Załącznik do Zarządzenia Nr 120/32/2023

Prezydenta Miasta Tychy z 9 października 2023 r.

**Urząd Miasta Tychy**

**REGULAMIN PRACY**

SPIS TREŚCI

[**DZIAŁ I POSTANOWIENIA** **OGÓLNE** 3](#_Toc376945007)

[**DZIAŁ II OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA** 3](#_Toc376945008)

Rozdział 1 [Obowiązki pracodawcy 3](#_Toc376945010)

Rozdział 2 [Obowiązki pracownika 4](#_Toc376945012)

[**DZIAŁ III ORGANIZACJA PRACY** 5](#_Toc376945013)

[Rozdział](#_Toc376945014) 1 [Przepisy ogólne 5](#_Toc376945015)

Rozdział 2 [Zasady rozpoczynania i kończenia pracy 6](#_Toc376945017)

[**DZIAŁ IV CZAS PRACY** 7](#_Toc376945018)

Rozdział 1 [Przepisy ogólne 7](#_Toc376945020)

Rozdział 2 [Wymiar, systemy i rozkład czasu pracy 7](#_Toc376945022)

Rozdział 3 [Praca w godzinach nadliczbowych 10](#_Toc376945024)

Rozdział 4 [Praca w porze nocnej, niedziele i święta 10](#_Toc376945026)

[**DZIAŁ V NIEOBECNOŚCI W PRACY** 10](#_Toc376945027)

Rozdział 1 [Przepisy ogólne 11](#_Toc376945029)

Rozdział 2 [Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień 11](#_Toc376945031)

[**DZIAŁ** **VI SZCZEGÓŁOWE ZASADY I TRYB POSTĘPOWANIA W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA OBOWIĄZKU TRZEŹWOŚCI** 12](#_Toc376945032)

[**DZIAŁ VII POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ PALENIA TYTONIU** 13](#_Toc376945033)

Rozdział 1 [Podstawowe obowiązki pracodawcy 13](#_Toc376945035)

Rozdział 2 [Prawa i obowiązki pracownika 15](#_Toc376945037)

[**DZIAŁ VIII TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA** 15](#_Toc376945038)

[**DZIAŁ** **IX**](#_Toc376945039) [**OCHRONA PRACY KOBIET W CIĄŻY, KARMIĄCYCH I PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH**](#_Toc376945040) 15

[**DZIAŁ X ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH, ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACODAWCY ORAZ ZA SZKODĘ W MIENIU PRACOWNIKA** 16](#_Toc376945041)

Rozdział 1 [Przepisy ogólne 16](#_Toc376945043)

Rozdział 2 [Odpowiedzialność porządkowa pracowników 17](#_Toc376945045)

Rozdział 3 [Odpowiedzialność materialna pracowników 17](#_Toc376945047)

Rozdział 4 [Odpowiedzialność za szkodę w mieniu pracownika 18](#_Toc376945049)

[**DZIAŁ XI INNE POSTANOWIENIA REGULAMINU** 18](#_Toc376945050)

Rozdział 1 [Zasady rozliczania rozmów telefonicznych 18](#_Toc376945052)

Rozdział 2 [Monitoring wizyjny 18](#_Toc376945052)

Rozdział 3 [Odesłanie 18](#_Toc376945054)

[**DZIAŁ XII POSTANOWIENIA KOŃCOWE** 18](#_Toc376945055)

**DZIAŁ I** **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

Niniejszy regulamin pracy opracowano i przyjęto na podstawie:

1. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
2. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
3. ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych;
4. ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi;
5. ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
6. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy;

**§ 2**

Regulamin pracy określa porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie, jak również ustala organizację oraz porządek w procesie pracy, a także związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników Urzędu Miasta Tychy.

**§ 3**

Przez użyte w Regulaminie określenia rozumie się:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | pracodawca | – | Urząd Miasta Tychy, w którego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje jako Kierownik Urzędu Prezydent Miasta Tychy; |
|  | kierownik  | – | stanowisko związane z funkcją kierowania w Urzędzie Miasta: pionem organizacyjnym, działem, grupą pracowników zatrudnionych w wyodrębnionym odcinku działalności (Naczelnik, Komendant, Kierownik); |
|  | pracownik | – | osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy; |
|  | samodzielne stanowisko  | – | jednoosobowe stanowisko pracy, wyodrębnione w strukturze organizacyjnej, bezpośrednio podporządkowane Prezydentowi, jego Zastępcom, Sekretarzowi Miasta lub Skarbnikowi Miasta; |
|  | jednostka organizacyjna | – | każde samodzielne, wyodrębnione w strukturze Urzędu Miasta ogniwo organizacyjne, np. wydział, urząd, samodzielne stanowisko itp.; |
|  | przepisy prawa pracy | – | ustawę Kodeks pracy oraz inne ustawy i akty wykonawcze z zakresu prawa pracy; |
|  | SZBI | – | System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji obowiązujący w Urzędzie Miasta Tychy. |

**§ 4**

Przepisy niniejszego Regulaminu pracy obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na stanowisko i podstawę stosunku pracy.

**§ 5**

Pracodawca lub osoba dokonująca w jego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy zapoznaje z treścią Regulaminu pracy każdego przyjmowanego do pracy pracownika, przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza ten fakt swoim podpisem w treści umowy o pracę.

**DZIAŁ II** **OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA**

**Rozdział 1**

**Obowiązki pracodawcy**

**§ 6**

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
2. zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
3. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również 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 bezpieczeństwa i higieny pracy;
5. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
6. ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
7. stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
8. wpływać na kształtowanie w Urzędzie zasad współżycia społecznego;
9. przeciwdziałać mobbingowi – wszelkim działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, a polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników. Przeciwdziałanie zjawisku mobbingu ze strony pracodawcy zostało określone w Załączniku nr 1;
10. przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu oraz udostępniać przepisy dotyczące równego traktowania. Treść przepisów stanowi Załącznik nr 2 do Regulaminu.
11. prowadzić i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;
12. informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed tymi zagrożeniami;
13. rozliczać koszty podróży służbowych, w tym samochodem prywatnym pracownika, oraz innych wydatków związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących.
14. Pracodawca wyznacza pracowników do wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej.

