmistrz może w drodze wyjątku ustalić na pisemny wniosek pracownika indywidualny czas pracy w ramach czasu pracy określonego w ust.3.
Ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy może nastąpić, po uzyskaniu pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego, jeżeli uzasadnione jest to osobistą sytuacją pracownika pod warunkiem, że nie zakłóci to normalnego toku funkcjonowania Urzędu.
14. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie, w informacji do umowy o pracę lub w comiesięcznym harmonogramie pracy.
15. Wprowadza się 15 minutową przerwę w pracy w godzinach **od 11⁰⁰ – 11¹⁵**, którą wlicza się do czasu pracy. Przerwa nie powinna zakłócać normalnego trybu pracy.
16. Osobom niepełnosprawnym przysługuje 30 min. przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która jest wliczana do czasu pracy.
17. Pracownikom obsługującym monitory ekranowe przysługuje przerwa 5 minutowa po każdej przepracowanej godzinie pracy. Przerwa ta jest wliczana do czasu pracy.

Rozdział V

Urlopy i zwolnienia od pracy

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i terminach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracownikowi należy udzielić urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.
3. Pracownik może rozpocząć urlopu po pisemnym nie stwierdzeniu przeszkód przez bezpośredniego przełożonego zatwierdzonego przez Burmistrza Iłży, Zastępcę Burmistrza lub Sekretarza Gminy na wniosku urlopowym.
W przypadku dłuższego urlopu (ok. 10 dni) pracownik otrzyma kartę urlopową.
4. Urlopu niewykorzystany powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego za rok 2011.
Od 1 stycznia 2012 roku zgodnie z ustawą z dnia 16.09.2011r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. z 2011r. Nr 232, poz.1378) zaległy urlopu wypoczynkowy pracownik będzie mógł wykorzystać do końca III kwartału następnego roku.
5. 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 bezpośredniemu przełożonemu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
6. Burmistrz może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego pisemny wniosek.

§ 19

W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, w szczególności:

- 1) w celu wykonania zadań lub czynności:
 - a) ławnika w sądzie,
 - b) członka komisji pojednawczej,
 - c) obowiązku świadczeń osobistych.
- 2) w celu:
 - a) wykonania powszechnego obowiązku obrony,
 - b) stawienie się na wezwanie organu administracji rządowej, samorządu, sądu, prokuratury, policji, NIK,
 - c) przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami „w sprawie obowiązkowych badań lekarskich”, szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy albo badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy,
 - d) oddania krwi lub przeprowadzenia zleconych przez stacje krwiodawstwa określonych badań lekarskich,
 - e) uczestniczenia w akcji ratunkowej Górskiego Ochotniczego Pogotowia

- Ratunkowego lub Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, jeżeli pracownik jest członkiem tych organizacji,
- f) uczestniczenia w działaniach ratowniczych Ochotniczej Straży Pożarnej, jeżeli pracownik jest członkiem OSP,
 - g) uczestnictwa w posiedzeniach rady nadzorczej, jeżeli pracownik jest członkiem tej rady,
- 3) w celu występowania w charakterze:
- a) biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym,
 - b) strony lub świadka w postępowaniu przed komisją pojednawczą.

§ 20

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

- a) 2 dni – w razie ślubu pracownika, urodzenia się jego dziecka, zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- b) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 21

Pracownicy /pracownikowi/ wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jeżeli obydwój rodzice pozostają w stosunku pracy z uprawnienia może korzystać jedno z nich.

Rozdział VI

Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień

§ 22

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 przypadki uniemożliwiające wykonywanie pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a w szczególności:

- 1) wypadek lub choroba powodująca niezdolność do pracy pracownika lub izolacja z powodu choroby zakaźnej,
- 2) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej nad nim opieki,
- 3) okoliczności wymagające sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do lat

ośmiu,

- 4) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
- 5) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach do 8 godzin od zakończenia podróży, jeżeli warunki odbywania tej podróży uniemożliwiły odpoczynek nocny,
- 6) leczenie uzdrowiskowe, jeżeli umocowane ono zostało zaświadczeniem lekarskim za okres niezdolności do pracy,
- 7) urlop wypoczynkowy na żądanie pracownika do 4 dni w ciągu roku.

§ 23

1. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.
2. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie albo drogą pocztową.
3. Niedotrzymanie terminu, o jakim mowa w ust. 1 może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami.

§ 24

Dowodami usprawiedliwiającyymi 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 8 lat 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 – 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 w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 25

1. W razie nieobecności w pracy trwającej do 7 dni, w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownika, chorobą członka rodziny pracownika, wymagającą sprawowania przez pracownika osobistej opieki lub leczeniem uzdrowiskowym, pracownik jest obowiązany doręczyć zaświadczenie lekarskie najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy.
2. W przypadku niezdolności do pracy trwającej powyżej 7 dni, dostarczenie zaświadczenia lekarskiego po upływie 7 dni od daty wystawienia powoduje obniżenie o 25 % wysokości zasiłku przysługującego za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy, do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, chyba że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (ubezpieczonego), za które nie ponosi odpowiedzialności.

§ 26

Pracownik spóźniony obowiązany jest każdorazowo złożyć Sekretarzowi wyjaśnienie.

Do Sekretarza należy uznanie spóźnienia za usprawiedliwione. W przypadku stwierdzenia, że okoliczności podane w wyjaśnieniu nie usprawiedliwiają spóźnienia, obowiązany jest on wnioskować do Burmistrza o zastosowanie kary porządkowej.

