

Zarządzenie Nr^{6/2013}
z dnia^{09.06.2013}

**Prezesa Wodociągów Kościańskich Spółka z ograniczoną
odpowiedzialnością
w Kościanie**

§ 1

Na podstawie art. 104²§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity z 1998 roku Dz.U. Nr 21,poz.94 z późniejszymi zmianami) Prezes Zarządu spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o. o. z siedzibą w Kościanie ustala regulamin pracy obowiązujący w spółce, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go pracownikom do wiadomości.

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Przewodniczący
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Piotr Kuta

Daniel Kirchner
advokat

REGULAMIN PRACY

spółki

„Wodociągi Kościańskie” Spółka z o.o.

w Kościanie.

Na podstawie Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami) Prezes Zarządu spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o. o. z siedzibą w Kościanie ustala regulamin pracy obowiązujący w spółce o następującej treści:

I. PRZEPISY WSTĘPNE.

§ 1

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

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

§ 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z Regulaminem; oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, zaopatrzone w datę i podpis pracownika, zostanie dołączone do akt osobowych.

§ 4

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o pracodawcy, należy przez to rozumieć „Wodociągi Kościańskie” Spółka z o.o., określane dalej jako „Spółka”, reprezentowane przez Prezesa Zarządu.



Daniel Kirchner
— adwokat

II. OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

§ 5

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest:

- 1) rzetelnie i efektywnie wykonywać swoją pracę,
- 2) stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- 3) przestrzegać ustalonego czasu pracy,
- 4) przestrzegać postanowień Regulaminu pracy i ustalonego w Spółce porządku pracy,
- 5) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 6) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
- 7) dbać o dobro Spółki i jej mienie,
- 8) zachować w tajemnicy informacje techniczne, technologiczne, handlowe oraz organizacyjne Spółki, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 9) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 10) przestrzegać w Spółce zasad współżycia społecznego,
- 11) dbać o czystość i porządek wokół stanowiska pracy,
- 12) po zakończeniu pracy należyście zabezpieczyć narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy.

§ 6

1. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu napojów alkoholowych jest zabronione.
2. Zabronione jest również wnoszenie napojów alkoholowych na teren zakładu pracy.

§ 7

Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,
- 2) operowania maszynami i urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności,
- 3) samowolnego demontowania części maszyn, urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,


Daniel Kirchner
adwokat

- 4) samowolnego usuwania osłon i zabezpieczeń maszyn i urządzeń, czyszczenia i naprawiania maszyn i aparatów będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym.

§ 8

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracownik jest zobowiązany rozliczyć się z pracodawcą.in.: z otrzymanego mienia, narzędzi, urządzeń które zostały mu udostępnione w związku z wykonywaną pracą i potwierdzić to wpisem w karcie obiegowej.

III. CZAS PRACY

§ 9

Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 10

1. Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przyjętym okresie rozliczeniowym to jest:
 - a) Dla pracowników stacji uzdatniania wody, oczyszczalni ścieków, przepompowni ścieków – trzymiesięczny okres rozliczeniowym,
 - b) Dla pozostałych pracowników w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalają indywidualne umowy o pracę.
3. W razie konieczności pracy w sobotę, pracownikom zostanie wyznaczony inny wolny dzień od pracy.

§ 11

1. Czas pracy pracowników młodocianych został uregulowany w załączniku nr 3 do Regulaminu pracy.

§ 12

1. Ustala się następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy:
 - 1) od poniedziałku do piątku od godziny 7 do godziny 15,
 - 2) Kasa, Biuro Obsługi Klienta oraz Dział Techniczny w poniedziałki od godziny 7 do godziny 17,


Daniel Kirchner
– adwokat

- 3) system 2 zmianowy od godziny 7 do 15, od godziny 14 do 22,
 - 4) system 3 zmianowy od godziny 6 do 14, od godziny 14 do 22 oraz od godziny 22 do 6,
 - 5) w okolicznościach podyktowanych potrzebami Spółki, dopuszcza się możliwość zmianowości czasu pracy lub określenia innych godzin pracy. Zmiany takie wprowadza się każdorazowo Zarządzeniem Prezesa Zarządu.
2. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie.
 3. Inkasenci wykonują pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Prezes Zarządu, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu Pracy .
 4. Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy.