**Rozdział 2**

**Obowiązki pracownika**

**§ 7**

Pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie z zachowaniem najwyższej staranności oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę, a także wykorzystywać czas pracy w pełni na pracę zawodową.

**§ 8**

1. Przy wykonywaniu obowiązków służbowych pracownik jest zobowiązany dołożyć szczególnej staranności, aby nie narazić pracodawcy na szkodę i powstanie odpowiedzialności określonej w przepisach Kodeksu cywilnego.
2. Do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:
3. przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
4. dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli;
5. wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
6. stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych;
7. zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
8. zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
9. składanie oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej i majątkowych zgodnie z ustawami o pracownikach samorządowych i samorządzie gminnym;
10. przestrzeganie obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy i ustalonego porządku oraz czasu pracy;
11. przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
12. przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych z zachowaniem szczególnej staranności podczas ich przetwarzania w celu ochrony praw osób, których dane dotyczą, oraz zabezpieczanie danych osobowych przed ich ujawnieniem osobom nieupoważnionym;
13. realizowanie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej;
14. dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
15. przestrzeganie tajemnicy służbowej;
16. informowanie pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia bez względu na jego podstawę prawną;
17. przebywanie w czasie pracy w ubiorze gwarantującym powagę reprezentowanego Urzędu.
18. Pracownik opuszczający pomieszczenie, w którym pracuje obowiązany jest każdorazowo poinformować jednego ze współpracowników o miejscu swego pobytu i godzinie powrotu.
19. W przypadku, gdy pracownik sam zajmuje pomieszczenie obowiązany jest podać odpowiednią informację na kartce umieszczonej na drzwiach.

**DZIAŁ III** **ORGANIZACJA PRACY**

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

**§ 9**

1. Czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonuje Prezydent Miasta Tychy lub Sekretarz Miasta w granicach udzielonego upoważnienia.
2. Bezpośredni przełożony wyznacza miejsce pracy danego pracownika i przydziela mu sprzęt i materiały niezbędne do pracy oraz zapoznaje go z zakresem jego czynności, udzielając stosownych wskazówek, co do sposobu wykonywania obowiązków i przechowywania sprzętu i materiałów.
3. Pracownikowi nie wolno wykorzystywać swego stanowiska lub informacji uzyskanych w związku z pracą dla uzyskania własnych korzyści materialnych ani podejmować działań mogących budzić podejrzenie o stronniczość lub interesowność.
4. W razie powierzenia pracownikowi obsługi Klienta, w którego przedsiębiorstwie pracownik lub członkowie jego rodziny posiadają udziały lub akcje, z wyłączeniem tych znajdujących się w publicznym obrocie, pracownik obowiązany jest powiadomić o tym swojego przełożonego.
5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio, w przypadku zasiadania pracownika w organach przedsiębiorstwa lub zatrudnienia w nim bez względu na podstawę prawną.
6. Zasady prowadzenia przez pracownika korespondencji z klientami oraz sposób postępowania z dokumentami (nośnikami informacji) określa, instrukcja kancelaryjna oraz SZBI.

**§ 10**

Przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien:

1. otrzymać pisemną umowę o pracę określającą strony umowy, adres siedziby pracodawcy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce lub miejsca jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy – ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz dzień jej rozpoczęcia, a także zakres czynności;
2. zapoznać się z Regulaminem pracy i instrukcjami obowiązującymi u pracodawcy;
3. odbyć przeszkolenie w zakresie bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, a także potwierdzić na piśmie fakt zapoznania się z tymi przepisami;
4. posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.

**§ 11**

1. Skargi i wnioski dotyczące pracy, płacy i innych spraw związanych z zatrudnieniem powinny być kierowane do bezpośredniego przełożonego.
2. Jeżeli charakter skargi lub wniosku, skutkujący podjęciem decyzji, przekracza kompetencje bezpośredniego przełożonego, powinny one być kierowane do osoby upoważnionej do ich rozstrzygnięcia.
3. Prezydent przyjmuje pracowników w sprawach skarg i wniosków.

**§ 12**

1. W razie rozwiązania stosunku pracy pracownik obowiązany jest do:
2. sporządzenia wykazu aktualnie prowadzonych przez siebie spraw, z zaznaczeniem stanu ich zaawansowania;
3. sporządzenia wykazu posiadanej dokumentacji, w formie tradycyjnej i elektronicznej;
4. zwrotu sprzętu i innego mienia należącego do pracodawcy;
5. pozostawienia w sposób nienaruszony istniejącej elektronicznej bazy danych na użytkowanym sprzęcie komputerowym;
6. uzyskania stosownych potwierdzeń na karcie obiegowej.
7. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych obowiązuje zasada protokolarnego przekazywania funkcji.
8. Protokół zdawczo – odbiorczy powinien zawierać, w szczególności:
9. wykaz pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej;
10. wykaz dokumentów (zestawienia segregatorów z dokumentami), będących w posiadaniu jednostki organizacyjnej;
11. wykaz podstawowych przepisów, aktów normatywnych i wykonawczych oraz innych opracowań, będących w posiadaniu jednostki organizacyjnej, a niezbędnych w jej działalności;
12. wyszczególnienie spraw będących w toku załatwiania;
13. wyszczególnienie spraw do załatwienia;
14. wyszczególnienie stanu wyposażenia pomieszczeń jednostki organizacyjnej (wraz z numerami inwentarzowymi).
15. Protokół powinien być opatrzony podpisami zdającego i przejmującego oraz datą jego sporządzenia.
16. Protokół sporządza się w dwóch egzemplarzach, po jednym do akt zdającego i przejmującego.
17. Jeżeli stanowisko związane jest z odpowiedzialnością materialną, sporządza się o 1 egzemplarz protokołu więcej, który wraz ze spisem z natury przekazuje się do Wydziału Księgowości w celu dokonania rozliczenia.
18. Przekazywanie innych stanowisk odbywa się poprzez sporządzenie przez zdającego notatki dla bezpośredniego przełożonego – o stanie prowadzonych spraw.
19. Powierzenie mienia pracownikom z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się może nastąpić jedynie po uprzednim podpisaniu przez pracownika oświadczenia (deklaracji), określonego przepisami o przyjęciu odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.
20. Przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę następuje obowiązkowe przekazanie mienia w sposób określony w niniejszym paragrafie.

