

Zarządzenie Nr 40/2023
Burmistrza Miasta i Gminy Klimontów
z dnia 26 lipca 2023 r.
w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy Klimontów

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.), art. 104² §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 poz. 1510 r., z późn. zm.) oraz art. 7 pkt 1 i 3 i art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) zarządzam, co następuje:

§1.

Wprowadza się Regulamin Pracy Urzędu Miasta i Gminy Klimontów w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2.

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez udostępnienie go na stanowisku ds. organizacyjno-kadrowych i rynku pracy.

§3.

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania się z postanowieniami przedmiotowego Regulaminu i złożenia pisemnych oświadczeń o zapoznaniu się z jego treścią.

§4.

Wykonanie Zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§5.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, traci moc zarządzenie Nr 19/2021 z dnia 17 marca 2021 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy wraz ze zmianą wprowadzoną zarządzeniem nr 21/2022 z dnia 6 kwietnia 2022.

§6.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REGULAMIN PRACY URZĘDU MIASTA I GMINY KLIMONTÓW

Rozdział I Postanowienia ogólne

§1

1. Regulamin pracy, zwany dalej Regulaminem, ustala organizację i porządek w procesie pracy w Urzędzie Miasta i Gminy Klimontów oraz związane z nimi prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Urzędzie bez względu na sposób nawiązania stosunku pracy, rodzaj wykonywanej pracy oraz wymiar i rozkład czasu pracy.

§2

Zasady wynagradzania pracowników określa Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Klimontów.

§3

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – należy przez to rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców,
- 2) Burmistrzu Miasta i Gminy, Zastępcy Burmistrza Miasta i Gminy, Sekretarzu Gminy, Skarbniku Gminy – należy przez to rozumieć odpowiednio: Burmistrza Miasta i Gminy Klimontów, Zastępcę Burmistrza Miasta i Gminy, Sekretarza Gminy Klimontów, Skarbnika Gminy Klimontów.
- 3) urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Miasta i Gminy Klimontów
- 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć urząd, reprezentowany przez Burmistrza Miasta i Gminy lub upoważnioną przez niego osobę,
- 5) pracownika – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Urzędzie Miasta i Gminy Klimontów,
- 6) komórkach organizacyjnych należy przez to rozumieć referaty i samodzielne stanowiska w Urzędzie Miasta i Gminy Klimontów
- 7) bezpośrednim przełożonym – należy przez to rozumieć:
 - a) w stosunku do pracowników referatów – kierownika referatu,
 - b) w stosunku do kierowników referatów oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach – Burmistrz Miasta i Gminy, Zastępca Burmistrza Sekretarz Gminy, Skarbnik Gminy odpowiednio do zakresu sprawowanego nadzoru nad poszczególnymi komórkami urzędu i stanowiskami,
 - c) w stosunku do Zastępcy Burmistrza , Sekretarza Gminy, Skarbnika Gminy – Burmistrza Miasta i Gminy.
- 8) osobie niepełnosprawnej – należy przez to rozumieć pracownika, którego niepełnosprawność została stwierdzona odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności,
- 9) stażystę – należy przez to rozumieć osobę skierowaną przez właściwy Urząd Pracy do odbywania stażu w urzędzie w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą,

Rozdział II Prawa i obowiązki pracodawcy

§4

1. Pracodawca w procesie pracy jest zobowiązany w szczególności:
 - 1) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników,
 - 2) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem czynności, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz podstawowymi uprawnieniami i obowiązkami pracowniczymi oraz przepisami prawa pracy,

- 3) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z treścią Regulaminu,
 - 4) 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,
 - 5) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy m.in. poprzez prowadzenie szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia i inne należności wynikające ze stosunku pracy,
 - 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
 - 9) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
 - 10) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
 - 11) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
 - 12) wydawać pracownikom świadectwa pracy w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa pracy,
 - 13) przeciwdziałać mobbingowi,
 - 14) stosować zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie określonym w przepisach prawa pracy,
 - 15) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
 - 16) nie dopuszczać do pracy pracownika, który stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających, albo używał ich w czasie pracy, lub w miejscu pracy,
 - 17) sprawować nadzór nad porządkiem i dyscypliną pracy oraz zapewniać przestrzeganie postanowień niniejszego Regulaminu Pracy.
2. Pracodawca jest obowiązany udostępnić na żądanie pracownika – za pośrednictwem stanowiska właściwego ds. kadr - przepisy prawa pracy określające prawa i obowiązki pracowników, jak również tekst Regulaminu pracy.

