

## REGULAMIN PRACY MIEJSKIEGO DOMU KULTURY W ZDUŃSKIEJ WOLI

### Rozdział 1.

#### PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1. Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, a w szczególności:

- 1) organizację i porządek pracy, warunki przebywania na terenie Miejskiego Domu Kultury w Zduńskiej Woli, w czasie pracy i po jej zakończeniu;
- 2) sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności;
- 3) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
- 4) porę nocną;
- 5) pracę w godzinach nadliczbowych;
- 6) terminy, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
- 7) urlopy, nieobecności i inne zwolnienia od pracy;
- 8) zasady pracy pracowników młodocianych;
- 9) informacje o karach stosowanych w związku z odpowiedzialnością porządkową pracowników;
- 10) monitoring miejsca pracy i monitoring poczty elektronicznej pracownika.

§ 2. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz zajmowane stanowisko.

§ 3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Regulaminie** - rozumie się przez to Regulamin pracy Miejskiego Domu Kultury w Zduńskiej Woli;
- 2) **MDK** - rozumie się przez to Miejski Dom Kultury w Zduńskiej Woli, będący zakładem pracy;
- 3) **Pracodawcy** - rozumie się przez to Miejski Dom Kultury w Zduńskiej Woli;
- 4) **Dyrektorze** - rozumie się przez to osobę zarządzającą i reprezentującą Miejski Dom Kultury w Zduńskiej Woli, który dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy;
- 5) **Zastępcy Dyrektora** - rozumie się przez to osobę zarządzającą i reprezentującą Miejski Dom Kultury w Zduńskiej Woli, który dokonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy podczas nieobecności Dyrektora;
- 6) **Pracownik** - rozumie się przez to każdego pracownika Miejskiego Domu Kultury w Zduńskiej Woli, zwanego dalej pracownikiem, bez względu na sposób nawiązania stosunku pracy;
- 7) **Prawie pracy** - rozumie się przez to przepisy ustawy Kodeks pracy (z uwzględnieniem zastosowania w regulaminie skrótu kp) oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy;
- 8) **Kierownika komórki organizacyjnej** - rozumie się przez to osobę kierującą działem oraz filią;
- 9) **Ustawie** - rozumie się przez to ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej;
- 10) **Stanowisku pracy** - należy przez to rozumieć przestrzeń pracy wraz z:

- a) wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika,
- b) krzesłem i stołem,
- c) opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem,

§4. W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nie uregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem zastosowanie ma Kodeks pracy;

## Rozdział 2.

### **PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

§ 5. Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

- 1) korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy;
- 2) wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w danym zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego;
- 3) określania zakresu obowiązków pracowniczych każdego z pracowników, zgodnie z postanowieniami umów o pracę i obowiązujących przepisów, z uwzględnieniem regulacji wewnętrznych w tym zakresie.
- 4) kontroli trzeźwości pracownika.

§ 6. Pracodawca jest zobowiązany w szczególności do:

- 1) zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, powierzania zakresów obowiązków, odpowiedzialności, przysługujących uprawnień i udzielonych upoważnień w drodze pisemnej;
- 2) organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy przy wykorzystaniu uzdolnień i kwalifikacji pracowników, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 3) zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia systematycznego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kierowania ich na profilaktyczne badania lekarskie;
- 4) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 5) terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia;
- 6) ułatwiania pracownikom nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 7) zaspokajania, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników;
- 8) prowadzenia oraz przechowywania w warunkach nie grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem, dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracowników;
- 9) niezwłocznego wydania pracownikowi, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, świadectwa pracy, bez uzależniania tego od wcześniejszego rozliczenia się pracownika;
- 10) wpływania na kształtowanie w MDK ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego;
- 11) informowania pracowników w ramach szkoleń w zakresie bhp o ryzyku związanym z wykonywaną przez nich pracą;
- 12) stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 13) przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnianiu, mobbingowi oraz szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika;
- 14) rozliczania kosztów podróży służbowych, w tym samochodem prywatnym pracownika, oraz innych wydatków związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących, z uwzględnieniem regulacji wewnętrznych w tym zakresie.
- 15) weryfikacji niekaralności osób podejmujących pracę z dziećmi; .
- 16) zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, zgodnie z obowiązującymi w tym względzie wymaganiami.

