

ZARZĄDZENIE NR 36 / 2021
Burmistrza Chodcza
z dnia 30 kwietnia 2021 r.

zmieniające regulamin pracy w Urzędzie Miasta i Gminy w Chodczu

Na podstawie art. 33 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 713, poz.1378) w związku z art.104 i art. 104² § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) zarządzam co następuje:

§ 1. W regulaminie pracy, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 12/2014 Burmistrza Chodcza z dnia 18 marca 2014 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy Chodecz, zmienionego Zarządzeniem Nr 78/2014 Burmistrza Chodcza z dnia 10 grudnia 2014 r. w sprawie zmiany Regulaminu Pracy w Urzędzie Miasta i Gminy Chodecz, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 14 dodaje się ust. 3 w następującym brzmieniu:
„§ 14 ust. 3. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Miasta i Gminy Chodecz stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz.” Załącznik Nr 1 do Regulaminu pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz otrzymuje brzmienie zgodne z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.
- 2) w § 16 ust. 1 skreśla się pkt 2.
- 3) § 26 ust. 3 otrzymuje nowe brzmienie:
„§ 26 ust. 3. Pracodawca może zwolnić pracownika od pracy w sytuacjach wyjątkowych, gdy zachodzi ważna i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia, w przypadku ważnych spraw osobistych, prywatnych lub rodzinnych oraz innych spraw nagłych postępując zgodnie z instrukcją określającą zasady dokumentowania i rozliczania wyjść prywatnych i osobistych pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Chodczu”.
- 4) § 27 ust. 2 otrzymuje nowe brzmienie:
„§ 27 ust. 2. Pracownicy lub pracownikowi wychowującej lub wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14. przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze dwóch dni lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”.
- 5) § 63 ust. 3 otrzymuje nowe brzmienie
„§ 63 ust. 3. Normy przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz normy ekwiwalentu za pranie odzieży i obuwia roboczego oraz normy ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej określa załącznik Nr 2 do Regulaminu pracy”. Załącznik Nr 2 do Regulaminu pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz otrzymuje brzmienie zgodne z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.
- 6) Tytuł rozdziału 11 otrzymuje nowe brzmienie:
„Ochrona pracy kobiet oraz pracowników młodocianych”



7) § 69 otrzymuje nowe brzmienie:

„§ 69. 1. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

2. Wykaz prac, o których mowa w ust. 1 określają przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzenia wykonawczego z uwzględnieniem specyfiki występującej u pracodawcy i stanowią załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz”. Załącznik Nr 3 do Regulaminu pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz otrzymuje brzmienie zgodne z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.

3. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 4 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz”. Załącznik Nr 4 do Regulaminu pracy Urzędu Miasta i Gminy Chodecz otrzymuje brzmienie zgodne z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.

8) § 70 otrzymuje nowe brzmienie:

„§ 70. 1. Pracodawca w dniu ustalenia zmian do regulaminu nie zatrudniał młodocianych, wobec tego odstąpiono od ustalenia wykazu prac lekkich dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

2. Z uwagi na to, że pracodawca nie zatrudniał ani też nie będzie zatrudniał w najbliższym czasie młodocianych, nie ustalono rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego.

3. Przed planowanym zatrudnieniem chociażby jednego młodocianego, pracodawca opracuje odpowiednie wykazy.”

§ 2. 1. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2. tygodni od podania go do wiadomości pracowników Urzędu Miasta i Gminy w Chodczu.

2. Podanie do wiadomości następuje poprzez wywieszenie zmiany regulaminu pracy na tablicy ogłoszeń w tutejszym Urzędzie oraz poprzez zamieszczenie jego treści w BIP Urzędu Miasta i Gminy w Chodczu.

BURMISTRZ

Jarosław Grabczyński



Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Miasta i Gminy w Chodczu

Rozdział I Postanowienia ogólne

§1. Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Urzędzie Miasta i Gminy w Chodczu określa zasady przeciwdziałania mobbingowi oraz prawa i obowiązki przysługujące pracownikom w sytuacji zaistnienia mobbingu.

§2. Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o :

- 1) mobbingu – należy przez to rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu pracowników;
- 2) Komisji Antymobbingowej, zwanej dalej „Komisją” – należy przez to rozumieć organ kolegialny powoływany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg w sprawie mobbingu;
- 3) skardze – należy przez to rozumieć pismo w sprawie mobbingu sporządzone przez pracownika wnoszone do pracodawcy;
- 4) Urzędzie lub pracodawcy – należy przez to rozumieć Urząd Miasta i Gminy w Chodczu, ul. Kaliska 2, 87-860 Chodecz;
- 5) Burmistrzu – należy przez to rozumieć Burmistrza Chodcza, reprezentującego pracodawcę;
- 6) Sekretarzu – należy przez to rozumieć Sekretarza Miasta i Gminy Chodecz;
- 7) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w Urzędzie.