§5

Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

- 1) korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy,
- 2) wydawania pracownikom – w ramach uprawnień kierowniczych – wiążących poleceń i zarządzeń dotyczących wykonywanej pracy,
- 3) określania zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy zgodnie z postanowieniami zawartych umów o pracę oraz właściwymi przepisami.

Rozdział III Prawa i obowiązki pracowników

§6

1. Pracownicy są obowiązani wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.
2. Pracownicy zobowiązani są dbać o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, uwzględniając interes publiczny oraz indywidualne interesy obywateli.
3. Do podstawowych obowiązków pracowników, należy w szczególności:
 - 1) przestrzeganie powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz zarządzeń wydanych przez Burmistrza Miasta i Gminy i uchwał Rady Miejskiej.
 - 2) przestrzeganie regulaminu pracy i porządku pracy ustalonego w Urzędzie, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 3) dbałość o dobre imię Pracodawcy,
 - 4) przestrzeganie tajemnicy prawnie chronionej określonej w odrębnych przepisach,
 - 5) zachowanie trzeźwości w miejscu pracy, na terenie budynków Urzędu Miasta i Gminy oraz w miejscach publicznych,
 - 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
 - 7) wykazywanie się kulturą osobistą, uprzejmością i zyczliwością w kontaktach z przełożonymi, współpracownikami, podwładnymi oraz interesantami,
 - 8) niezwłoczne powiadamianie bezpośredniego przełożonego o wypadku lub zagrożeniu oraz ostrzeżenie współpracowników i innych osób o grożącym niebezpieczeństwie,
 - 9) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
 - 10) złożenie następujących oświadczeń:

- a) o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru (dot. pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych),
 - b) o stanie majątkowym (dot. pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych) – na żądanie osoby upoważnionej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 - c) o pobieraniu świadczeń emerytalnych lub rentowych,
 - d) o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy oraz przepisami i zasadami dot. bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - e) o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego,
 - f) sprawowaniu opieki nad dzieckiem do lat 14,
 - g) oświadczenie majątkowe w terminach przewidzianych w odrębnych przepisach (dot. pracowników wymienionych w art. 24h ustawy o samorządzie gminnym),
 - 11) złożenie przyrzeczenia o przestrzeganiu tajemnicy skarbowej,
 - 12) powstrzymanie się od wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych,
 - 13) przestrzeganie ustalonego w Urzędzie czasu pracy i wykorzystywać go na czynności służbowe,
 - 14) dbanie o estetykę miejsca pracy,
 - 15) dbanie o dobro Urzędu i chronić jego mienie,
 - 16) niezwłoczne zgłaszanie pracownikowi właściwemu ds. kadr wszelkiej zmiany danych osobowych i miejsca zamieszkania,
 - 17) poddawanie się lekarskim badaniom okresowym i kontrolnym,
 - 18) poddawanie się okresowym ocenom kwalifikacyjnym.
4. Kierownicy referatów zobowiązani są ponadto do:
- 1) kierowania, koordynowania, kontrolowania i oceniania podległych im pracowników,
 - 2) sprawowania bezpośredniego nadzoru nad porządkiem, dyscypliną pracy i wykonywaniem poleceń w podległym im referacie,
 - 3) właściwego organizowania i planowania pracy podwładnych,
 - 4) nadzorowania przestrzegania obowiązku trzeźwości przez podwładnych,
 - 5) organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
 - 6) zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
 - 7) dbania o bezpieczeństwo i higieniczny stan pomieszczeń i urządzeń oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej,
 - 8) egzekwowania przestrzegania przez podwładnych przepisów i zasad bhp,
 - 9) zapewniania równomiernego obciążania pracą w okresie zastępstw nieobecnych w pracy podwładnych.
5. Każdy pracownik zobowiązany jest po zakończeniu dnia pracy do zabezpieczenia powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia, urządzeń, sprzętu oraz dokumentów, a w szczególności do:
- 1) odpowiedniego zabezpieczenia pieniędzy, papierów wartościowych, dokumentów, druków ścisłego zarachowania oraz pieczęci,
 - 2) zamknięcia pomieszczeń, w których wykonuje pracę, jak również okien,
 - 3) wyłączenia urządzeń elektrycznych,
 - 4) włączenia systemów zabezpieczenia.
6. W związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownicy są zobowiązani:
- 1) zwrócić pracodawcy pobrane narzędzia pracy i materiały,
 - 2) rozliczyć się z pracodawcą z pobranych zaliczek i pożyczek.
7. Pracownik załatwiający sprawy służbowe poza budynkiem, w którym wykonuje pracę zobowiązany jest do odnotowania tego faktu (czasu wyjścia i przyścia) w odpowiedniej księdze (ewidencji wyjść).