### Rozdział 3.

## **PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA**

§ 7. Pracownikom przysługują w szczególności uprawnienia do:

- 1) zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z postanowieniami umowy o pracę i posiadanymi kwalifikacjami;
- 2) terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę;
- 3) wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu czasu pracy w dni robocze oraz w okresach urlopów;
- 4) jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków;
- 5) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami bhp.
- 6) jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

§ 8. Do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:

- 1) wykonywanie zadań sumiennie, starannie, sprawnie i bezstronnie;
- 2) udzielanie rzetelnych informacji instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów będących w posiadaniu MDK, na zasadach określonych w ustawie o dostępie do informacji publicznej;
- 3) zachowanie się z godnością w miejscu pracy z zachowaniem zgodnym z Kodeksem etyki;
- 4) podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, w tym w drodze uczestnictwa w szkoleniach zawodowych zapewnianych przez pracodawcę;
- 5) dbałość o wykonywanie zadań publicznych, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, z zachowaniem gospodarowania środkami publicznymi w sposób legalny, celowy i gospodarny;
- 6) przestrzeganie czasu pracy ustalonego w MDK;
- 7) przestrzeganie treści niniejszego Regulaminu;
- 8) dbanie o dobro MDK, chronienie jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić MDK na szkodę i utratę wizerunku;
- 9) przestrzegania w MDK zasad współżycia społecznego;
- 10) dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonego w sposób zgodny z prawem;
- 11) znajomość przepisów i przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, udział w szkoleniach i instruktażu z tego zakresu oraz poddawanie się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- 12) wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonego, zawiadamianie przełożonego o zauważonym w MDK wypadku, zagrożeniu życia lub zdrowia oraz ostrzeżenie współpracowników i innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie;
- 13) dbanie o należyty stan sprzętu, wyposażenia i innego mienia pracodawcy oraz utrzymanie ładu i porządku w miejscu pracy;
- 14) używanie powierzonego sprzętu i wyposażenia zgodnie z ich przeznaczeniem, wyłącznie do wykonywania zadań służbowych;
- 15) ochrona mienia pracodawcy poprzez, między innymi, należyte zabezpieczenie po zakończeniu pracy narzędzi, urządzeń i pomieszczeń pracy oraz współdziałanie z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 16) poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarskich;
- 17) przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych, z zachowaniem szczególnej staranności podczas ich przetwarzania w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą oraz zabezpieczanie danych osobowych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym.

§ 9. Pracownikom zabrania się:

- 1) palenia tytoniu, spożywania napojów alkoholowych, przyjmowania środków odurzających oraz przebywania pod ich wpływem – na terenie placówki;

- 2) opuszczania w czasie pracy miejsca pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego;
- 3) wnoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy niebędących własnością pracownika, jak i wszelkiego rodzaju danych posiadanych i przetwarzanych przy wykonywaniu powierzonych zadań w formie papierowej i przy zastosowaniu systemu informatycznego;
- 4) wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą.

#### Rozdział 4.

### **ORGANIZACJA PRACY I PORZĄDEK PRACY**

§10. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor MDK, a w razie jego nieobecności Zastępca Dyrektora.

§ 11. Przed przystąpieniem do pracy:

- 1) pracownik powinien zapoznać się z regulaminami, a także instrukcjami i zarządzeniami obowiązującymi w MDK i na stanowisku pracy, w tym z polityką bezpieczeństwa informacji;
- 2) pracownik powinien odbyć przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przepisów dotyczących ryzyka zawodowego na stanowisku pracy;
- 3) pracownik powinien odbyć wstępne badanie lekarskie.

§12.1. Na pracodawcy ciąży obowiązek niezwłocznego potwierdzenia pracownikom na piśmie rodzaju zawartej umowy o pracę oraz warunków pracy i płacy. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

2. Umowę należy wręczyć pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy.

3. Pracodawca zobowiązany jest poinformować każdego pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- 1) częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę;
- 2) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego;
- 4) długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

4. Zmiany warunków pracy i płacy wymagają formy pisemnej.

§ 13.1. W razie rozwiązania stosunku pracy pracownik obowiązany jest do:

- 1) sporządzenia wykazu aktualnie prowadzonych przez siebie spraw, z zaznaczeniem stanu ich zaawansowania;
- 2) sporządzenia wykazu posiadanej dokumentacji, w formie tradycyjnej i elektronicznej (wraz z podaniem haseł i zabezpieczeń);
- 3) zwrotu i pisemnego rozliczenia się z powierzonego sprzętu i innego mienia należącego do pracodawcy, w tym zdania używanych na stanowisku pracy pieczęci, jak i będących w użytkowaniu innych materiałów;
- 4) pozostawienia w sposób nie naruszony istniejącej elektronicznej bazy danych na użytym sprzęcie komputerowym.