§ 13

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mogą korzystać z 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Czas rozpoczynania i zakończenia przerwy ustalają Prezes, kierownik, mistrz bądź majster w porozumieniu z pracownikami.

§ 14

Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22 a 6 rano. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej obowiązującymi przepisami.


Daniel Kirchner
adwokat

§ 15

Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 tego dnia, a godziną 6 dnia następnego.

§ 16

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by o wyznaczonej godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na swoim stanowisku pracy.

§ 17

1. Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy poza wyznaczonymi godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego. Fakt pozostawania w miejscu pracy poza wyznaczonymi godzinami powinien być odnotowany w książce raportów.
2. Wykaz pracowników posiadających klucze do pomieszczeń zakładu pracy powinien znajdować się w książce raportów.

§ 18

Przyjście do pracy pracownicy potwierdzają podpisem na liście obecności.

§ 19

Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona.

§ 20

1. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę, rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.
2. Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, gdy otrzymał polecenie pracy w godzinach nadliczbowych.



Daniel Kirchner
advokat

IV. OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 21

Pracodawca jest zobowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodny z treścią zawartej umowy o pracę,
- 2) zaznajomić pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz z 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) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie BHP,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 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.

V. URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

§ 22

1. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów oraz na podstawie złożonego wniosku przez pracownika. Co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Ustala się go uwzględniając potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.
2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników.
3. Wnioski o urlop obejmujący nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych powinny być składane z co najmniej 1 miesięcznym wyprzedzeniem.
4. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy (osoby upoważnionej) na karcie urlopowej.
5. Na wniosek pracownika, w wyjątkowych sytuacjach, urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.


Danieł Kirchner
advokat

6. Część udzielonego urlopu nie wykorzystaną z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez okres do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego – pracodawca jest zobowiązany udzielić w terminie późniejszym.
7. Urlopu nie wykorzystanego w danym roku należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca III kwartału roku następnego.
8. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wynagrodzenia okres ten może zostać przedłużony do 12 miesięcy.

§ 23

1. Pracownikowi na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Pracownikowi, za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może być udzielony urlop bezpłatny w celu wykonania pracy u innego pracodawcy przez okres uzgodniony pomiędzy pracodawcami.

§ 24

Na zasadach określonych przepisami szczególnymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:

- 1) w celu osobistej opieki nad swoim dzieckiem (urlop wychowawczy),
- 2) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora,
- 3) młodocianemu w okresie ferii szkolnych, po wyczerpaniu urlopu wypoczynkowego,
- 4) podejmującemu naukę w szkole lub formach pozaszkolnych, bez skierowania pracodawcy,
- 5) skierowanemu do pracy za granicą, na okres skierowania,
- 6) na czas pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.

§ 25

W trybie i na zasadach określonych w przepisach szczególnych pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy:

1. w celu wykonywania zadań lub czynności:


Daniel Kirchner
adwokat

- a) ławnika w sądzie,
 - b) członka komisji pojednawczej,
 - c) w związku z obowiązkiem wykonywania świadczeń osobistych wynikających z Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie świadczeń osobistych i rzeczowych na rzecz obrony w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny z dnia 11 sierpnia 2004 r. (Dz.U. Nr 203, poz. 2081),
2. w celu:
- a) wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
 - b) stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, komisji pojednawczej, sądu pracy, Najwyższej Izby Kontroli w związku z prowadzonym postępowaniem kontrolnym,
 - c) przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i 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) oddawania krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
 - e) uczestniczenia w posiedzeniach rady nadzorczej pracodawcy, jeżeli pracownik jest członkiem tej rady,
3. w celu występowania w charakterze:
- a) biegłego w postępowaniu administracyjnym, cywilnym lub karnym,
 - b) strony lub świadka w postępowaniu administracyjnym, cywilnym lub karnym.