§7

- 1. Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przysługuje 15 minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.
- 2. Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Nie narusza to uprawnień określonego w pkt. 1.
- 3. Pracodawca nie udziela dodatkowych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, poza wymienionymi w ust. 1 i 2 oraz dodatkowymi, wynikającymi z przepisów prawa pracy.

Rozdział IV

Organizacja przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania spraw stron

§8

Indywidualne sprawy stron załatwiane są w terminach określonych w Kodeksie postępowania administracyjnego oraz w przepisach szczególnych z uwzględnieniem wewnętrznych zasad umożliwiających załatwienie spraw w krótszych terminach.

§9

Pracownicy Urzędu zobowiązani są do uprzejmej obsługi stron, sprawnego, rzetelnego i możliwie szybkiego rozpatrywania indywidualnych spraw stron w oparciu o przepisy prawa oraz zasady współżycia społecznego.

§10

1. Porządek rozpatrywania podań i wniosków stron powinien być bezwzględnie uzależniony od daty i kolejności wpływu.
2. Niedopuszczalne jest stosowanie praktyk o charakterze arbitralnym i preferencyjnym wynikających z powiązań nieformalnych, zarówno w zakresie porządku rozpatrywania podań i wniosków, jak również w zakresie ich merytorycznego rozpoznania.
3. Porządek rozpatrywania podań i wniosków stron może zostać naruszony w wyjątkowych przypadkach, gdy przemawia za tym interes społeczny.

§11

Ogólne zasady postępowania ze sprawami wniesionymi przez strony określa Kodeks postępowania administracyjnego, instrukcja kancelaryjna oraz postanowienia zamieszczone w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta i Gminy Klimontów, dotyczące w szczególności organizacji przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg, wniosków i interwencji stron.

§12

Odpowiedzialność za terminowe i prawidłowe załatwienie indywidualnych spraw stron ponoszą kierownicy referatów oraz pracownicy – zgodnie z ustalonymi zakresami czynności.

§13

Sprawy wnoszone przez strony do Urzędu są ewidencjonowane w spisach i rejestrach spraw.

§14

Burmistrz Miasta i Gminy lub osoba upoważniona przez Burmistrza Miasta i Gminy kieruje sprawy wpływające do Urzędu do odpowiednich referatów kompetentnych do ich załatwienia lub przekazuje je właściwym adresatom za pośrednictwem Kancelarii Ogólnej, jeżeli nie leżą one w zakresie działania Urzędu.

§15

Pracownicy obsługujący strony są zobowiązani do:

- 1) zachowania uprzejmości przy załatwianiu indywidualnych spraw stron,
- 2) udzielania informacji niezbędnych przy załatwianiu danej sprawy oraz wyjaśniania treści obowiązujących przepisów,
- 3) rozstrzygnięcia sprawy, w miarę możliwości na miejscu, a w pozostałych przypadkach do załatwienia sprawy w najkrótszym możliwym terminie,
- 4) informowania stron o stanie załatwienia ich spraw,
- 5) powiadamiania stron z odpowiednim wyprzedzeniem o przedłużeniu terminu załatwienia sprawy – w przypadku zaistnienia takiej konieczności,
- 6) informowania stron o przysługujących im środkach odwoławczych lub środkach zaskarżenia od wydanych rozstrzygnięć,
- 7) zapewnienia odpowiednich warunków obsługi stron.

§16

Strony mają prawo uzyskać informację w formie pisemnej, elektronicznej, ustnej lub telefonicznej.