2. W razie rozwiązania stosunku pracy z osobą zatrudnioną na stanowisku kierowniczym obowiązuje zasada protokolarnego rozliczenia zgodnie z § 13. ust. 4. Przekazanie następuje na ręce bezpośredniego przełożonego.

3. Protokół zdawczo-odbiorczy powinien zawierać, w szczególności:

- 1) wykaz dokumentów (zestawienia segregatorów z dokumentami spraw), będących w posiadaniu komórki organizacyjnej;
- 2) wykaz spraw będących w toku załatwiania, w tym ze wskazaniem stanowiska pracy, które je realizuje;
- 3) wyszczególnienie spraw wymagających załatwienia w najbliższym czasie, ze wskazaniem stanowiska, któremu powierzono sprawę do realizacji;
- 4) wyszczególnienie stanu środków trwałych i wyposażenia pomieszczeń komórki organizacyjnej MDK, w tym posiadanych pieczęci i innych materiałów.

4. Protokół powinien być opatrzony podpisami zdającego i przejmującego oraz datą jego sporządzenia. Protokół sporządza się w 3 egzemplarzach, jeden egzemplarz do akt osobowych zdającego, drugi egzemplarz dla przejmującego oraz jeden egzemplarz dla pracownika.
5. Przed rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę następuje obowiązkowe przekazanie mienia w sposób określony w niniejszym paragrafie.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, związanych m. in. z odpowiedzialnością materialną, Dyrektor MDK może zarządzić przeprowadzenie inwentaryzacji w drodze spisu z natury. W takim przypadku sporządza się dodatkowe 2 egzemplarze protokołu, które wraz z arkuszem spisu z natury, przekazuje się do Działu Administracyjno-Technicznego, celem dokonania stosownego rozliczenia.

## Rozdział 5.

### **MONITORING MIEJSCA PRACY I MONITORING POCZTY ELEKTRONICZNEJ PRACOWNIKA**

§ 14.1. Celem funkcjonowania monitoringu wizyjnego jest:

- 1) zapewnienie porządku publicznego i bezpieczeństwa użytkowników obiektu (ze szczególnym uwzględnieniem pracowników oraz osób przebywających na terenie obiektu) poprzez ograniczenie zachowań niepożądanych, zagrażających zdrowiu lub bezpieczeństwu osób przebywających w obiekcie i jego bezpośrednim sąsiedztwie;
  - 2) zapewnienie oraz zwiększenie ochrony mienia MDK oraz ustalanie ewentualnych sprawców czynów nagannych (zniszczenia mienia, kradzieże itp.);
  - 3) zwiększenie bezpieczeństwa informacji prawnie chronionych;
  - 4) ochrona przeciwpożarowa obiektu.
2. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).
3. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

## Rozdział 6.

### **CZAS PRACY**

§ 15. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w MDK lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.

§ 16. Pracownik ma prawo do co najmniej 11-godzinnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku oraz co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

§ 17.1. Czas pracy wynosi przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.

2. Dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie może zostać przedłużony do 12 godzin na dobę, z zachowaniem normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
4. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
5. Trzymiesięczne okresy rozliczeniowe zawierają się w okresach:
  - 1) od dnia 1 stycznia do dnia 31 marca;
  - 2) od dnia 1 kwietnia do dnia 30 czerwca;
  - 3) od dnia 1 lipca do dnia 30 września;
  - 4) od dnia 1 października do dnia 31 grudnia.

6. Praca w godzinach przekraczających normy określone w ust. 1 i 2 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

7. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.

§18.1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracownikowi przysługuje 15-minutowa przerwa wliczona do czasu pracy, z możliwością wykorzystania jej poza stanowiskiem pracy, przy czym przerwa ta nie może zakłócać ciągłości pracy.