§ 26

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela pracodawca, gdy zachodzi nieunikniona potrzeba takiego zwolnienia.
2. Za czas zwolnienia od pracy o którym mowa w ust. 1 pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 27

Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:


Daniel Kirchner
 adwokat

- 1) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- 2) 1 dzień – 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.

§ 28

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej 1 dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy w wymiarze dwóch dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

VI. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPÓŻAROWA

§ 29

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

§ 30

Pracodawca jest zobowiązany:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- 2) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie BHP,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wydać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 6) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia roboczego, własnego ubrania wierzchniego oraz przydzielonych mu narzędzi pracy,

§ 31

1. Nowo przyjęci pracownicy przed przystąpieniem do pracy zobowiązani są odbyć:
 - a) wstępne badania lekarskie,


Daniel Kirchner
adwokat

- b) szkolenie wstępne – 3 godziny,
 - c) szkolenie stanowiskowe – 8 godzin,
 - d) szkolenie p-poż. – 6 godzin,
2. W ciągu 6 miesięcy od podjęcia pracy wszyscy pracownicy zobowiązani są do odbycia szkolenia podstawowego zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
 3. Szkolenie okresowe pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odbywać się będą co:
 - 3 lata: dla osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych
 - 5 lat: dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników, mistrzów, brygadzystów oraz pozostałych grup pracowniczych
 - 6 lat: dla osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych, które w związku z wykonywaną pracą nie są narażone na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne, a ich praca nie jest związana z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
 4. Badania lekarskie okresowe należy wykonywać zgodnie z zaleceniami i w terminach wskazanych przez lekarza medycyny pracy.
 5. Pracownicy którzy zostali zapoznani z kartą oceny ryzyka zawodowego na swym stanowisku pracy, potwierdzają ten fakt własnoręcznym podpisem na karcie oceny ryzyka zawodowego.

§ 32

1. Pracownikom przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
2. Za pranie odzieży pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny, którego wysokość będzie raz w roku określana zarządzeniem Prezesa Zarządu.
3. Za używanie odzieży ochronnej pracownikom administracji przysługuje ryczałt wypłacany raz w roku, którego wysokość będzie określana zarządzeniem Prezesa Zarządu.
4. Pracownikom zatrudnianym na stanowiskach z monitorami ekranowymi zapewnia się profilaktyczną opiekę zdrowotną oraz okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniami lekarza, jeśli wyniki badań okulistycznych wykazały potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Okres używalności okularów – według

zaleceń lekarza prowadzącego badania profilaktyczne. Określana zarządzeniem Prezesa Zarządu kwota będzie wypłacana w formie ekwiwalentu.

5. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego na danym stanowisku pracy.
6. Pracownikom przydzielane są środki higieny osobistej. Środki zabezpiecza pracodawca na każdym stanowisku pracy. Pozostałe nieobjęte zabezpieczeniem wg zakładowej tabeli norm przydziału- załącznik nr 1.

§ 33

1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP 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.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

VII. OCHRONA PRACY KOBIET

§ 34

Szczegółowe przepisy o ochronie pracy kobiet uregulowane zostały w załączniku nr 2 do Regulaminu pracy.

VIII. OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

§ 35

Szczegółowe przepisy o ochronie pracy młodocianych uregulowane zostały w załączniku nr 3 do Regulaminu pracy.


Daniel Kirchner
advokat

IX. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 36

Szczegółowe zasady wynagradzania, przyznawania dodatków i premii określa odrębne zarządzenie kierownika.