§17

1. Burmistrz Miasta i Gminy przyjmuje strony w sprawach skarg i wniosków w każdy wtorek w godz. 8⁰⁰–16⁰⁰.

2. Zastępca Burmistrza Miasta i Gminy, Sekretarz Gminy i Skarbnik Gminy przyjmują strony w każdym dniu w tygodniu pracy w ramach swoich możliwości czasowych.
3. Pracownicy przyjmują strony codziennie w godzinach pracy Urzędu.

Rozdział V

Czas pracy

§18

1. Czas pracy jest czasem, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Urzędzie lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być wykorzystywany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.
3. Czas pracy pracowników zatrudnionych w Urzędzie wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
4. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
5. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Chyba, że na wniosek osoby niepełnosprawnej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.
6. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Chyba, że na wniosek osoby niepełnosprawnej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

§19

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku za wyjątkiem:
 - 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy Urzędem;
 - 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
2. W przypadkach określonych w ust. 1 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.
3. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
4. Odpoczynek, o którym mowa w ust. 3, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, począwszy od godziny 6.00 w tym dniu.
5. W przypadku dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w ust. 3, może przypadać w innym dniu niż niedziela.
6. Pracownikom, którym nie zapewniono łączenia przemiennej pracy związanej z obsługą monitora ekranowego, trwającej nieprzerwanie godzinę z innymi rodzajami prac nieobciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała przysługuje 5 minut przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora.

§20

1. Pracownicy Urzędu wykonują pracę od poniedziałku do piątku (tydzień pracy), w następującym rozkładzie:
 - 1) Pracownicy administracyjni w godz. 7³⁰–15³⁰
 - 2) Pracownicy obsługi –system dwuzmianowy: 6³⁰–14³⁰ i 11³⁰–19³⁰
 - 3) Pracownicy zatrudnieni w ramach skierowań z Powiatowego Urzędu Pracy 7³⁰–15³⁰
2. Indywidualny rozkład czasu pracy dla pracownika odbiegający od godzin ustalonych w ust. 1 może zostać ustalony przez Burmistrza Miasta i Gminy, jeżeli przemawia za tym charakter wykonywanych zadań służbowych i nie pozostaje w kolizji z przyjmowaniem stron w urzędzie.
3. Czas pracy oraz rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalany jest indywidualnie, stosownie do postanowień zawartej umowy o pracę.
4. W urzędzie stosowany jest podstawowy system czasu pracy i przerywany czas pracy.

§21

Urząd przyjmuje interesantów od poniedziałku do piątku w godz. 7³⁰–15³⁰.

§22

Pracownik Biura Rady Miejskiej w dniach, w których obraduje Rada Miejska Klimontów oraz odbywają się posiedzenia Komisji Rady Miejskiej w Klimontowie, a także inne posiedzenia zwołane zgodnie ze Statutem Gminy Klimontów w czasie wykraczającym poza godziny pracy Urzędu, wykonuje obowiązki do czasu zakończenia w/w posiedzeń.

§23

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące w Urzędzie dobowe i tygodniowe normy czasu pracy.
2. Pracownik może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych tylko za zgodą lub na polecenie bezpośredniego przełożonego.
3. Ustala się, że limit zleconych godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 376 godzin w roku kalendarzowym. Limit nie dotyczy zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
4. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.
5. Bezpośredni przełożony powinien tak organizować pracę podległych mu pracowników aby mogła być ona wykonana w godzinach pracy Urzędu.
6. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem §18 ust. 5 i 6 zdanie drugie.

§24

1. Pora nocna wynosi 8 godzin i obejmuje czas pomiędzy godziną 23⁰⁰, a godziną 7⁰⁰.
2. Praca w godzinach nocnych jest dozwolona tylko na wyraźne polecenie bezpośredniego przełożonego.
3. Za pracę wykonywaną w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej w Kodeksie pracy.
4. Przez pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6⁰⁰ w tym dniu, a godziną 6⁰⁰ dnia następnego.
5. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych przed lub po tej niedzieli, a gdy nie jest to możliwe, do końca okresu rozliczeniowego.
6. Jeżeli udzielenie dnia wolnego za pracę w niedzielę nie jest możliwe, to należy pracownikowi wypłacić wynagrodzenie z dodatkiem 100% wynagrodzenia – jak za pracę w godzinach nadliczbowych.
7. Gdy pracownik świadczy pracę w święto winien otrzymać inny dzień wolny od pracy do końca danego okresu rozliczeniowego.
8. Za pracę w dzień wolny od pracy wynikający z zasad pięciodniowego tygodnia pracy należy udzielić pracownikowi innego dnia wolnego od pracy do końca danego okresu rozliczeniowego.
9. Osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy w porze nocnej, z zastrzeżeniem §18 ust. 5 i 6 zdanie drugie.