Rozdział II Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

- §3.** 1. Celem wprowadzenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w Urzędzie.
2. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
 3. W ramach prewencji antymobbingowej pracodawca w szczególności:
 - 1) podejmuje działania edukacyjne mające na celu podnoszenie świadomości i kompetencji pracowników w zakresie mobbingu;
 - 2) dokonuje precyzyjnego podziału obowiązków;
 - 3) stosuje konstruktywne sposoby zarządzania konfliktami (np. mediacje);
 - 4) stosuje sprawiedliwe kryteria oceny pracowników;
 - 5) zapewnia pracownikom możliwość swobodnego wypowiedzenia się i wyrażania krytyki.
 4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez innych pracowników.
 5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
 6. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i złożyć oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik do Wewnętrznej Polityki

Antymobbingowej. Podpisane przez pracownika oświadczenie dołącza się do jego akt osobowych.

7. Nowo zatrudnionych pracowników zapoznaje się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową i odbiera się oświadczenie, o którym mowa w ust. 6.

Rozdział III

Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu

§4. 1. Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić w tej sprawie ze skargą do pracodawcy.

2. W skardze pracownik powinien określić, jakie działania czy zachowania przełożonych lub współpracowników są, jego zdaniem, mobbingiem. Ponadto, powinien dokładnie wskazać z imienia i nazwiska osobę lub osoby, które są sprawcami mobbingu, jak również podać uzasadnienie i przytoczyć dowody potwierdzające, że przedstawione przez niego działania lub zachowania rzeczywiście mają lub miały miejsce.

3. Przed złożeniem skargi pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności mobbingu i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.

§5. 1. Pracodawca po otrzymaniu skargi niezwłocznie, powołuje Komisję. Zadaniem Komisji jest pełne wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna i czy skarżący się pracownik rzeczywiście został poddany mobbingowi.

2. Członkiem Komisji nie może być pracownik, którego dotyczy skarga, ani żadna osoba wskazana w niej, jako sprawca mobbingu.

3. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14. dni roboczych od dnia złożenia skargi.

4. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawniane publicznie.

5. Członkom Komisji na czas pracy Komisji, pracodawca udziela zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

6. Po wysłuchaniu pracownika wnoszącego skargę oraz pracownika (pracowników) wskazanego (wskazanych), jako sprawca (sprawców) mobbingu i ewentualnych świadków mobbingu oraz po rozpatrzeniu przedłożonych dowodów, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi. Sporządzoną na piśmie ocenę, Komisja przekazuje Burmistrzowi.

7. Ocena, o której mowa w ust. 6 powinna zawierać w szczególności informację o:

- 1) zasadności lub bezzasadności zarzutów podniesionych w skardze;
- 2) działaniach lub zachowaniach uznanych przez Komisję za mobbing;
- 3) podjętych przez Komisję czynnościach sprawdzających;
- 4) przedstawionym Komisji materiale dowodowym.

8. O decyzji Burmistrza w sprawie złożonej skargi, pracownik zostaje poinformowany na piśmie.

9. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewnia Referat Organizacyjno-Prawny Urzędu przy współudziale radcy prawnego, który w szczególności:

- 1) gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem;
- 2) przechowuje protokoły z posiedzeń Komisji oraz sporządzone przez Komisję oceny zasadności skarg.

§ 6. 1. W każdym przypadku uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz udziela niezbędnej pomocy pracownikowi doświadczającemu mobbingu.

2. Wobec sprawcy mobbingu pracodawca może zastosować karę porządkową, albo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

BURMISTRZ

Jarosław Grabczyński

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisana/-y

(imię i nazwisko pracownika)

pracownik

.....

(nazwa komórki organizacyjnej)

oświadczam, że zapoznałam/-em się z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową w Urzędzie Miasta i Gminy w Chodczu i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Chodecz, dnia.....

.....