2. 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.

3. Pracownikom pracującym 12 godzin przysługuje dodatkowa 15 minutowa przerwa w pracy, którą wlicza się do czasu pracy.

§ 19.1. Pora nocna obejmuje godziny między godzinami 22.00 a 6.00.

2. Za pracę w dzień wolny od pracy wynikający z zasady pięciodniowego tygodnia pracy należy udzielić pracownikowi innego dnia wolnego od pracy do końca danego okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

§ 20. Dyrektor wprowadza w MDK dni wolne od pracy, gdy:

- 1) ustawowo wolny dzień od pracy (święto) przypada w sobotę,
- 2) w innych okolicznościach – pod warunkiem odpracowania.

## Rozdział 7.

### SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY

§ 21.1. Pracownicy MDK pracują zgodnie z rozkładem czasu pracy, który ustalany jest przez kierowników poszczególnych działów, dla danego pracownika indywidualnie w programie do tego przeznaczonym.

2. Rozkład czasu pracy danego pracownika sporządzony jest w formie pisemnej na okres jednego miesiąca.

3. W MDK stosowany jest system równoważnego czasu pracy i obejmuje wszystkich pracowników MDK;

4. Wobec pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy stosowany będzie ruchomy czas pracy tj. rozkład czasu pracy, może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy.

5. Harmonogram powinien być podany do wiadomości tych pracowników co najmniej na tydzień przed jego realizacją.

6. Zmiany w harmonogramie czasu pracy mogą być zastosowane w sytuacjach szczególnych w formie korekty harmonogramu, który przełożony winien przekazać do wiadomości pracownikowi, o ile to możliwe, najpóźniej pod koniec dnia pracy poprzedzającego wejście w życie modyfikacji.

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

## Rozdział 8.

### PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 23.1. 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.

2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy, w wyjątkowych przypadkach w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

3. Czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.

4. Praca w godzinach nadliczbowych świadczona jest na pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego (wg wzoru stanowiącego **załącznik nr 1** do Regulaminu).

5. Ewidencję nadgodzin w poszczególnych działach prowadzi Kierownik komórki organizacyjnej, natomiast ewidencję godzin nadliczbowych kierowników poszczególnych działów ewidencjonuje Kierownik Działu Administracyjno-Technicznego (według wzoru stanowiącego **załącznik Nr 2** do Regulaminu).
6. Rozliczenie godzin przepracowanych w ramach godzin nadliczbowych następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Ewidencja godzin nadliczbowych jest przekazywana do Działu Administracyjno-Technicznego.
7. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, 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 – do końca okresu rozliczeniowego.
8. Rozliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
9. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy z prawem do wynagrodzenia.
10. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

## Rozdział 9.

### **POTWIERDZENIE OBECNOŚCI W PRACY**

§ 24. 1. Obowiązkiem pracownika jest punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy.

2. Za godzinę rozpoczęcia pracy przyjmuje się stawienie się pracownika na swoim stanowisku pracy, zaś za godzinę zakończenia pracy przyjmuje się godzinę opuszczenia przez pracownika swojego stanowiska pracy.

3. Pracownik przybywający do pracy obowiązany jest potwierdzić swoje przybycie własnoręcznym podpisem na liście obecności przed ustaloną harmonogramem godziną rozpoczęcia pracy.

4. Lista obecności, o której mowa w ust. 3, znajduje się:

- 1) w Miejskim Domu Kultury w sekretariacie.
- 2) w Filii Miejskiego Domu Kultury w sekretariacie.

§ 25.1. Załatwianie spraw osobistych, społecznych i innych niezwiązanych z pracą w przypadkach, w których pracownikowi nie przysługuje zwolnienie od pracy na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów, powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwianie takich spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne tylko w przypadku niemożności załatwienia ich poza godzinami pracy, w porozumieniu z przełożonym, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. W celu załatwienia spraw prywatnych w czasie pracy pracownika należy przedłożyć stosowny wniosek bezpośredniemu przełożonemu. Wniosek o wyrażenie zgody na wyjście prywatne stanowi **załącznik nr 3** do Regulaminu.