§25

1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy każdego pracownika celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Oznaczeń nieobecności w liście obecności dokonuje pracownik właściwy ds. kadr, który również prowadzi ewidencję czasu pracy pracowników zatrudnionych w urzędzie, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Rozdział VI

Porządek i organizacja pracy

§26

Pracownicy mają obowiązek stawić się do pracy o takiej porze, aby w godzinach rozpoczęcia pracy znajdowali się w gotowości do pracy.

§27

1. Pracownicy potwierdzają przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności.

2. W razie niepotwierdzenia faktu przybycia do pracy podpisem na liście obecności przyjmuje się, że pracownik w danym dniu pracy nie wykonywał. Ciężar dowodu przeciwnego spoczywa na pracowniku.

§28

1. Wyznaczeni pracownicy wydają i pobierają klucze do pomieszczeń biurowych w budynku urzędu.
2. Niedopuszczalne jest wnoszenie kluczy poza teren Urzędu, jak również udostępnianie ich osobom nieupoważnionym.

§29

1. Pracownicy zobowiązani są do utrzymania porządku i czystości na stanowiskach pracy.
2. Akta urzędowe i materiały winny być po godzinach pracy przechowywane w przeznaczonych do tego szafach bądź zamykanych pomieszczeniach albo w innych miejscach wskazanych przez przełożonych.
3. Zabrania się wnoszenia akt urzędowych i materiałów poza teren Urzędu w celach niezwiązanych z obowiązkami służbowymi, jak również używania ich niezgodnie z przeznaczeniem.

§30

1. Służbowe urządzenia telefoniczne jak również inne środki porozumiewania się na odległość (Internet, fax) powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych.
2. Korzystanie z urządzeń wymienionych w ust. 1 jest rejestrowane elektronicznie.
3. Używanie przez pracowników prywatnych telefonów komórkowych w czasie wykonywania pracy powinno być ograniczone do niezbędnego minimum (szczególnych potrzeb życiowych pracowników) i nie może zakłócać organizacji i porządku pracy. Niedopuszczalne są sytuacje, w których prowadzenie częstych i długotrwałych rozmów w sprawach prywatnych powoduje zaniedbywanie obowiązków służbowych czy dezorganizację pracy (w szczególności przyjmowania stron oraz wykonywania poleceń przełożonych).

§31

1. U pracodawcy obowiązuje zasada podporządkowania się poleceniom wydanym przez bezpośredniego przełożonego.
2. W razie wydania polecenia przez przełożonego wyższego szczebla, pracownik, który takie polecenie otrzymał, jest obowiązany je wykonać po uprzednim zawiadomieniu swojego bezpośredniego przełożonego.

Rozdział VII

Usprawiedliwianie spóźnień i nieobecności w pracy. Zasady udzielania urlopów i innych zwolnień od pracy.

§33

Pracownik powinien uprzedzić Pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednie informacje pracownikowi właściwemu ds. kadr oraz bezpośredniemu przełożonemu.

§34

1. W przypadku niestawienia się w pracy z powodów nie dających się przewidzieć pracownik zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego oraz pracownika właściwego ds. kadr o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu trwania nieobecności.
2. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1 pracownik dokonuje osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pomocą poczty elektronicznej na adresy mailowe bezpośredniego przełożonego lub pracownika właściwego ds. kadr.
3. Nietrzymanie terminu określonego w ust. 1 może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami.
4. W przypadku spóźnienia do pracy pracownik obowiązany jest usprawiedliwić spóźnienie bezpośredniemu przełożonemu.