- 1) Wynagrodzenie pracowników płatne jest do 10 dnia następnego miesiąca.
- 2) Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych następuje w terminach wypłat wynagrodzenia zasadniczego.
- 3) Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu własnej dokumentacji płacowej do wglądu, oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 37

1. Wynagrodzenie pracownika jest wypłacane w kasie Spółki. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie może być przekazywane na numer rachunku bankowego wskazany we wniosku.
2. Wynagrodzenia i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż w ciągu jednego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

§ 38

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- d) kary pieniężne nałożone na pracownika zgodnie z Kodeksem Pracy,
- e) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

X. WYRÓŻNIENIA I NAGRODY

§ 39

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy, mogą być przyznawane następujące wyróżnienia:


Daniel Kirchner
advokat

- a) nagroda,
- b) wyróżnienie.

XI. DYSCYPLINA PRACY

§ 40

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 przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

§ 41

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

§ 42

Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy mogą być:

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


Daniel Kirchner
advokat

- b) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- c) 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,
- d) 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,
- e) 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.

§ 43

1. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy mogą być także inne okoliczności niż wymienione w § 42 jeżeli zostaną uznane przez pracodawcę albo osobę go zastępującą za usprawiedliwiające nieobecność.
2. Pracownik przystępujący do pracy po okresie nieobecności jest zobowiązany niezwłocznie podać przyczynę nieobecności na piśmie.

§ 44

1. W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, regulaminu pracy, przepisów BHP i przeciwpożarowych, a w szczególności:
 - a) spóźniania się do pracy lub samowolnego opuszczania stanowiska pracy bez podania przyczyn,
 - b) stawiania się do pracy w stanie po użyciu alkoholu,
 - c) spożywania alkoholu podczas pracy,
 - d) wykonywania poleceń w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami,


Daniel Kirchner
advokat

- e) wykazywania obraźliwego lub lekceważącego stosunku do przełożonych lub współpracowników,
 - f) nie przestrzegania tajemnicy służbowej,
mogą być stosowane kary:
 - 1) kara upomnienia,
 - 2) kara nagany,
2. Ponadto może być stosowana kara pieniężna gdy pracownik:
- a) nie przestrzega przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
 - b) opuszcza pracę bez usprawiedliwienia,
 - c) stawia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywa alkohol w czasie pracy.

§ 45

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 o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.

§ 46

1. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 47

1. Kary stosuje Prezes Zarządu i zawiadamia o tym pracownika w formie pisemnej. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.
2. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.


Daniel Kirchner
advokat

3. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za nie była i zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.

XII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 48

1. W razie nieobecności Prezesa Zarządu zastępuje go ustanowiony przez Zarząd Spółki prokurent, a w przypadku jego nieobecności osoba wyznaczona przez Prezesa Zarządu.
2. Kierownicy Działów i komórek organizacyjnych, w porozumieniu z Prezesem Zarządu, w czasie nieobecności podległego pracownika, wyznaczają na ten okres innego pracownika lub rozdzielają czynności pracownika nieobecnego pomiędzy innych pracowników komórki.

§ 49

1. Postanowienia regulaminu nie dotyczą osób wykonujących czynności na innej podstawie niż umowa o pracę, np. umowa zlecenie, umowa o dzieło, niezależnie od miejsca wykonywania czynności – w zakładzie czy poza zakładem pracy.
2. Regulamin ustala się na czas nieokreślony i obowiązuje on dopóki nie nastąpi jego zmiana lub uchylenie.
3. Regulamin można zmienić w trybie i na zasadach określonych w przepisach o jego ustanowieniu.

§ 50

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie obowiązujące przepisy a w szczególności:

- 1) Kodeks Pracy
- 2) Ustawa z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (tekst jednolity)/ Dz.U.Nr 79, poz. 854/

§ 51

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go pracownikom do wiadomości.