**Rozdział 2**

**Zasady rozpoczynania i kończenia pracy**

**§ 13**

1. Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. Pracownik potwierdza swoje przybycie do pracy przez złożenie własnoręcznego podpisu
w ewidencji czasu pracy. O miejscu wykładania ewidencji czasu pracy pracownik powinien być poinformowany przez swojego przełożonego przed rozpoczęciem pracy. Zapis ten nie dotyczy pracowników zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy.
3. Wszelkie służbowe wyjścia i powroty z/do pracy w trakcie czasu pracy rejestrowane są
w wydziałowej Książce Wyjść Służbowych, za prowadzenie której odpowiada Kierownik.
4. Wyjście z Urzędu w czasie pracy może nastąpić wyłącznie na podstawie uzyskania zezwolenia przełożonego. Czas nieobecności wynikający z wyjść prywatnych należy odnotować w karcie ewidencji czasu pracy.
5. Kierownicy po uzyskaniu zgody od swojego przełożonego odnotowują fakt wyjścia służbowego poprzez wypełnienie elektronicznego formularza. Dane te ewidencjonowane są w Wydziale Organizacyjnym, Kadr i Szkolenia.
6. Przebywanie pracownika w miejscu pracy poza godzinami pracy Urzędu jest niedopuszczalne.
Po godzinach pracy Urzędu, w miejscu pracy mogą pozostawać jedynie pracownicy, o których mowa w § 18 ust. 1 oraz w § 24.
7. Wydział Administracyjny prowadzi Ewidencję osób przebywających na terenie Urzędu po godzinach pracy Urzędu.
8. Rozliczenia czasu pracy dokonują kierownicy jednostek organizacyjnych dla podległych pracowników. Wykaz przepracowanych godzin kierownik przedkłada do Wydziału Organizacyjnego, Kadr i Szkolenia w terminie 2 dni po upływie miesiąca. Wzór wykazu przepracowanych godzin dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).
9. Kontroli ewidencji czasu pracy, jak również załatwianie wniosków i udzielanie wyjaśnień związanych z naruszeniem obowiązującego porządku i dyscypliny czasu pracy dokonuje Wydział Organizacyjny, Kadr i Szkolenia.
10. Do nanoszenia informacji o przyczynie nieobecności w kartach ewidencji czasu pracy uprawnieni są Kierownicy. Za prawidłowe prowadzenie kart ewidencji czasu pracy odpowiada Kierownik.
11. W przypadku polecenia wyjazdu służbowego pracownik otrzymuje zatwierdzoną przez pracodawcę delegację – Polecenie wyjazdu służbowego. Gdy wyjście ma charakter krótkotrwały i sprawy są załatwiane na terenie Miasta, pracownik dokonuje jedynie odpowiedniego wpisu
w Książce Wyjść Służbowych.

**§ 14**

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia po zakończeniu pracy, powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia oraz do uporządkowania miejsca pracy, a w szczególności do:
2. właściwego zabezpieczenia dokumentów zawierających dane osobowe, informację niejawną, tajemnicę służbową lub gospodarczą oraz pieczęci, zamknięcia pomieszczeń, w których pracuje;
3. sprawdzenia czy wyłączone zostały wszystkie pracujące urządzenia;
4. sprawdzenia czy włączone zostały systemy sygnalizacji lub zabezpieczenia stosowane u pracodawcy;
5. utrzymania czystości i porządku w miejscu pracy.
6. Bez zgody bezpośredniego przełożonego pracownik nie może wynosić poza siedzibę pracodawcy oryginałów dokumentów w formie papierowej i elektronicznej oraz ich kopii. Szczegółowe zasady dotyczące wynoszenia poza siedzibę i transportu dokumentów zostały określone w procedurach SZBI.
7. Klucze do zajmowanego pomieszczenia po jego uprzednim zamknięciu należy oddać do portierni.

**DZIAŁ IV** **CZAS PRACY**

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

**§ 15**

1. Czas pracy należy wykorzystywać w pełni na pracę zawodową.
2. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

**Rozdział 2**

**Wymiar, systemy i rozkład czasu pracy**

**§ 16**

W Urzędzie obowiązują:

1. systemy czasu pracy:
2. podstawowy,
3. równoważny,
4. zadaniowy ;
5. okresy rozliczeniowe:
6. 1 miesięczny okres rozliczeniowy,
7. 4 miesięczny okres rozliczeniowy, który obejmuje kolejne 4 miesiące w roku kalendarzowym:
* styczeń, luty, marzec, kwiecień;
* maj, czerwiec, lipiec, sierpień;
* wrzesień, październik, listopad, grudzień.

**§ 17**

1. Podstawowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie nie może przekroczyć przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzina na dobę i 40 godzin tygodniowo.
4. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczanej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
5. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniana w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.
6. Pracownik z orzeczonym stopniem niepełnosprawności może zwrócić się z wnioskiem o zmianę czasu pracy. Zgodę na zmianę czasu pracy wyraża lekarz prowadzący badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tym pracownikiem.
7. Dobowy wymiar czasu pracy pracowników może zostać przedłużony do 12 godzin na dobę.
8. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
9. Praca w godzinach przekraczających normy określone w ust. 1 i 2 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