§35

Prawidłowość wykorzystania zwolnień od pracy uzasadnionych stwierdzoną przez właściwego lekarza niezdolnością do pracy podlega kontroli w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§36

1. Załatwianie przez pracowników spraw osobistych powinno się odbywać w czasie wolnym od pracy.

2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia spraw osobistych na jego pisemny wniosek, pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego lub Sekretarza Gminy.
3. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy lub zwolnienia od niej nie przysługuje, chyba że przepisy prawa pracy stanowią inaczej.
4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia w tym samym okresie rozliczeniowym. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.
5. W przypadku nieodpracowania czasu zwolnienia w terminie, o którym mowa w ust. 4 pracodawca dokonuje potrącenia odpowiedniej części wynagrodzenia miesięcznego.

§37

1. Pracownicy mogą opuszczać teren Urzędu w czasie godzin pracy w celu załatwienia spraw służbowych wyłącznie na polecenie lub za zgodą bezpośredniego przełożonego, po wpisaniu się do książki wyjść w godzinach służbowych.
2. Książka wyjść prowadzona jest w Sekretariacie Urzędu.
3. Wyjścia w czasie godzin pracy muszą mieć wyraźny cel, który podaje się w książce wyjść z zaznaczeniem rodzaju wyjścia (służbowe, pozasłużbowe). Powrót do pracy odnotowuje się książce bezzwłocznie. Niezaznaczenie w książce wyjść godziny powrotu do pracy stwarza domniemanie przebywania pracownika poza miejscem pracy do końca dnia roboczego. Ciężar dowodu przeciwnego spoczywa na pracowniku.

§38

1. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Urlopy wypoczynkowe mogą być udzielane zgodnie z planem urlopów, na podstawie wniosków zgłaszanych przez pracowników.
3. Urlop wypoczynkowy udzielany jest na podstawie pisemnego wniosku urlopowego, składanego przez pracownika, przed terminem rozpoczęcia urlopu. Wniosek urlopowy pracownika aprobuje bezpośredni przełożony, a zatwierdza Burmistrz Miasta i Gminy lub jego Zastępca.
4. Pracownik ma prawo do 4 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym (urlop na żądanie). Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu w trybie określonym w §34 ust. 2.
5. Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane w taki sposób, aby nie został zakłócony porządek pracy komórki organizacyjnej.
6. Urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Nie dotyczy to przypadku, o którym mowa w ust. 4.
7. Osobie niepełnosprawnej o której mowa w §18 ust. 6 przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po zaliczeniu jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.
8. Osoba niepełnosprawna o której mowa w §18 ust. 6 ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym nie częściej niż raz w roku, jeżeli na ten turnus została skierowana na wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się ta osoba.
9. Osoba niepełnosprawna o której mowa w §18 ust. 6 ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.
10. Łączny wymiar urlopu określonego w ust. 7 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 8, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.
11. Pracownik wychowujący przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o zamiarze korzystania w ciągu roku kalendarzowego z uprawnienia do zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
12. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym ze zwolnienia, o którym mowa w ust. 11, decyduje pracownik, w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku.

Rozdział VIII

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Ochrona przeciwpożarowa

§39

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

§40

1. Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności:
 - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować ich wykonanie,
 - 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 pracowników młodocianych, kobiet w ciąży, karmiących 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) zapoznawać pracowników z przepisami i zadaniami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
 - 8) prowadzić szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 9) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
 - 10) wydawać pracownikom odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.
2. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informację o:
 - 1) 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,
 - 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
 - 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników. Informacja o pracownikach, o których mowa w ppkt a) i b) obejmuje: imię i nazwisko, miejsce wykonywania pracy, numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.
3. W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
 - 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
 - 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.
4. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:
 - 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,
 - 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

§41

1. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu i szkoleniom okresowym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz zostają poinformowani o ryzyku zawodowym.
2. Instruktaż wstępny pracownika w zakresie przepisów bhp przeprowadzają:
 - 1) pracownik właściwy ds. bhp – instruktaż ogólny,

2) bezpośredni przełożony – instruktaż stanowiskowy.