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Przewodniczący
NSZZ, SOLIDARNOŚĆ
Piotr Kuta
Dariusz Kirchner
adwokat

Załącznik nr 2 do regulaminu pracy

OCHRONA PRACY KOBIEC

§ 1

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.
2. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.
3. Przepisu pkt 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca.
4. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
5. Przepisu pkt 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
6. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
7. Przepisy pkt 2, 3 i 6 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

§ 2

1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy..
2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 3

1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której

wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy art. 179 § 4-6 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 4

1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 Kodeksu pracy, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 Kodeksu pracy jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
3. Przepis pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.
4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.
5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.
7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.

§ 5

1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu Pracy.
2. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.
3. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w pkt. 1.


Daniel Krehner
adwokat

4. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

5. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

6. Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

7. W przypadku o którym mowa w punkcie 7 urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z tego urlopu korzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko.

8. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego w okolicznościach, o których mowa w punkcie 6 i 7 nie może przekroczyć wymiaru określonego w punkcie 1.

9. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

§ 6

1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

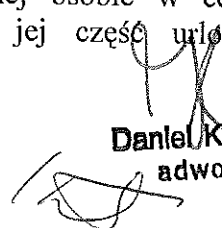
2. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Przepis ust. 1 zdanie drugie stosuje się.

§ 7

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

§ 8

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu


Daniel Kirchner
advokat

macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

§9

1. Dodatkowy urlop macierzyński przysługuje pracownicy zgodnie z art. 182¹ §1-6 Kodeksu pracy.
2. Dodatkowy urlop dla pracownika – ojca wychowującego dziecko przysługuje zgodnie z art. 182² §1-2 Kodeksu pracy.
3. Urlop ojcowski przysługuje zgodnie z art. 182³ §1-3 Kodeksu pracy.

§ 10

1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, ma prawo do urlopu zgodnie z art. 183§ 1-4.

§ 11


1. Pierwszy dzień urlopu macierzyńskiego udziela się zgodnie z art.183¹§1-2 Kodeksu pracy.
2. Powrót po urlopie macierzyńskim na zasadzie art. 183²Kodeksu pracy.

§ 12

1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.
2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 13

1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w ust. 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym ustępie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.
3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.


Daniel Kuchner
adwokat

5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

§ 14

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

§ 15

1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

3. Przepis pkt 2 stosuje się także w razie stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekunowie dziecka; nie dotyczy to przypadku określonego w art. 186 § 3 Kodeksu pracy.

§ 16

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1) w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,

2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

§ 17

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.


Daniel Kirchner
adwokat

§ 18

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 19

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczególne warunki udzielania urlopu wychowawczego, w tym formę i termin złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu, biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy, oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 2 i 3 Kodeksu pracy.

§ 20

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 21

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. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy 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.

§ 22

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.

§ 23

Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

§ 24

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 §2, art. 182¹ §1, art. 186§1 i 2, art. 186⁷§1 i art. 188 Kodeksu pracy może korzystać jedno z nich.

Prezes Zarządu

Dariusz Wójcik

Przewodniczący

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ

Piotr Kuta

Daniel Kirchner
advokat

Załącznik nr 3 do regulaminu pracy

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

§ 1

1. Młodociany w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

§ 2

1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:
 - 1) ukończyli co najmniej gimnazjum
 - 2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
2. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.
4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:
 - 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
 - 2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
 - 3) zatrudnianie osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
 - 4) zatrudnienie osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum,

§ 3

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

§ 4

Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

§ 5

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nie określony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196 Kodeksu pracy.


Daniel Kirchner
adwokat

§ 6

1. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:
 - 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
 - 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
 - 3) sposób dokształcania teoretycznego,
 - 4) wysokość wynagrodzenia.
2. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których jest dopuszczalne zawieranie na czas określony umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.

§ 7

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

§ 8

1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcić się do ukończenia 18 lat. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:
 - 1) do dokształcania się w zakresie szkoły podstawowej i gimnazjum, jeżeli szkoły takiej nie ukończył,
 - 2) do dokształcania się w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej lub w formach pozaszkolnych.