**§ 18**

1. Pracownikami zatrudnionymi w podstawowym czasie pracy są:
	1. pracownicy zatrudnieni na stanowisku sprzątaczki, które pracują codziennie po 8 godzin od 700 do 1500; z wyłączeniem sprzątaczek zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy;
	2. kobiety będące w ciąży, które pracują codziennie po 8 godzin;
	3. osoby, które posiadają orzeczony stopień niepełnosprawności lekki, umiarkowany, znaczny.
2. Pracownicy zatrudnieni w równoważnym czasie pracy, z wyłączeniem ust. 3 i 6 pracują według następującego rozkładu czasu pracy:
3. od poniedziałku do środy od godziny 730 do godziny 1530;
4. czwartek od godziny 730 do godziny 1730;
5. piątek od godziny 730 do godziny 1330;
6. soboty są dniami wolnymi od pracy (zapis ten nie dotyczy pracowników wymienionych
w §§ 19 i 20 Regulaminu).
7. Pracownikami zatrudnionymi w zadaniowym systemie czasu pracy są Prezydent Miasta, Zastępcy Prezydenta, Sekretarz Miasta, Skarbnik Miasta, pracownicy zatrudnieni, pracownik zatrudniony na samodzielnym stanowisku bhp i ppoż, Administrator Systemów Informatycznych oraz gońcy.
8. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala kierownik na wniosek pracownika.
9. Pracownicy Wydziału Komunikacji, pracujący w innym rozkładzie czasu pracy niż ustalony w ust. 2, pracują zgodnie z harmonogramem.
10. Szczegółowy harmonogram, o którym mowa w ust. 4 określający godziny rozpoczynania i kończenia pracy ustala na okres rozliczeniowy, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, kierownik. Harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony.
11. Sprzątaczki zatrudnione w równoważnym czasie pracy, pracują według następującego rozkładu czasu pracy:
	1. poniedziałki i wtorki od godziny 1130 do godziny 1930;
	2. środy i czwartki od godziny 1130 do godziny 2030;
	3. piątki od godziny 1130 do godziny 1730.

**§ 19**

1. Pracownicy Urzędu Stanu Cywilnego zatrudnieni na stanowiskach rejestracji zgonów i ślubów pracują od poniedziałku do soboty.
2. Praca w soboty wykonywana jest w godzinach od 8.00 do 14.00 lub od 7.30 do 15.30.
3. Szczegółowy harmonogram pracy określający dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny pracy w poszczególnych dniach pracy, ustala na okres rozliczeniowy, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, kierownik Urzędu Stanu Cywilnego.
4. Harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony.

**§ 20**

1. Pracownicy Wydziału Obsługi Rady Miasta pracują od poniedziałku do piątku w równoważnym systemie czasu pracy.
2. Przy obsłudze organizacyjnej i technicznej sesji Rady Miasta, posiedzeń komisji oraz posiedzeń innych organów Rady Miasta, odbywających się poza godzinami pracy określonymi w § 18 ust. 2, pracują pracownicy Wydziału Obsługi Rady Miasta zgodnie z harmonogramem.
3. Szczegółowy harmonogram pracy określający godziny pracy oraz godziny wolne od pracy
w poszczególnych dniach pracy, ustala na okres rozliczeniowy, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, Naczelnik Wydziału Obsługi Rady Miasta.
4. Harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed jego realizacją.

**§ 21**

1. Pracownicy zatrudnieni przy organizowaniu imprez miejskich pracują według potrzeb, od poniedziałku do niedzieli, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, równoważnym systemie czasu pracy, przy zachowaniu obowiązujących norm czasu pracy.
2. Szczegółowy harmonogram pracy określający dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny pracy w poszczególnych dniach pracy ustala kierownik na okres rozliczeniowy, biorąc pod uwagę wnioski pracowników.
3. Harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed jego realizacją.

**§ 22**

1. Pracownicy Straży Miejskiej pracują na zmiany, w podstawowym systemie czasu pracy przez wszystkie dni tygodnia. Do pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach stosuje się 8 godzinną dobową normę czasu pracy. Czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Tygodniowy czas pracy strażnika, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Szczegółowy harmonogram pracy określający dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczynania i kończenia pracy ustala Komendant Straży Miejskiej na okres jednego miesiąca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników.
4. Przy ustalaniu haromonogramu przestrzega się następujących zasad:
5. za pracę w niedzielę i święta pracownik otrzymuje inny dzień wolny w tygodniu na zasadach określonych w Kodeksie pracy;
6. raz na cztery tygodnie pracownik powinien skorzystać z wolnej od pracy niedzieli.
7. Harmonogram powinien być podany do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony.
8. Nieobecność usprawiedliwiona pracownika Straży Miejskiej nie powoduje zmiany jego harmonogramu pracy. Po zakończeniu usprawiedliwionej nieobecności pracownik powinien podjąć pracę w pierwszym dniu przypadającym po tej nieobecności, który został wskazany dla niego w harmonogramie pracy jako dzień roboczy.

**§ 23**

1. Czas pracy kierowcy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie
pięciodniowym tygodniu pracy w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Tygodniowy czas pracy może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w okresie rozliczeniowym.

**§ 24**

1. W uzasadnionych przypadkach, na umotywowany wniosek pracownika, pracodawca może ustalić inny system i rozkład czasu pracy dla danego pracownika.
2. Zmiany ustalonego harmonogramu czasu pracy mogą być stosowane w przypadku zaistnienia sytuacji niemożliwej do przewidzenia wcześniej.

**§ 25**

1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
2. wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
3. jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
4. jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
5. Przerwy, o których mowa w ust. 1 wlicza się do czasu pracy.
6. Czas wykorzystania przerwy przy uwzględnieniu potrzeb pracodawcy i pracownika, ustala kierownik. Przerwa nie może zakłócać pracy tej jednostki organizacyjnej.
7. Pracownikowi przysługuje co najmniej 5 – minutowa przerwa wliczana do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego, jeżeli użytkuje monitor ekranowy, co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

**Rozdział 3**

**Praca w godzinach nadliczbowych**

**§ 26**

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii a także jeżeli wymagają tego potrzeby Urzędu, w wyjątkowych przypadkach w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest świadczona na pisemne polecenie pracodawcy.
3. W przypadku pracowników Straży Miejskiej, praca w godzinach nadliczbowych jest świadczona na pisemne lub ustne polecenie Komendanta Straży Miejskiej a jeżeli wymagają tego okoliczności również na ustne polecenie wyznaczonego pracownika Straży Miejskiej.
4. Nie powinna być zlecana w godzinach nadliczbowych praca, która jest możliwa do wykonania w normalnym czasie pracy przy prawidłowej jej organizacji.
5. Czas pracy z uwzględnieniem godzin pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy Prezydenta i osób zarządzających w jego imieniu Urzędem.
6. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.
7. Wzór polecenia pracy w godzinach nadliczbowych dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).
8. Dopuszczalna dobowa liczba godzin pracy wraz z godzinami nadliczbowymi nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego, dobowego wypoczynku.
9. Pracownikowi, z wyjątkiem osób zatrudnionych na stanowisku strażnika miejskiego, za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
10. Strażnikowi Miejskiemu w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych przysługuje w tym samym wymiarze, w okresie rozliczeniowym, czas wolny od pracy albo dodatek do wynagrodzenia.

