

Zarządzenie nr 13/2019
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie
z dnia 19 lipca 2019 roku

w sprawie zmiany Regulaminu pracy i wynagradzania Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie

Na podstawie art. 31 d ust. 2 i art. 26a ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jt. Dz. U. 2018 poz. 1983 z późn. zmianami) oraz art. 1041 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (jt. Dz. U. 2019 poz. 1040 z późn. zmianami)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się zmiany do Regulaminu pracy i wynagradzania Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 13/2019 Dyrektora z dnia 19 lipca 2019 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy i wynagradzania Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie, poprzez:

- zmianę § 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Niniejszy regulamin przyjęto i opracowano na podstawie art. 77² § 1¹ i art. 104¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy oraz art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.”

- dodanie do § 2 zdania drugiego o następującym brzmieniu:

„Niniejszy regulamin określa także stanowiska pracy w Miejskim Ośrodku Kultury w Porębie”.

- zmianę § 6, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikom pracę zgodnie z treścią zawartych z nimi umów o pracę,
- 2) zaznajomić pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania, pracy na wyznaczonym stanowisku pracy oraz jego podstawowymi uprawnieniami i obowiązkami,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak również uzdolnień i kwalifikacji pracowników w celu osiągnięcia wysokiej wydajności i jakości pracy,
- 4) omawiać z pracownikami wszystkie propozycje mogące usprawnić i poprawić działalność pracodawcy,
- 5) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić zgodnie z obowiązującymi przepisami szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia i inne świadczenia,
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,

Or

- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) przeciwdziałać jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu,
- 11) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- 12) przeciwdziałać zjawisku mobbingu w zakładzie pracy,
- 13) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników,
- 14) prowadzić akta osobowe pracowników oraz dokumentację związaną ze stosunkiem pracy,
- 15) zapewniać ochronę danych osobowych pracowników,
- 16) przestrzegać zasady poufności wynagrodzeń,
- 17) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko a ponadto informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- 18) zapewnić pracownikom dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- 19) zapewniać przeprowadzanie zgodnie z obowiązującymi przepisami, badań lekarskich pracowników,
- 20) konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- 21) zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i liczby zatrudnionych,
- 22) informować pracowników o treści wydawanych zarządzeń regulujących sprawy pracownicze i organizacyjne w zakładzie z uzyskaniem pisemnego potwierdzenia o przyjęciu ich do wiadomości przez pracowników.

- dodanie § 6a – 6b, o następującym brzmieniu:

„§ 6a

1. Pracodawca jest obowiązany do przeciwdziałania jakimkolwiek formom dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne i społeczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne i społeczne, wyznanie, orientację seksualną a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
3. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza całkowity brak dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej

§ 6b

1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.
2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności

zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub eliminowanie z zespołu pracowników.”

- zmianę § 7 ust. 3 pkt 3, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,”

- zmianę § 7 ust. 3 pkt 4, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Dbać o dobro Pracodawcy i chronić jego mienie,”

- dodanie § 7a, o następującym brzmieniu:

„§ 7a

Pracownikom przysługują w szczególności uprawnienia do:

- 1) zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową 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 czasie urlopów,
- 4) jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
- 5) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami BHP.”

- uchyla się § 11,

- zmianę § 17 ust. 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„W razie uzasadnionego podejrzenia popełnienia wykroczenia lub przestępstwa przez pracownika pracodawca zawiadamia o tym fakcie właściwe organy ścigania.”

- uchyla się § 17 ust. 2,

- zmianę § 28 ust. 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Pracownicy są zobowiązani do utrzymania porządku oraz czystości na stanowiskach pracy.”

- zmianę § 28 ust. 4, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Zabrania się przechowywania w szafach, biurkach i innych miejscach nieprzeznaczonych specjalnie do tego celu jakichkolwiek materiałów stwarzających zagrożenie pożarowe.”

- zmianę § 33 ust. 7, który podaje się bez tekstu jednolitego

- zmianę § 34 ust. 3, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy wykorzystany powinien być do końca roku kalendarzowego. W przypadku jego niewykorzystania w zaplanowanym

terminie tegoż urlopu należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.”

- zmianę § 35 ust. 4, który podaje się bez tekstu jednolitego

- zmianę § 36 ust. 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Wypłata wynagrodzenia oraz innych świadczeń jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.”

- zmianę § 37 ust. 2 zdanie drugie, które otrzymuje następujące brzmienie:

„Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.”

- zmianę § 38 ust. 1 pkt 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,”

- uchyla się § 38 ust. 3,

- zmianę § 40 ust. 1, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną –trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.”

- dodaje się Rozdział 10a, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Rozdział 10a Wykaz prac wzbronionych, ochrona kobiet w ciąży

§ 48a

1. Nie wolno zatrudniać kobiet a w szczególności kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią, przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia, określonych w powszechnie obowiązujących przepisach. Wykaz prac wzbronionych kobietom określa **Załącznik nr 3** do niniejszego regulaminu.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

3. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zlecenie przez lekarza badania przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badanie te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.
4. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu, pracownica zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia.

§ 48b

1. Pracodawca nie może bez zgody pracownika wychowującego dziecko do 4 roku życia, zatrudnić go w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
2. Matka karmiąca dziecko piersią ma prawo do przerw w pracy. Ich ilość i długość zależy od wymiaru czasu pracy i ilości karmionych dzieci. Przy zatrudnieniu krócej niż 4 godziny dziennie nie przysługuje przerwa na karmienie. Wykonując pracę od 4 do 6 godzin przysługuje jedna przerwa na karmienie.
3. Jeżeli czas pracy przekracza 6 godzin – przerwy na karmienie przysługują dwie.
4. Kobieta karmiąca jedno dziecko ma przerwy po 30 minut, jeżeli karmi więcej niż jedno dziecko, wymiar każdej przerwy wynosi 45 minut. Na wniosek pracownicy, przerwy na karmienie mogą być ustalane łącznie.
5. Pracownica karmiąca dziecko i korzystająca z w/w uprawnień ma obowiązek przedstawić pracodawcy raz na 3 miesiące zaświadczenie lekarskie potwierdzające fakt karmienia dziecka piersią.”

§ 48c

1. Pracodawca w dniu wprowadzenia Regulaminu pracy i wynagradzania nie zatrudnia młodocianych, wobec czego odstąpiono od ustalenia wykazu prac dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.
2. Z uwagi na to, że pracodawca nie zatrudniał, ani też nie będzie zatrudniał w najbliższym czasie młodocianych, nie ustalono rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego.
3. Z chwilą zatrudnienia przynajmniej jednego młodocianego, pracodawca opracuje i umieści w Regulaminie odpowiednie wykazy.

§ 2

Przyjmuje się tekst jednolity Regulaminu pracy i wynagradzania Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie, uwzględniający zmiany przyjęte niniejszym zarządzeniem, o treści stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zobowiązuję wszystkich pracowników do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie.

Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Kultury w Porębie
Karolina Ostrowska
mgr Karolina Ostrowska