3. Wyjście z MDK w czasie pracy może nastąpić wyłącznie na podstawie uzyskanego zezwolenia bezpośredniego przełożonego.

4. Czas zwolnienia od pracy niezbędny dla załatwienia spraw, o których mowa w ust. 1, a także spóźnień, powinien być przez pracownika odpracowany w dniu i w godzinach uzgodnionych z bezpośrednim przełożonym. Odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

5. Każde wyjście prywatne musi być odpracowane w okresie rozliczeniowym.

§ 26. Każde wyjście służbowe poza MDK pracownik potwierdza wpisem do książki wyjść znajdującej się w sekretariacie MDK bądź w sekretariacie filii MDK, z podaniem czasu. Po powrocie pracownik dokonuje wpisu czasu powrotu i złożeniem podpisu.

§ 27. Przebywanie pracownika w miejscu pracy, poza godzinami pracy jest dopuszczalne jedynie za zgodą bezpośredniego przełożonego.

§ 28.1. Na zakończenie pracy każdy pracownik obowiązany jest uporządkować swoje stanowisko pracy oraz właściwie zabezpieczyć powierzone mu pieczęcie, narzędzia, sprzęt oraz dokumenty zawierające dane osobowe lub stanowiące tajemnicę państwową czy służbową.

2. Pracownik opuszczający pomieszczenia pracy zobowiązany jest do:

- 1) zabezpieczenia swojego stanowiska pracy, w tym zamknięcia szaf, szuflad biurka itp.;
- 2) sprawdzenia i zabezpieczenia wszelkich urządzeń;
- 3) zamknięcia okien i drzwi;
- 4) przekazania kluczy pracownikowi ochrony bądź pracownikowi Działu Administracyjno-Technicznego.

## Rozdział 10.

### **USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI W PRACY**

§29.1. Pracownik jest zobowiązany do uprzedzenia bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. W przypadku nie zarejestrowania faktu przybycia do pracy przyjmuje się, że pracownik nie wykonuje pracy, a ciężar dowodu spoczywa na pracowniku.

3. W przypadku spóźnienia pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do bezpośredniego przełożonego, celem dokonania usprawiedliwienia.

4. Pracownik winien odpracować czas spóźnienia w okresie rozliczeniowym.

5. Uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwioną bądź nieusprawiedliwioną należy do pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej.

§ 30. 1. Pracownik powinien niezwłocznie, nie później niż w ciągu dwóch dni, zawiadomić dyrektora, zastępcę dyrektora bądź kierownika Działu Administracyjno-Technicznego o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania.

2. Zawiadomienie pracodawcy może nastąpić osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem innej osoby lub drogą elektroniczną na adres e - mail: [sekretariat@mdk-zdunskawola.pl](mailto:sekretariat@mdk-zdunskawola.pl).

3. Pracownik niezdolny do pracy przez okres dłuższy niż 30 dni kalendarzowych jest obowiązany do przedstawienia – przed dopuszczeniem do pracy – zaświadczenia lekarskiego o zdolności do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku. Skierowanie na badania kontrolne wydaje pracodawca.

4. Zastępstwo pracowników nieobecnych ustalają ich bezpośredni przełożeni, kierując się zasadą sprawnego i prawidłowego wykonywania zadań MDK. Nieobecność pracownika nie może spowodować niewłaściwego lub nieterminowego załatwienia sprawy.

## Rozdział 11.

### **ZWOLNIENIA OD PRACY**

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

§ 32. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1) na czas niezbędny do przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawach obowiązkowych badań lekarskich, szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy albo badań zdrowia na określonych stanowiskach pracy;
- 2) będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi;
- 3) będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym;
- 4) na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy.



§ 33.1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas obejmujący:

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

2) 1 dzień – w razie ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki i dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

2. Zwolnienia, wymienione w ust.1 udzielane są w dniach bezpośrednio poprzedzających zdarzenie bądź bezpośrednio następujących po nim lub w dniu wystąpienia zdarzenia.

3. Po wykorzystaniu przedmiotowego zwolnienia pracownik obowiązany jest przedstawić odpis skrócony aktu stanu cywilnego, dotyczący zdarzenia uzasadniającego udzielenie zwolnienia.

4. Jeżeli pracownik korzysta w tym okresie z urlopu wypoczynkowego lub niezdolności do pracy z powodu choroby, urlopu bezpłatnego i innego okolicznościowego, to nie przysługują mu zwolnienia okolicznościowe omówione w niniejszym paragrafie.