**Rozdział 4**

**Praca w porze nocnej, niedziele i święta**

**§ 27**

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godz. 2200 a 600.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego.
3. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy 600 rano w tym dniu a 600 rano następnego dnia.

**DZIAŁ V**  **NIEOBECNOŚCI W PRACY**

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

**§ 28**

1. Dział ten normuje tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy, udzielania zwolnień od pracy i urlopów oraz sposób ewidencji nieobecności w pracy i zasady zastępowania Pracowników nieobecnych.
2. W sprawach nie unormowanych w tym Dziale zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa pracy.

**Rozdział 2**

**Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień**

**§ 29**

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 zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym osobiście, przez inne osoby, przez pocztę, telefonicznie lub innym środkiem bezpośredniego komunikowania się.
3. Niedotrzymanie terminów, o których mowa w ust. 2, jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.
4. Powiadomienia, o którym mowa w ust. 2 należy dokonać bezpośredniemu przełożonemu i jeżeli jest to możliwe w formie pisemnej.

**§ 30**

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa pracy lub z innych przepisów prawa.
2. Bezpośredni przełożony może zwolnić pracownika od wykonywania pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Wzór wniosku o zwolnienie od pracy i wyjście w sprawach osobistych dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).
3. Czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 2 musi być odpracowany przez pracownika do końca okresu rozliczeniowego, w którym korzystał ze zwolnienia, a odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
4. W szczególności pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) we wskazanym przez niego terminie na czas obejmujący:
5. 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,
6. 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.

**§ 31**

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika.
2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
3. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
4. Wzór wniosku, o którym mowa w ust. 2, dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).

**§ 32**

1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
3. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Wzór wniosku dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).

**§ 33**

1. Pracodawca prowadzi ewidencję wszystkich udzielonych zwolnień od pracy oraz okresów usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Pracodawca w uzasadnionych przypadkach przeprowadza kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego od pracy.

**§ 34**

Zwolnienia od pracy związane z kształceniem się w szkołach wyższych oraz odbywaniem szkolenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych, udzielane są na zasadach określonych w obowiązujących w tym względzie przepisach.

**§ 35**

1. Zwolnień od pracy dokonuje się w oparciu o przedłożone dokumenty, bądź na umotywowany wniosek.
2. Zwolnień udziela bezpośredni przełożony.

**§ 36**

1. O udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownik może wystąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym urlop.
2. Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu w sytuacji, gdy spowoduje to zakłócenie normalnego toku pracy, bądź z innych ważnych powodów.
3. Urlopu udziela bezpośredni przełożony.
4. Jeden dzień urlopu odpowiada dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.
5. Wzór wniosku urlopowego dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).

DZIAŁ VI
SZCZEGÓŁOWE ZASADY I TRYB POSTĘPOWANIA W ZAKRESIE PRZESTRZEGANIA OBOWIĄZKU TRZEŹWOŚCI

**§ 37**

1. Pracownik w stanie po spożyciu alkoholu nie może być dopuszczony do wykonywania pracy i na polecenie przełożonego powinien opuścić miejsce pracy.
2. Jeżeli stan nietrzeźwości jest oczywisty, przełożony sporządza odpowiednią notatkę i przedkłada ją pracodawcy celem podjęcia stosownych decyzji.
3. Na żądanie pracownika, o którym mowa w ust.1 pracodawca lub osoba przez niego upoważniona jest obowiązana zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika. Koszty negatywnego wyniku badania (potwierdzenie stanu po spożyciu alkoholu) obciążają pracownika.
4. Ustalenia dotyczące naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości dokumentuje się poprzez:
5. wynik badania lekarskiego;
6. wskaźnik probierza trzeźwości;
7. pismo organu uprawnionego do badania stanu trzeźwości;
8. notatkę służbową przełożonego;
9. informację pochodzącą od innego pracownika;
10. przyjęcia zgłoszenia tego faktu przez osoby trzecie.

DZIAŁ VII
POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ PALENIA TYTONIU

**Rozdział 1**

**Podstawowe obowiązki pracodawcy**

**§ 38**

1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiada pracodawca.
2. Pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

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

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

3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;

5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;

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

7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

1. Pracodawca wykonuje spoczywające na nim obowiązki z zakresu bhp w szczególności w drodze:
2. a) stałej dbałości o stan techniczny oraz bezpieczeństwo w budynku, w którym mieści się zakład pracy, zainstalowanych w nim urządzeń oraz stanowisk pracy;
3. b) bezwzględnego przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, jak również przepisów o szkoleniu pracowników w tym zakresie;
4. c) wprowadzenia oraz rygorystycznego egzekwowania zakazu wnoszenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych lub środków odurzających, a także spożywania alkoholu lub tego rodzaju środków na terenie zakładu pracy, jak również zakazu palenia tytoniu poza miejscem w tym celu wyznaczonym.
5. Szczegółowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp regulują przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze.

**§ 39**

1. Przed podjęciem pracy pracodawca kieruje kandydata do pracy na wstępne badania lekarskie.
2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.
3. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracyna dotychczasowym stanowisku.
4. Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

**§ 40**

1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowymi.
2. Przed dopuszczeniem do pracy każdy nowo przyjęty pracownik przechodzi instruktaż ogólny przeprowadzany przez pracownika zatrudnionego na stanowisku Głównego Specjalisty ds. BHP oraz instruktaż stanowiskowy przeprowadzany przez bezpośredniego przełożonego. Bezpośredni przełożony przydziela Pracownikowi narzędzia i materiały niezbędne do pracy.
3. Przed dopuszczeniem do pracy pracodawca informuje Pracownika w formie pisemnej o:

a) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników oraz działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń;

b) ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;

c) zasadach obsługi sprzętu i urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy,

d) zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisach przeciwpożarowych.