Rozdział VII

Szczegółowe zasady i tryb postępowania w zakresie przestrzegania obowiązku trzeźwości

§ 27

1. Burmistrz lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
2. Uprawnienia Burmistrza, o których mowa w ust.1, służą również organowi nadrzędnemu nad Urzędem Miejskim oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzania kontroli zakładu pracy.
3. Na żądanie Burmistrza, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust.1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego

(Policja).

Zabiegu pobierania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy wydane na podstawie art.47 ust.2 ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 1982r. Nr 35, poz.230 z późn. zm.). Warunki i sposób dokonywania badań koniecznych do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie określa Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie.

4. W trakcie wstępnych i okresowych szkoleń w zakresie BHP pracownicy powinni być zapoznani ze skutkami prawnymi naruszenia obowiązku trzeźwości.

Rozdział VIII

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona ppoż.

§ 28

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

§ 29

1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami ppoż.,
- 2) prowadzić szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wydać pracownikom zatrudnionym na stanowiskach obsługi, przed rozpoczęciem pracy, odzież, obuwie robocze oraz środki czystości.
- 6) wydać pracownikom zatrudnionym w tut. Urzędzie na czas nieokreślony:
 - a) herbatę 100g m-nie,
 - b) mydło 100g m-nie,
 - c) ręczniki 1szt. rocznie,
 - d) papier toaletowy 1szt. m-nie.

2. Zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dostarczenie odzieży roboczej reguluje odrębne Zarządzenie.

§ 30

Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają wstępnemu szkoleniu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony ppoż., a w trakcie trwania stosunku pracy podlegają także szkoleniom okresowym.

§ 31

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 32

1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi okulary korygujące wzrok zgodnie z zaleceniami lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
2. Wysokość dofinansowania pracownikowi kosztów poniesionych na zakup okularów, o których mowa powyżej, określa odrębne zarządzenie Burmistrza Iłży.
3. Pracodawca jest obowiązany zabezpieczyć środki niezbędne przy udzielaniu pierwszej pomocy.

Rozdział IX

Ochrona pracy kobiet

§ 33

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 34

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Na wniosek pracownicy przerwy na karmienie mogą być udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnionej przez 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.

3. Wykaz prac wzbronionych dla kobiet określonych w Załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. (poz. 545) z późn. zm. stanowi załącznik do Regulaminu Pracy.

Rozdział X

Wyplata wynagrodzenia

§ 35

1. Wyplata wynagrodzenia odbywa się raz w miesiącu z dołu 30 dnia każdego miesiąca w kasie Urzędu w godzinach od 10⁰⁰ do 14⁰⁰.
Jeżeli terminy wypłat przypadają w dni wolne od pracy, wtedy wyplaty wynagrodzenia dokonuje się w dniach bezpośrednio poprzedzających dni wolne.
2. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie może być przelane na konto bankowe pracownika.
Jeżeli dzień wyplaty przypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wyplaca się w poprzednim dniu roboczym.

Rozdział XI

Dyscyplina pracy

Kary za naruszenie dyscypliny i porządku pracy

§ 36

1. W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania postanowień niniejszego regulaminu mogą być stosowane kary:
 - a) upomnienia,
 - b) nagany.
2. Za rażące naruszenie ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy uznaje się:
 - 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy, niszczenie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - 2) niesprawiedliwione nieprzybycie lub powtarzające się niesprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
 - 3) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym albo spożywanie alkoholu w czasie lub miejscu pracy,
 - 4) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
 - 5) niewykonywanie poleceń przełożonych,
 - 6) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników i petentów,
 - 7) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów

- przeciwpożarowych.
3. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp, przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy stosuje się kary przewidziane w Kodeksie pracy.
 4. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – może być zastosowana kara pieniężna.
 5. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń określonych w art. 87 § 1 pkt. 1-3 Kodeksu pracy.
 6. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bhp.
 7. 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.
 8. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
 9. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.
 10. Kary stosuje Burmistrz i zawiadamia o tym pracownika na piśmie. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.
 11. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika przedstawicieli pracowników.
Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
 12. Pracownik, który wniósł sprzeciw może w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wnieść do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
 13. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą i zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.

Rozdział XII

Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu

§ 37

1. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu jest niedopuszczalna.
2. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:
 - a) nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
 - b) warunków zatrudnienia,
 - c) awansowania,
 - d) 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.
3. Równe traktowanie w zatrudnieniu, o którym mowa w ust. 2, oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z przyczyn wyżej określonych.
4. **Dyskryminowanie bezpośrednie** istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.
5. **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 ust. 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.
6. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 3 jest także:
 - a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
 - b) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery (**molestowanie**).
7. 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**).

8. **Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, z zastrzeżeniem ust.3-5, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w art.18^{3a} § 1 KP, którego skutkiem jest w szczególności:

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

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

- a) nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- b) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracownika,
- c) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- d) ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

10. **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 jako kryteria dyskryminacyjne, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

11. **Różnicowanie pracowników ze względu na różnice lub przekonanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu**, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których za

działania pozostają w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem pracownika, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

12. **Pracownicy mają prawo** do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za prace o jednakowej wartości.
13. **Wynagrodzenie** takie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie inna niż pieniężna.
14. **Pracami o jednakowej wartości** są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
15. Na mocy art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której **pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalaną na podstawie odrębnych przepisów.
16. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Rozdział XIII

Przepisy końcowe

§ 38

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2-ch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 39

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, kodeksu pracy, akty wykonawcze i inne ustawy w zakresie prawa pracy.

Burmistrz Hły

Andrzej Moskwa