§42

Każdy pracownik obowiązany jest w szczególności:

- 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) używać przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) poddawać się badaniom specjalistycznym, wymaganym do wykonywania prac na wysokościach (dot. pracowników wykonujących prace na wysokościach),
- 7) 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,
- 8) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§43

1. Pracownikom na wyznaczonych stanowiskach pracy przydzielane są nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.
2. Pracodawca zapewnia pracownikom w łazienkach środki higieny osobistej, takie jak: ręczniki papierowe, mydło w płynie z automatu oraz papier toaletowy. Środki higieny osobistej są uzupełniane sukcesywnie według potrzeb.
3. Pracownikom wykonującym pracę przy monitorze ekranowym przez co najmniej 4 godziny dziennie, pracodawca jest obowiązany zapewnić okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
4. Pracodawca zobowiązuje się do refundacji kosztów zakupu okularów korygujących wzrok, na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu.

§44

1. Pracownicy zobowiązani są przestrzegać przepisów przeciwpożarowych.
2. Używanie otwartego ognia oraz palenie tytoniu jest na terenie Urzędu zabronione i stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy oraz w odrębnych przepisach.

§45

1. Kobietom zabrania się wykonywania prac polegających na ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie przekraczającej:
 - 1) 12 kg przy pracy stałej;
 - 2) 20 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę);
2. Kobietom w ciąży i w czasie karmienia zabrania się ręcznie podnosić i przenosić ciężary o masie przekraczającej:
 - 1) 3 kg przy pracy stałej;
 - 2) 5 kg przy pracy dorywczej.
3. Dopuszczalny czas pracy przy monitorze kobiet w ciąży nie może przekraczać 4 godzin na dobę.
4. Czas pracy kobiet w ciąży oraz opiekujących się dzieckiem w wieku do 4 lat nie może, bez ich zgody, przekraczać 8 godzin na dobę.
5. Kobiet w ciąży nie można zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy bez ich zgody.
6. Kobiet opiekujących się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez ich zgody zatrudniać w porze nocnej oraz delegować poza stałe miejsce pracy.
7. Pracownika sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującego się dziećmi w wieku do ośmiu lat nie można, bez jego zgody, zatrudniać w godzinach nadliczbowych.

§46

1. Prace na wysokości mogą wykonywać wyłącznie pracownicy posiadający aktualne badania specjalistyczne uprawniające do wykonywania prac tego rodzaju.
2. Pracą na wysokości w rozumieniu niniejszego regulaminu jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.
3. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:
 - 1) osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami z oknami oszklonymi;
 - 2) wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.
4. Przy pracach na drabinach, rusztowaniach i innych podwyższeniach nieprzeznaczonych na pobyt ludzi, na wysokości do 2,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi niewymagających od pracownika wychylenia się poza obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości, należy zapewnić, aby drabiny, rusztowania, pomosty i inne urządzenia były stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz posiadały odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie.
5. Przy pracach na drabinach na wysokości powyżej 2,0 m nad poziomem podłogi lub terenu zewnętrznego należy:
 - 1) przed rozpoczęciem prac sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tym ich stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywaną zmianą położenia,
 - 2) zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości,
4. Kobietom w ciąży zabrania się wykonywania pracy, o której mowa w ust. 1.

§47

1. W budynku Urzędu oraz na terenie wokół tego budynku może być wprowadzony, z zastrzeżeniem ust. 3, nadzór w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny), mający wyłącznie na celu, zgodnie z art. 22² Kodeksu pracy, zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
2. Pracodawca może przeprowadzać, z zastrzeżeniem ust. 3, kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika oraz monitoring aktywności informatycznej i korzystania z aplikacji dziedzinowych do obsługi procesów i usług, mające wyłącznie na celu, zgodnie z art. 22³ Kodeksu pracy, zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.
3. Każdorazowe wykorzystanie informacji uzyskanych w sposób określony w ust. 1 i 2 odbywa się w uzasadnionych przypadkach i jest rejestrowane przez pracodawcę we właściwym rejestrze.

Rozdział IX Podróże służbowe

§48

Z tytułu podróży służbowej przysługują diety i zwrot kosztów stosownie do obowiązujących przepisów.

§49

1. Polecenie wyjazdu służbowego wydane przez Pracodawcę powinno określać termin i miejsce podróży służbowej, miejscowość oraz czas rozpoczęcia i zakończenia podróży, jak również środek transportu właściwy do odbycia podróży.
2. W imieniu Pracodawcy polecenia wyjazdu służbowego wydają Burmistrz Miasta i Gminy, Zastępca Burmistrza lub Sekretarz Gminy.
3. Rejestr wyjazdów służbowych prowadzi pracownik ds. techniczno–kancelaryjnych.