1. Pracownik potwierdza na piśmie zapoznanie się z treścią informacji, o których mowa w ust. 3 powyżej, podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.

**§ 41**

Pracodawca powierza wykonywanie zadań służby bhp osobie na utworzonym w Urzędzie stanowisku Głównemu Specjaliście ds. BHP.

**§ 42**

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem Pracownika.

W szczególności Pracownik jest obowiązany:

1. znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
2. wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
3. dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
4. stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
5. poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
6. niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie
7. współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**§ 43**

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

**§ 44**

1. Pracodawca refunduje Pracownikowi koszt zakupów okularów w przypadku, gdy pracownik użytkuje monitor ekranowy przez co najmniej 4 godziny dziennie i jednocześnie orzeczenie lekarskie okulisty w ramach profilaktycznej opieki lekarskiej wykaże potrzebę stosowania przez pracownika okularów korygujących wzrok.
2. W celu refundacji zakupu szkieł korygujących wzrok pracownik przedstawia Głównemu Specjaliście ds. BHP kopię orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zalecenie stosowania okularów korekcyjnych oraz imienną fakturę za zakup okularów korekcyjnych.
3. Po spełnieniu powyższych wymagań Główny Specjalista ds. BHP kieruje wniosek o wypłatę refundacji.
4. W przypadku konieczności wymiany szkieł w okularach korygujących wzrok Pracownik może zwrócić się do pracodawcy o skierowanie na badania okulistyczne poza standardowymi terminem badań.

**§ 45**

1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
2. Ustala się wykaz prac wzbronionych kobietom oraz wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, stanowiący załącznik nr 3 do Regulaminu.

**Rozdział 2**

**Prawa i obowiązki pracownika**

**§ 46**

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

1. organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp;
2. organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
3. dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego;
4. egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp;
5. zapewniać wykonywanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

**§ 47**

1. W przypadku, gdy pracownik zauważy usterki maszyn, urządzeń, narzędzi itp. ma obowiązek powstrzymać się od pracy oraz niezwłocznie zawiadomić o tym przełożonego.
2. W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie zakładu – a jego stan zdrowia na to pozwala – winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu przełożonego.
3. Każdy pracownik, który zauważył wypadek, winien niezwłocznie zawiadomić o nim przełożonego oraz Głównego Specjalistę ds. BHP.

**§ 48**

Zabrania się palenia wyrobów tytoniowych na terenie budynku Urzędu będącym siedzibą Urzędu.

**§ 49**

W sprawach nieuregulowanych postanowieniami niniejszego rozdziału mają odpowiednio zastosowanie przepisy Działu X Kodeksu pracy.

**DZIAŁ VIII**  **TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA**

**§ 50**

1. Dokumenty poprzedzające wypłatę wynagrodzeń pracowników stanowiące dowody źródłowe są przedkładane do Wydziału Księgowości na bieżąco nie później niż do 5 dnia każdego miesiąca przez Wydział Organizacyjny, Kadr i Szkolenia i stanowić będą podstawę do ustalenia wypłaty za dany miesiąc.
2. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu do 10 dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym pracownik wykonywał pracę bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.
3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
4. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
5. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
6. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
7. kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy;
8. inne należności, na które pracownik wyraził pisemną zgodę.
9. Potrącenia z wynagrodzenia mogą być dokonywane do wysokości określonej w przepisach prawa pracy.

**§ 51**

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.
2. Na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, wynagrodzenie wypłacane jest do rąk własnych pracownika w Kasie Urzędu w godzinach od 1000 do 1400.

**DZIAŁ IX**

**OCHRONA PRACY KOBIET W CIĄŻY, KARMIĄCYCH I PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH**

**§ 52**

1. Kobiet w ciąży nie można zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie można bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Pracownika wychowującego dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, nie wolno bez jego zgody zatrudnić w godzinach nadliczbowych ani w godzinach nocnych, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

**§ 53**

1. Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:
2. gdy zatrudniona jest przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
3. w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze wzglądu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.
4. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

**§ 54**

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do 2 półgodzinnych przerw w pracy wliczonych
do czasu pracy.
2. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do 2 przerw w pracy po 45 minut każda.
3. Przerwy wskazane w ust. 1 i 2 mogą być na wniosek pracownicy łączone.
4. 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.
5. Pracownica, chcąca skorzystać z uprawnienia określonego w ust. 1, składa do Wydziału Organizacyjnego, Kadr i Szkolenia oświadczenie, które jest dostępne na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).

§ 55

1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
3. Pracownik wraz z pierwszym wnioskiem składa oświadczenie, którego wzór dostępny jest na Platformie informacyjnej i szkoleniowej dla pracowników Urzędu Miasta Tychy (moduł Przydatnik folder KADRY).

**§ 56**

1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
2. W sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią mają zastosowanie przepisy wydane na podstawie art. 176 Kodeksu pracy.

**§ 57**

1. Pracodawca w dniu ustalenia Regulaminu pracy nie zatrudniał młodocianych, wobec tego odstąpiono od ustalenia wykazu prac lekkich, dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.
2. Z uwagi na to, że pracodawca nie zatrudniał ani też nie będzie zatrudniał w najbliższym czasie młodocianych, nie ustalono rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego.
3. Z chwilą zatrudnienia chociażby jednego młodocianego pracodawca opracuje odpowiedni wykaz.