(czytelny podpis pracownika)

**Normy przydziału środków ochrony indywidualnej,
odzieży i obuwia roboczego oraz ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej**

	Zakres wyposażenia	Okres używalności	Pranie lub czyszczenie
I.	PRACOWNIK GOSPODARCZY:		
	1. Czapka drelichowa lub beret	24 m-ce	
	2. Ubranie robocze drelichowe	12 m-cy	2/miesiąc
	3. Trzewiki przemysłowe skórzano-gumowe	24 m-ce	
	4. Kamizelka lub bluza ocieplana	3 okresy zimowe*	
	5. Buty filcowo – gumowe	2 okresy zimowe*	
	6. Rękawice ochronne gumowe	do zużycia	
II.	SPRZĄTACZKA:		
	1. Chusta na głowę (beret)	24 m-ce	
	2. Fartuch drelichowy lub z tkanin syntetycznych	12 m-cy	2/miesiąc
	3. Trzewiki profilaktyczne tekstylne	12 m-cy	
	4. Kalosze gumowe	24 m-ce	
	5. Rękawice gumowe	do zużycia	
III.	KIEROWCA:		
	1. Ubranie robocze drelichowe	12 m-cy	1/kwartał
	2. Półbuty	36 m-cy	
	3. Okulary przeciwsłoneczne	24 m-ce	
IV.	PRACOWNIK PROWADZĄCY ARCHIWUM ZAKŁADOWE:		
	1. Chusta na głowę (czapka)	12 m-cy	
	2. Fartuch z tkanin bawełnianych lub syntetycz.	18 m-cy	1/kwartał

Ekwiwalent za pranie 1 sztuki odzieży roboczej wynosi 4,50 zł. Ekwiwalent za pranie wypłaca się dwa razy w roku – w miesiącu czerwcu i grudniu.

Ekwiwalent za środki ochrony osobistej, tj. mydło, papier toaletowy dla pracowników wykonujących pracę w terenie wypłaca się raz w roku w wysokości 4,50 zł miesięcznie.

* okres zimowy obejmuje okres od 1 listopada każdego roku do 31 marca roku następnego

BURMISTRZ

Jarosław Grabczyński

Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796). Wyróżnia się między innymi:

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min.;
- 2) Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg.
- 3) Prace w pozycji wymuszonej.
- 4) Prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa.
- 5) Prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczona do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących piersią

- 1) Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 12,5 kJ/min.;
- 2) Ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg przy pracy stałej,
 - b) 10 kg – przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę).
- 3) Ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 metry lub na odległość przekraczającą 25 metrów.

4) Ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 metry - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg,

5) Ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 metry - przedmiotów o masie przekraczającej:

- a) 4 kg przy pracy stałej,
- b) 6 kg – przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę).

II. Prace w mikroklimacie zmiennym

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. Prace w narażeniu na hałas

Dla kobiet w ciąży prace w narażeniu na hałas, którego:

- 1) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu Pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
- 2) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- 3) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

IV. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

- 1) Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią inne prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, usuwanie skutków awarii.
- 2) Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.

BURMISTRZ
Jarosław Grabczyński



Wykaz prac wzbronionych kobietom

(z wyłączeniem kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią)

A. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.

I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym.

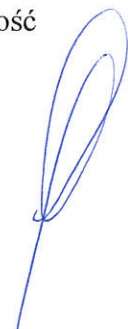
Wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać 5000 kJ, a przy pracy dorywczej 20 kJ/min.

II. Prace związane z ręcznym transportem ciężarów.

1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną pracownicę nie może przekraczać 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
2. Masa przedmiotów podnoszonych przez jedną pracownicę na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać 8 kg przy pracy stałej oraz 14 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
4. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30° , a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać 12 kg.
5. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jedną pracownicę pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać 8 kg przy pracy stałej oraz 12 kg przy pracy dorywczej.

III. Zespołowe ręczne przenoszenie przedmiotów.

1. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m oraz masa przekracza 20 kg dla kobiet, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jedną pracownicę przypadła masa nieprzekraczająca:
 - 1) przy pracy stałej – 10 kg;
 - 2) przy pracy dorywczej – 17 kg.
2. Niedopuszczalne jest zespołowe ręczne przemieszczanie przedmiotów na odległość przekraczającą 25 m lub o masie przekraczającej 200 kg dla kobiet.



IV. Przemieszczanie ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków oraz taczek.

1. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej i gładkiej nawierzchni, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać dla kobiet następujących wartości:

Lp.	Warunki przemieszczania ładunków	Przemieszczanie po terenie o nachyleniu nieprzekraczającym 5%	Przemieszczanie po terenie o nachyleniu większym niż 5%
1.	wózki 2-kołowe	140 kg	100 kg
2.	wózki 3-i więcej kołowe	180 kg	140 kg

2. W przypadku przemieszczania ładunku na wózkach po nawierzchni nierównej lub nieutwardzonej - dopuszczalna masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 60% wartości określonych w ust. 1.

3. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na wózkach po terenie o nachyleniu większym niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.

BURMISTRZ

Jarosław Grabczyński