§ 9

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

§ 10

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.


Daniel Kirchner
adwokat

§ 11

Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zwolnienie młodocianych od obowiązku doksztalcania się.

§ 12

1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.
2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204 Kodeksu pracy.
4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.
5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

§ 13

1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.
3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.
4. Wymiar czasu pracy określony w ust. 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

§ 14

1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.
2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.


Daniel Kirchner
advokat

3. Pracodawca jest zobowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

§ 15

1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.
2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
4. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczana do czasu pracy.

§ 16

1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. A w przypadkach określonych w art. 191 § 5 Kodeksu pracy pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.
2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48h nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

§ 17

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§ 18

Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

§ 19

1. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.
2. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.
3. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, o którym mowa w § 1 i 2, pracodawca może


Daniel Kirchner
adwokat

- na jego wniosek udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.
4. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 5. W sprawach nie uregulowanych przepisami niniejszego rozdziału do urlopów przysługujących młodocianym stosuje się przepisy działu siódmego.

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Kirchner
Kirchner
adwokat

Zakładowa tabela przydziału odzieży roboczej, ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej

Lp.	Stanowisko pracy	Asortyment odzieży roboczej	Okres używalności	Asortyment odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej	Okres używalności	Uwagi
1.	Monter — konserwator sieci wod.- kan. kierowca, elektromonter	<p>Ubranie robocze</p> <p>Trzewiki sk. gumowe</p> <p>Koszula flanelowa</p> <p>Kurtka przeciw deszczowa</p> <p>Ubranie ocieplane</p> <p>Buty filcowo — gumowe</p> <p>Buty gumowe</p> <p>Czapka ocieplana</p> <p>Czapka letnia</p> <p>T-shirt</p>	<p>12 m-cy</p> <p>6 m-cy</p> <p>6 m-cy</p> <p>48 m-cy</p> <p>2 oz</p> <p>12 m-cy</p> <p>24 m-cy</p> <p>2 oz</p> <p>2 ol</p> <p>12 m-cy</p>	<p>Okulary ochronne</p> <p>Fartuch spawalniczy</p> <p>Rękawice spawalnicze</p> <p>Kask ochronny</p> <p>Kamizelki ostrzegawcze</p> <p>Okulary przeciwświatłoneczne</p> <p>Szelki bezpieczeństwa kpi</p>	<p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p>	Wg/potrzeb
2.	Maszynista oczyszczalni i przepompowni brygadzista stacji uzdatniania wody	<p>Ubranie robocze</p> <p>Trzewiki sk. gumowe</p> <p>Koszula flanelowa</p> <p>Kurtka przeciw deszczowa</p> <p>Ubranie ocieplane</p> <p>Buty filcowo — gumowe</p> <p>Buty gumowe</p> <p>Czapka ocieplana</p> <p>Kitel</p> <p>Czapka letnia</p> <p>T-shirt</p>	<p>12 m-cy</p> <p>12</p> <p>6 m-cy</p> <p>48 m-cy</p> <p>3 oz</p> <p>24 m-cy</p> <p>24 m-cy</p> <p>3 oz</p> <p>24 m-cy</p> <p>2 ol</p> <p>12 m-cy</p>	<p>Kask ochronny</p> <p>Okulary ochronne</p> <p>Rękawice gumowe</p> <p>Szelki bezpieczeństwa kpl (linka amortyzacyjna)</p> <p>Półmaska z pochłaniaczem</p>	<p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p>	Wg/potrzeb
3.	Maszynista stacji uzdatniania wody	<p>Ubranie robocze</p> <p>Trzewiki sk. gumowe</p> <p>Koszula flanelowa</p> <p>Kurtka przeciw deszczowa</p> <p>Ubranie ocieplane</p> <p>Buty filcowo — gumowe</p> <p>Buty gumowe</p> <p>Czapka ocieplana</p> <p>Kitel</p> <p>Czapka letnia</p> <p>T-shirt</p>	<p>12 m-cy</p> <p>12 m-cy</p> <p>6 m-cy</p> <p>48 m-cy</p> <p>3 oz</p> <p>24 m-cy</p> <p>24 m-cy</p> <p>3 oz</p> <p>24 m-cy</p> <p>2 ol</p> <p>12 m-cy</p>	<p>Fartuch podgumowany</p> <p>Kask ochronny</p> <p>Okulary ochronne</p> <p>Rękawice podgumowane</p>	<p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p> <p>d/z</p>	Wg/potrzeb