**DZIAŁ X** **ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH,** **ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACODAWCY ORAZ ZA SZKODĘ W MIENIU PRACOWNIKA**

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

**§ 58**

1. Pracownik obowiązany jest punktualnie rozpoczynać i kończyć pracę.
2. W przypadku niemożności punktualnego stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej Pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego.
3. Pracownik przybywający do pracy po godzinie rozpoczęcia pracy powinien niezwłocznie usprawiedliwić spóźnienie przełożonemu. Jeżeli jest to niemożliwe, powinien telefonicznie poinformować Wydział Organizacyjny, Kadr i Szkolenia bądź przełożonego o przyczynach spóźnienia.
4. Częste spóźnianie się do pracy może być potraktowane jako poważne naruszenie dyscypliny pracy ze wszelkimi wynikającymi z tego tytułu konsekwencjami.

**§ 59**

Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

1. złe i niedbałe wykonywanie pracy;
2. psucie materiałów oraz przyrządów biurowych i urządzeń technicznych, a także – wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy;
3. nieprzybycie do pracy bądź samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia;
4. stawienie się do pracy po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie lub w miejscu pracy;
5. zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy;
6. niewykonywanie poleceń przełożonych;
7. niewłaściwy stosunek do przełożonych lub współpracowników;
8. ujawnienie i niezgodne z przepisami wykorzystanie informacji niejawnych oraz naruszenie tajemnicy służbowej, wynikającej z zakresu czynności.

**Rozdział 2**

**Odpowiedzialność porządkowa pracowników**

**§ 60**

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, Regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych, można zastosować:
2. karę upomnienia;
3. karę nagany.
4. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy można również zastosować karę pieniężną.
5. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, 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 § 48 ust. 3 pkt 1 – 3 niniejszego regulaminu.

**§ 61**

1. Przed nałożeniem kary pracodawca lub wskazany przez niego pracownik wysłuchuje wyjaśnień pracownika.
2. O nałożeniu kary pracownik jest informowany na piśmie ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i datą dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia z pouczeniem o prawie złożenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis pisma o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.
3. 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.
4. 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. Nieodrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
5. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
6. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.

**Rozdział 3**

**Odpowiedzialność materialna pracowników**

**§ 62**

1. Pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy i przepisach wykonawczych wydanych na jego podstawie.
2. Nadzór nad mieniem pracodawcy sprawują bezpośredni przełożeni pracowników, którzy dokonują okresowej kontroli stanu powierzonego pracownikom mienia i innego mienia należącego do pracodawcy.

**Rozdział 4**

**Odpowiedzialność za szkodę w mieniu pracownika**

**§ 63**

Pracodawca nie odpowiada za szkodę w mieniu osobistym pracownika, jeżeli powstała ona
z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

**DZIAŁ XI** **INNE POSTANOWIENIA REGULAMINU**

**Rozdział 1**

**Zasady rozliczania rozmów telefonicznych**

**§ 64**

Rozliczanie rozmów telefonicznych odbywa się na podstawie indywidualnej umowy zawartej z pracownikiem.

**Rozdział 2**

**Monitoring wizyjny**

**§ 65**

1. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników oraz ochrony mienia, zgodnie z art. 222 Kodeksu pracy, w poniższych lokalizacjach zamontowany jest monitoring wizyjny, który obejmuje:
	1. wejścia, parter, kasy w budynku Urzędu Miasta Tychy przy al. Niepodległości 49 oraz najbliższe otoczenie budynku;
	2. wejście i korytarz wewnętrzny sektora A na 9 piętrze w budynku Urzędu Miasta Tychy;
	3. wejście i korytarz na 1 piętrze w budynku zajmowanym przez Straż Miejską przy ul. Budowlanych 67 oraz najbliższe otoczenie budynku;
	4. wejście i pomieszczenie operatorów Straży Miejskiej mieszczące się na Dworcu PKP przy ul. Gen. Andresa 19;
	5. pomieszczenie operatorów w Centrum Bezpieczeństwa Kryzysowego
	w budynku Komendy Powiatowej Państwowej Straży Pożarnej w Tychach przy al. Niepodległości 230;
	6. korytarz, salę obsługi klienta oraz biura poszczególnych referatów Wydziału Komunikacji Urzędu Miasta Tychy w budynku przy ul. Budowlanych 59.
2. Rejestracji i zapisaniu na nośniku fizycznym podlega tylko obraz (wizja) z kamer systemu monitoringu.
3. Dostęp do materiałów z monitoringu mają wyłącznie osoby upoważnione.
4. Materiały z monitoringu wizyjnego są przechowywane na dysku twardym rejestratora nie dłużej niż trzy miesiące, licząc od daty nagrania.
5. Po upływie okresu, o którym mowa w ust. 4, dane są nadpisywane na dysku twardym.
6. Zasady funkcjonowania monitoringu określa „Regulamin monitoringu wizyjnego Urzędu Miasta Tychy” wprowadzony odrębnym Zarządzeniem.

**Rozdział 3**

**Odesłanie**

**§ 66**

Postanowienia Regulaminu pracy dotyczące obowiązku trzeźwości i konsekwencji jego naruszenia stosuje się odpowiednio do narkotyków i innych podobnie działających środków odurzających.

**§ 67**

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują przepisy prawa pracy.

**DZIAŁ XII**  **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 68**

Zasady i tryb postępowania w związku z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracowników regulowane są na podstawie indywidualnego porozumienia z pracodawcą wg zasad określonych w art. 6720 § 6 kodeksu pracy.

**§ 69**

1. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu pracy sprawuje pracodawca oraz inni przełożeni pracowników. Kontrolę przestrzegania Regulaminu pracy sprawuje osoba prowadząca sprawy kadrowe i inne osoby w zakresie określonym w Regulaminie pracy lub zakresie czynności.
2. Każdy pracownik ma prawo, osobom wymienionym w ust. 1 złożyć zawiadomienie o naruszeniu Regulaminu pracy. Zawiadomienia załatwiane są niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia ich złożenia.

**§ 70**

Postanowienia Regulaminu pracy nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.

**§ 71**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty jego ogłoszenia.

**§ 72**

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczas obowiązujący Regulamin pracy wprowadzony Zarządzeniem Nr 120/71/20 Prezydenta Miasta Tychy z dnia 23 grudnia 2020 r.
w sprawie Regulaminu Pracy.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy

**Przeciwdziałanie zjawisku mobbingu**

§ 1

1. Nie akceptuje się mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej i wspiera działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Urzędzie Miasta.
2. Podejmowane są starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
4. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowania mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 2

1. Każdy z pracowników, który uzna, iż został poddany mobbingowi, może ten fakt zgłosić na piśmie do Sekretarza Miasta działającego z upoważnienia Prezydenta.
2. Podpisane i zaopatrzone w datę pismo powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu.