5. Pracownikowi na zasadach określonych w przepisach prawa pracy przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa wyżej, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 34.1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem, że jeśli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia tego może korzystać jedno z nich. Na tę okoliczność pracownik korzystający z uprawnienia składa stosowne oświadczenie na początku roku kalendarzowego, które stanowi **załącznik nr 4** do Regulaminu.

2. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 34 ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 35. Wyjazdy służbowe (poza wyjazdami miejscowymi) odbywają się na podstawie polecenia wyjazdu (delegacji) podpisanego przez dyrektora lub zastępcę dyrektora, z zachowaniem zasad określonych wewnętrznymi regulacjami.

## Rozdział 12.

### **ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW**

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

1) karę upomnienia;

2) karę nagany.

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

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

3. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust.1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 38. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informuje go o

prawie wniesienia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

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

2. Przepis ust. 1. zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu.

§ 40.1. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogą zostać uznane przez pracodawcę między innymi określone poniżej zachowania pracownika, jeśli wynikały one z umyślnej winy lub rażącego niedbalstwa pracownika:

- 1) wykonywanie zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność;
  - 2) złe i niedbałe wykonywanie pracy, niszczenie materiałów, narzędzi i maszyn, jak i danych przetwarzanych w formie papierowej oraz w systemie informatycznym, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy;
  - 3) wykorzystywanie stanowiska służbowego do uzyskania korzyści materialnych lub osobistych;
  - 4) nieusprawiedliwione nieprzybycie lub powtarzające się nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia;
  - 5) stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających, a także spożywanie alkoholu lub środków odurzających w czasie lub w miejscu pracy;
  - 6) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy;
  - 7) nie wykonywanie poleceń przełożonych;
  - 8) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników i interesantów;
  - 9) odmowa wykonania przez pracownika polecenia Dyrektora MDK, jak i bezpośredniego przełożonego dotyczącego wykonania pracy, jeżeli polecenie takie nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę;
  - 10) nadużywanie przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego;
  - 11) rażące naruszenie przepisów o ochronie informacji niejawnych;
  - 12) popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa;
  - 13) nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
2. Wymienione w ust. 1 naruszenia obowiązków pracowniczych mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

## Rozdział 13.

### URLOPY

§41.1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

2. Pracodawca ustala plan urlopów na dany rok kalendarzowy do końca marca każdego roku, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

3. Zgodę na urlop podpisuje bezpośredni przełożony pracownika na wniosku urlopowym stanowiącym **Załącznik nr 5** do Regulaminu, na którym musi znajdować się adnotacja o osobie pełniącej zastępstwo.

4. O udzielenie urlopu wypoczynkowego pracownik może wystąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.

5. Dyrektor MDK może odmówić udzielenia urlopu w sytuacji, gdy spowoduje to zakłócenie normalnego toku pracy, bądź z innych ważnych powodów.

§42. 1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie bezpośredni przełożony udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać przysługującego mu urlopu ustalonego z zachowaniem wymiaru proporcjonalnego.

2. Dyrektor MDK jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Po powrocie do pracy pracownik przedstawia wniosek na piśmie podpisany przez przełożonego, pracownikowi w Dziale Administracyjno-Technicznym, celem za ewidencjonowania w karcie ewidencji czasu pracy.

3. Na pisemny wniosek pracownika Dyrektor MDK może udzielić mu urlopu bezpłatnego na warunkach określonych w przepisach prawa pracy.

§43.1. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę – pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

2. Za właściwą organizację pracy, w tym również za wykorzystanie urlopów wypoczynkowych odpowiada bezpośredni przełożony.

§44.1 Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego niepłatny 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 § 44. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

3. Urlopu, o którym mowa w § 44.1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

4. Urlopu, o którym mowa w § 44.1, udziela się na wniosek pracownika w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

6. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

#### Rozdział 14.

### **WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

§45.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę.

2. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników MDK określa Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Domu Kultury w Zduńskiej Woli.

3. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się w okresach 1-miesięcznych z dołu jednorazowo, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż do dnia 30 każdego miesiąca (w miesiącu lutym nie później niż do dnia 27) ; jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

§46. 1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, którego wzór stanowi **Załącznik nr 6**.

2. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż do dnia 30 następnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

§47.1. Pracownikowi przysługuje odprawa rentowa lub emerytalna zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna zgodnie z obowiązującymi w tej sprawie przepisami.

## Rozdział 15.

### ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

§48.1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat.

3. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;

2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

4. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

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

6. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

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

8. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 Kp. pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

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

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

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

12. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

13. Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

14. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, zgodnie z postanowieniami pkt 13, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

15. Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym, 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## Rozdział 16.

### UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

§49. W sprawie przysługujących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem mają zastosowanie odpowiednie, w tym zakresie przepisy prawa pracy.

§50.1. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop macierzyński.

2. Pracownicy - rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
3. Pracownica może złożyć wniosek o wykorzystanie urlopu macierzyńskiego przed porodem w wymiarze nie więcej niż 6 tygodni przed planowaną datą porodu.
4. Pracownik (ojciec dziecka) zamierzający korzystać z części urlopu macierzyńskiego, winien złożyć stosowny wniosek u pracodawcy ze wskazaniem terminu rozpoczęcia korzystania z urlopu. Pracownik winien dołączyć zaświadczenie o zaprzestaniu korzystania z urlopu macierzyńskiego przez matkę dziecka, wystawionego przez pracodawcę matki dziecka.
5. Pracownik może skorzystać z dodatkowego płatnego urlopu rodzicielskiego udzielanego na wniosek rodzica.

§51. Po zakończeniu płatnych urlopów z tytułu pełnienia funkcji rodzicielskich pracownik może, bezpośrednio po ich zakończeniu, skorzystać z urlopu wypoczynkowego.

§52.1. Pracownik ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

2. Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

§53.1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Urlop może być udzielony na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia i najwyżej w 5 częściach.

2. W okresie od dnia złożenia wniosku przez pracownika o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę.

3. Wniosek o urlop powinien być złożony na piśmie w terminie 2 tygodni przed rozpoczęciem tego urlopu i powinien określać datę jego rozpoczęcia, zakończenia oraz informację o okresie dotychczas wykorzystanego urlopu wychowawczego na dane dziecko.

4. Pracownikowi powracającemu z urlopu wychowawczego trwającego w momencie rozpoczęcia nowego roku kalendarzowego, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostającego do końca tego roku.

§54.1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

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

3. Pracownica może skorzystać z przerw na karmienie po złożeniu wniosku, który stanowi **załącznik nr 7** do Regulaminu.

## Rozdział 17.

### **KONTROLA TRZEŹWOŚCI ORAZ KONTROLA NA OBECNOŚĆ ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBIE DO ALKOHOLU**

§55.1. U Pracodawcy przeprowadza się kontrolę trzeźwości i kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników i osób zatrudnionych.

2. Kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu (dalej zwane kontrolą) podlegają:

a) pracownicy zatrudnieni na wszystkich stanowiskach - ze względu na konieczność zapewnienia ochrony ich zdrowia i życia,

b) osoby zatrudnione do prowadzenia pojazdów (kierowcy) oraz osoby z którymi zawarto umowy na używanie samochodów prywatnych do celów służbowych - ze względu na konieczność zapewnienia ochrony zdrowia i życia ich oraz innych osób,

3. Środkami działającymi podobnie do alkoholu są: opioidy, amfetamina i jej analogi, kokaina, kannabinoidy, benzodiazepiny, dalej zwane środkami odurzającymi.

§56. Kontrolę dokonuje bezpośredni przełożony pracownika lub osoba odpowiadająca za współpracę z osobą zatrudnioną albo inna osoba upoważniona przez pracodawcę.

§57. 1. Kontrolę wszystkich pracowników i osób zatrudnionych wymienionych w § 53 ust.2 przeprowadza się doraźnie.

2. Kontrolę przeprowadza się:

- przed rozpoczęciem pracy przez osoby wymienione w § 53 ust.2 lit. a) i b)
- w innym czasie niż wskazany w poprzednim punkcie, zwłaszcza w trakcie pracy, w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik lub osoba zatrudniona spożywała alkohol lub zażyła środki odurzające w czasie wykonywania pracy.

3. Kontrolę trzeźwości nie przeprowadza się przed upływem 15 minut od chwili zakończenia spożywania alkoholu, palenia wyrobów tytoniowych (w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych), palenia papierosów elektronicznych lub używania wyrobów tytoniowych bezdymnych przez osobę badaną.