§50

1. Na wniosek pracownika Burmistrz Miasta i Gminy może wyrazić zgodę na odbycie podróży służbowej samochodem służbowym z kierowcą.
2. Prawo kierowania samochodem służbowym jest zastrzeżone wyłącznie dla pracownika do tego upoważnionego, zgodnie z posiadanym zakresem czynności.
3. Burmistrz Miasta i Gminy może w uzasadnionych przypadkach upoważnić innego pracownika do kierowania samochodem służbowym.

§51

1. Na wniosek pracownika Pracodawca może wyrazić zgodę na odbycie podróży służbowej prywatnym samochodem pracownika.
2. W takim przypadku pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu wg stawki za przejechaną liczbę kilometrów lub w formie ryczałtu, określonego w odrębnych przepisach lub przepisach wewnętrznych Urzędu.

Rozdział X

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

§52

1. Za szczególnie rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. W rozumieniu niniejszego regulaminu naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności: nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, pod wpływem środków odurzających lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, fałszowanie dokumentów związanych z wykonywaną pracą, nieprzestrzeganie tajemnicy prawnie chronionej, zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, kradzież, bezprawne użycie, umyślne zniszczenie lub uszkodzenie mienia Urzędu, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy lub rażące wykorzystywanie w tym celu służbowych łączności lub innego mienia Urzędu.
3. W przypadku popełnienia przez pracownika uchybień mniejszej wagi lub wystąpienia okoliczności łagodzących pracodawca może stosować kary porządkowe za naruszenie porządku i dyscypliny pracy w trybie i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§53

1. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia do pracy powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
2. W celu ustalenia okoliczności, o których mowa w ust. 1, na żądanie pracodawcy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi do badania, dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia.
3. Badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza się w sposób określony w odrębnych przepisach.
4. W przypadku gdy stwierdzono u pracownika stan użycia alkoholu obowiązek poniesienia badań ciąży na tym pracowniku.

Rozdział XI

Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia

§54

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego wypłaca się raz w miesiącu tj. 30 dnia każdego miesiąca ,a jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy to wypłata następuje w dniu poprzedzającym.

§55

1. Wypłata wynagrodzenia następuje na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy chyba że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę do rąk własnych.
2. Wypłata wynagrodzenia osobom trzecim wymaga pisemnego upoważnienia. Każdorazowa zmiana forma wypłaty wynagrodzenia wymaga formy pisemnej.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

§56

Wysokość wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy uważane są za dobra osobiste pracownika i objęte są tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

Rozdział XII

Praca zdalna

§57

1. O możliwości świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej decyduje Burmistrz.
2. Za każdy dzień świadczenia pracy w trybie pracy zdalnej przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości 1,50 zł z tytułu wszelkich ponoszonych kosztów, w tym używania własnych narzędzi pracy.

Rozdział XII

Postanowienia końcowe

§58

Wszelkich informacji dotyczących funkcjonowania Urzędu wychodzących na zewnątrz udzielają Burmistrz Miasta i Gminy, Zastępca Burmistrza, Sekretarz Gminy, Skarbnik Gminy.

§59

Osoby uprawnione na mocy odrębnych przepisów do kontroli pracodawcy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy są dopuszczane do czynności kontrolnych po uprzednim sprawdzeniu dokumentów uprawniających do kontroli i zawiadomieniu Burmistrza Miasta i Gminy, a w przypadku jego nieobecności osoby go zastępującej. Udostępnieniu kontrolerom podlegają tylko dokumenty niezbędne do przeprowadzenia kontroli.

§60

1. Każdy nowoprzyjęty pracownik zapoznawany jest przed przystąpieniem do pracy z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się z treścią Regulaminu stosownym oświadczeniem złożonym w formie pisemnej.

§61

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy Kodeks pracy i innych przepisów prawa pracy, przepisy ustawy o samorządzie gminnym.

§62

Zmiany Regulaminu dokonywane są w trybie właściwym dla jego przyjęcia.