§ 3

1. Prezydent każdorazowo powołuje Komisję Antymobbingową, zwaną dalej „Komisją”, która ma za zadanie wyjaśnić, czy podniesione zarzuty są zasadne.
2. Komisja składa się z trzech członków.
3. W skład Komisji wchodzą:
4. przedstawiciel pracodawcy – jako przewodniczący,
5. przedstawiciel pracowników,
6. przedstawiciel wskazany przez pracownika.
7. Członkiem Komisji nie może być pracownik, który uznał, iż został poddany mobbingowi ani jego bezpośredni przełożony.
8. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia powołania.
9. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.
10. Po wysłuchaniu pracownika wnoszącego pismo oraz osoby lub osób obwinionych o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych, Komisja dokonuje oceny zasadności. Ocenę tę wraz z wnioskami przekazuje Sekretarzowi Miasta.
11. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie Komisji i strony postępowania.
12. W sprawach nieuregulowanych do postępowania przed Komisją stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego

§ 4

W razie uznania zarzutów za zasadne, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtarzaniu.

Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy

*Wyciąg z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*

**Rozdział IIa**

**Równe traktowanie w zatrudnieniu**

**Art. 183a** § 1.  Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie
w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4.  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 § 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.

§ 5.  Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6.  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).

§ 7.  Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

**Art. 183b** § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2 – 4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy;

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. 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 w art. 183a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4.  Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

**Art. 183c** § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

**Art. 183d** Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 183e**  § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy

**WYKAZ PRAC UCIĄŻLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ**

1. **Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów**
2. Dla kobiet w ciąży:
3. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
4. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
5. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
6. przy obsłudze oburęcznej - 12,5 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1),
7. przy obsłudze jednoręcznej - 5 N przy pracy stałej i 12,5 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1);
8. nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej 30 N;
9. ręczne przenoszenie pod górę:
10. przedmiotów przy pracy stałej,
11. przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1);
12. oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
13. 30 N - przy pchaniu,
14. 25 N - przy ciągnięciu.
15. ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział
w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
16. ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
17. przewożenie ładunków na wózku jednokołowym (taczce) i wózku wielokołowym poruszanym ręcznie;
18. prace w pozycji wymuszonej;
19. prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa;
20. prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi - w łącznym czasie przekraczającym
8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej
10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.
21. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:
22. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
23. ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
24. 6 kg - przy pracy stałej,
25. 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1).
26. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
27. przy obsłudze oburęcznej - 25 N przy pracy stałej i 50 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1),
28. przy obsłudze jednoręcznej - 10 N przy pracy stałej i 25 N przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1);
29. nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której jest wymagane użycie siły przekraczającej:
30. 60 N - przy pracy stałej,
31. 100 N - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1.
32. ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
33. ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
34. ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
35. 4 kg - przy pracy stałej,
36. 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1);
37. oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
38. 60 N - przy pchaniu,
39. 50 N - przy ciągnięciu;
40. ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), jeżeli:
41. masa przetaczanych przedmiotów, po terenie poziomym o twardej i gładkiej nawierzchni, przekracza 40 kg na jedną kobietę,
42. masa przedmiotów wtaczanych na pochylnie przekracza 10 kg na jedną kobietę;
43. udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
44. ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
45. przewożenie ładunków o masie przekraczającej:
46. 20 kg - przy przewożeniu na taczce po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 15 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
47. 70 kg - przy przewożeniu na wózku 2-kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 50 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%,
48. 90 kg - przy przewożeniu na wózku 3- i więcej kołowym po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5% lub 70 kg - po terenie o nachyleniu większym niż 5%.

Wyżej podane dopuszczalne masy ładunku obejmują również masę urządzenia transportowego
i dotyczą przewożenia ładunków po powierzchni równej, twardej i gładkiej. W przypadku przewożenia ładunków po powierzchni nierównej lub nieutwardzonej masa ładunku łącznie z masą urządzenia transportowego nie może przekraczać 60% podanych wartości;

1. przewożenie ładunków na wózku szynowym o masie przekraczającej, łącznie z masą wózka:
2. 120 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 2%,
3. 90 kg - przy przewożeniu po terenie o nachyleniu większym niż 2%;
4. przewożenie ładunków:
5. na taczce lub wózku wielokołowym po terenie o nachyleniu większym niż 8%,
6. na taczce lub wózku wielokołowym na odległość przekraczającą 200 m,
7. na wózku szynowym po terenie o nachyleniu większym niż 4%,
8. na wózku szynowym na odległość przekraczającą 400 m.
9. **Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym**

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1. Prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
2. Prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
3. Prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu
o temperaturze pośredniej.
4. **Prace w narażeniu na hałas lub drgania**

Dla kobiet w ciąży:

1. Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
2. poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
3. szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
4. maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
5. Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB;
6. Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
7. równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy,
8. maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają następujące wartości:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz) | Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy (dB) | Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB) |
| 10; 12,5; 16 | 75 | 95 |
| 20 | 85 | 105 |
| 25 | 100 | 120 |
| 31,5; 40 | 105 | 125 |

1. Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
2. wartość ekspozycji dziennej, wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań, wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza
1 m/s2,
3. wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, skorygowanych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (ahwx, ahwy, ahwz), przekracza 4 m/s2;
4. Wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.
5. **Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1. prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji
i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:
2. działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
3. rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
4. działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
5. działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371)

- niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

1. prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
2. czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
3. leki cytostatyczne,
4. mangan,
5. syntetyczne estrogeny i progesterony,
6. tlenek węgla,
7. ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
8. rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne;
9. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia
w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
10. prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.
11. **Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi**
12. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:
13. prace w wykopach oraz w zbiornikach i kanałach;
14. inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozpłodników.
15. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie
i schodzenie po drabinach i klamrach.