4.	Mistrz Kierownik	Kurtka zimowa Czapka Kitel Trzewiki sk. gumowe Kurtka przeciwdeszczowa Buty filcowo -gumowe Rękawiczki skórzane Czapka letnia T-shirt	36 m-cy 24 m-cy 36 m-cy 24 m-cy 48 m-cy 24 m-cy 24 m-cy 20l 12m-cy	Kamizelka ostrzegawcza Kask ochronny Okulary przeciwsloneczne	d/z d/z d/z	Ekwiwalent (r-k)
5.	Laborantka	Fartuch drelchowy Buty profilaktyczne Ocieplacz Czapka letnia T-shirt	12 m-cy 12 m-cy 36 m-cy 2 ol 12m-cy	Fartuch podgumowany Rękawice ochronne Okulary ochronne	d/z d/z d/z	Wg/potrzeb
6.	Inkasent	Kurtka zimowa Trzewiki letnie Trzewiki zimowe Kitel Kurtka przeciwdeszczowa Czapka letnia T-shirt	3 oz 36 m-cy 24 m-cy 24 m-cy 48 m-cy 2 ol 12 m-cy	Okulary przeciwsloneczne	d/z	Ekwiwalent (r-k)
7.	Kasjer	Torba Czapka letnia T-shirt	24 m-cy 2 ol 12 m-cy			Rachunek
8.	Sprzątaczką	Fartuch roboczy Półbuty profilaktyczne Czapka letnia T-shirt	18 m-cy 18 m-cy 18 m-cy 12 m-cy	Rękawice ochronne	d/z	Wg/potrzeb

Zakupiona odzież i obuwie robocze oraz sprzęt ochrony osobistej muszą spełniać wymagania określone w Polskich Normach.

W/w asortyment odzieży roboczej może być wydawany na czas zużycia i utraty zdolności ochronnych.

Ochrony osobistej jak: hełmy ochronnie, okulary ochronne, sprzęt dielektryczny, pasy i linki bezpieczeństwa, maski gazoszczelne i inne wydawane będą na okres legalizacji.

Rękawice drelchowe, gumowe i ocieplane, okulary przeciwsloneczne, fartuchy kwasoodporne, ochrony na twarz i buty rybackie wydawane będą na czas zużycia.

Wykaz stanowisk pracowniczych otrzymujących środki czystości oraz napoje

I grupa- pracownicy administracyjno- biurowi

- Herbata 300 g kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok

II grupa – laboranci

- Herbata 300 g kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok
- Krem ochronny 3 szt. kwartalnie

III grupa — inkasenci

- Herbata 300 g kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok
- Mydło 600 g kwartalnie
- Krem ochronny 3 szt. kwartalnie

III grupa — monterzy instalacji wodociągowej

- Herbata 300 g kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok
- Pasat bhp 1,5 kg kwartalnie
- Krem ochronny 3 szt. kwartalnie

IV grupa — pracownicy zakładu uzdatniania wody

- Herbata 300 g kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok

V grupa — pracownicy oczyszczalni ścieków

- Herbata 300 g- kwartalnie
- Cukier 1,5 kg kwartalnie
- Ręcznik 2 szt. na rok
- Pasat bhp 1,5 kg kwartalnie
- Krem ochronny 3 szt. kwartalnie