§58.1. Kontrola trzeźwości polega na badaniu wydychanego powietrza przy pomocy urządzenia elektronicznego (dalej zwanego alkomatem), posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie, wyposażanego w ustnik, metodą spektrometrii w podczerwieni lub utlenienia elektrochemicznego.

2. Ustnik alkomatu jest wymieniany przed każdym kolejnym pomiarem, w obecności osoby badanej.

3. Badanie wydychanego powietrza może być przeprowadzone przy użyciu alkomatu bez cyfrowej prezentacji wyniku i bez ustnika, jeżeli producent alkomatu przewiduje taki sposób jego używania.

§59.1. W razie uzyskania wyniku z pierwszego pomiaru alkomatem wynoszącego ponad 0,00 mg/dm<sup>3</sup> kolejny pomiar przeprowadza się:

a) niezwłocznie, gdy używana jest metoda spektrometrii w podczerwieni,

b) po upływie 15 minut w razie użycia metody utlenienia elektrochemicznego; na żądanie osoby badanej uzyskany wynik należy zweryfikować, wykonując dwa pomiary, jeden po drugim, metodą spektrometrii w podczerwieni.

2. Trzeci pomiar tą samą metodą wykonuje się niezwłocznie w razie uzyskania z pierwszego pomiaru wyniku równego lub większego niż 0,10 mg/dm<sup>3</sup>, a z drugiego pomiaru 0,00 mg/dm<sup>3</sup>. Wynik trzeciego pomiaru wynoszący 0,00 mg/dm<sup>3</sup> nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.

3. Z przeprowadzonego przez pracodawcę badania alkomatem wskazującego obecność alkoholu sporządza się informację zawierającą dane wymienione w art. 221c § 6 K.p.

§60.1. Badanie na obecność środków odurzających przeprowadza się poprzez pobranie próbek śliny i umieszczenie ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną tych środków, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia.

2. Do próbek dodaje się wyłącznie substancje znajdujące się w zestawie urządzenia, o którym mowa w pkt. 1.

3. Do badania na obecność środków odurzających przeprowadzanego przez pracodawcę stosuje się odpowiednio art. 221c § 2 - 12 K.p. dotyczące badania na obecność alkoholu w organizmie pracownika/osoby zatrudnionej.

§61.1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika lub osoby zatrudnionej do pracy, jeżeli:

1) kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika (osoby zatrudnionej) albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik (osoba zatrudniona) stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy,

2) kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaze obecność w organizmie pracownika (osoby zatrudnionej) środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik (osoba zatrudniona) stawił się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika (osoby zatrudnionej) do pracy przekazuje się pracownikowi (osobie zatrudnionej) do wiadomości.

3. W przypadkach określonych w przepisach Kodeksu pracy badanie trzeźwości i badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (osoby zatrudnionej) przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

## Rozdział 18

§ 62.1. Pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

2. Pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy w zakresie wymaganym obowiązującymi przepisami. Ocena powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

3. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o wszystkich aspektach ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, w tym o wynikach przeprowadzonej oceny, o której mowa wyżej, oraz wszelkich środkach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,

4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:

1) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała - przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub

2) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

5. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

6. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 5, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

7. Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia winno uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy.

## Rozdział 19.

### PRZEPISY KOŃCOWE

§ 63. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustaw.

§ 64.1. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w tym samym trybie co jego ustanowienie lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.

2. Wszelkie zmiany Regulaminu dokonywane będą w formie pisemnej w drodze zarządzenia Dyrektora MDK.

3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom, w sposób przyjęty w MDK.

4. Pracownik nowo zatrudniony zobowiązany jest do zapoznania się z Regulaminem pracy przed rozpoczęciem pracy.

### **Wykaz załączników do Regulaminu pracy :**

Załącznik Nr 1- Polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych

Załącznik Nr 2- Ewidencja zleconych godzin nadliczbowych

Załącznik Nr 3- Wniosek o wyrażenie zgody na wyjście prywatne

Załącznik Nr 4- Oświadczenie w sprawie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem

Załącznik Nr 5- Wniosek o urlop

Załącznik Nr 6- Wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych

Załącznik Nr 7- Wniosek o udzielenie przerwy na karmienie dziecka piersią