

ZARZĄDZENIE NR101/2006

Starosty Poznańskiego

z dnia ...18.08... 2006 r.

w sprawie : ustalenia Regulaminu Pracy Starostwa Powiatowego w Poznaniu.

Na podstawie art. 104² § 2 kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) w związku z art. 34 ust. 1 i art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 142 , poz. 1592 ze zm.) ustalam Regulamin Pracy Starostwa Powiatowego w Poznaniu:

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin pracy, zwany dalej regulaminem ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – oznacza to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz przepisy wydane na jej podstawie,
- 2) pracodawcy – oznacza to Starostwo Powiatowe w Poznaniu, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje starosta,
- 3) pracownikowi – oznacza to osobę zatrudnioną w Starostwie Powiatowym w Poznaniu na podstawie przepisów prawa pracy oraz ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.).

II. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA

§ 3

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) 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,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 4) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności 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 nie określony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 5) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

- 8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej 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) wpływać na kształtowanie w starostwie zasad współżycia społecznego.
2. Ponadto, pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia postępowania sprawdzającego wobec pracowników podejmujących pracę na stanowiskach, z którymi związany jest dostęp do informacji niejawnych. Instrukcje dotyczące ochrony informacji niejawnych oraz ochrony danych osobowych stanowią załączniki do odrębnego zarządzenia starosty.
 3. Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy oraz każdorazowo na życzenie pracownika.
 4. Regulamin pracy znajduje się do wglądu w Wydziale Kadr i Płac.

§ 4

1. Do podstawowych obowiązków pracownika starostwa należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesów państwa oraz indywidualnych interesów obywateli.
2. Pracownik starostwa zobowiązany jest w szczególności do :
 - 1) przestrzegania prawa,
 - 2) przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - 3) przestrzegania czasu pracy ustalonego w starostwie,
 - 4) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w starostwie porządku,
 - 5) wykonywania zadań starostwa sumiennie, sprawnie i bezstronnie,
 - 6) dbania o dobro starostwa, chronienia jego mienia i użytkowania go zgodnie z przeznaczeniem,
 - 7) zachowywania porządku na swoim stanowisku pracy,
 - 8) informowania organów, instytucji i osób fizycznych oraz udostępniania dokumentów znajdujących się w posiadaniu urzędu, jeżeli prawo tego nie zabrania,
 - 9) zachowania tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym,
 - 10) zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami,
 - 11) zachowania się z godnością w miejscu pracy i poza nim.
3. Pracownik jest zobowiązany sumiennie i starannie wykonywać pracę oraz wypełniać polecenia przełożonego.
4. Jeżeli w przekonaniu pracownika samorządowego polecenie przełożonego jest niezgodne z prawem, pracownik ten powinien przedstawić mu swoje zastrzeżenia; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, powinien je wykonać, zawiadamiając jednocześnie, starostę o swoich zastrzeżeniach.
5. Pracownikowi samorządowemu nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

III. CZAS PRACY

§ 5

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w starostwie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
2. Praca odbywa się w systemie jednozmianowym. Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Dniem wolnym od pracy w starostwie jest sobota.
3. W Powiatowym Zespole ds. Orzekania o Niepełnosprawności dopuszcza się stosowanie

w uzasadnionych przypadkach, w odniesieniu do lekarzy specjalistów, systemu zadaniowego czasu pracy.

4. Okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi 3 miesiące. Ewidencję czasu pracy prowadzi Wydział Kadr i Płac.
5. W starostwie obowiązują następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy: w poniedziałek od godziny 9.00 do 17.00, od wtorku do piątku od 7.30. do 15.30, z tym że interesanci przyjmowani są: w poniedziałek od godziny 9.30 do 16.30, wyjątek stanowi Wydział Komunikacji i Transportu, gdzie interesanci przyjmowani są w poniedziałki od godz. 9:00 do 16:30, od wtorku do piątku od 8.00. do 15.00. i Wydział Administracji Architektoniczno – Budowlanej, gdzie pracownicy merytoryczni (inspektorzy) przyjmują interesantów od poniedziałku do piątku od godz. 11:00 do 13:00.
6. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zobowiązani są, w ramach uregulowania rozkładu czasu pracy, do złożenia do akt osobowych pisemnego wniosku o dniach i godzinach, w których świadczyć będą pracę, po uprzednim uzgodnieniu i akceptacji bezpośredniego przełożonego.
7. Pracownik może świadczyć pracę w innych godzinach, aniżeli określone w ust. 5 po uzyskaniu pisemnej zgody starosty.
8. Pracownicy starostwa oraz jednostek organizacyjnych mających siedzibę w budynku starostwa mogą w nich przebywać po uzgodnieniu z przełożonymi w następujących godzinach: w poniedziałek od 7.00 do 18.30, od wtorku do piątku od 7.00 do 16.45.
9. Do czasu pracy wlicza się 15-minutową przerwę na odpoczynek.
10. W komórkach organizacyjnych Starostwa mających siedzibę poza budynkiem Starostwa dopuszcza się odmienne ukształtowanie godzin rozpoczęcia i kończenia pracy niż określone w ust. 5.

§ 6

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 i 6.00.
2. W porze nocnej nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży oraz - bez ich zgody - kobiet opiekujących się dziećmi w wieku do czterech lat lub pracowników, którzy chcą z tego prawa skorzystać zamiast matki.

§ 7

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące w starostwie dobowe i tygodniowe normy czasu, czyli ponad 8 godz. na dobę oraz ponad 40 godz. w tygodniu.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w przypadku:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratunkowej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Godziny nadliczbowe, przepracowane w związku z okolicznościami, o których mowa w ust. 2 pkt 2 nie mogą przekraczać w przyjętym okresie rozliczeniowym przeciętnie 8 godzin na tydzień oraz 150 godzin w roku kalendarzowym.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie,
 - 2) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto.
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 4, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 4.

6. W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych starosta może udzielić pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
7. Pracownicy zarządzający starostwem w imieniu pracodawcy, skarbnik powiatu, dyrektorzy wyodrębnionych komórek organizacyjnych starostwa w razie konieczności wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia.
8. Pracownikom, o których mowa w ust. 7, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy starostwem, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 8

1. Dyrektor Wydziału powinien organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy przy wysokiej wydajności i należytej jakości pracy tak, by konieczność zarządzania pracy w godzinach nadliczbowych zachodziła jedynie w przypadkach nagłych, trudnych do przewidzenia.
2. W przypadku stwierdzenia konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, Dyrektor Wydziału konsultuje w Wydziale Kadr i Płac możliwość polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych w stosunku do imiennie wskazanych pracowników.
3. Dyrektor Wydziału wypełnia kartę godzin nadliczbowych, która stanowi załącznik nr 1 do Zarządzenia i przekazuje do podpisu Staroście, osobie nadzorującej i w razie potrzeby Głównemu Księgowemu Starostwa - Dyrektorowi Wydziału Finansów.
4. Dyrektor Wydziału powiadamia ochronę o osobach, imiennie wskazanych, pomieszczeniach i czasie trwania godzin nadliczbowych najpóźniej w dniu ich wykonywania.
5. Dyrektor Wydziału powiadamia Dyrektora Wydziału ds. Informatyki o osobach imiennie wskazanych, pomieszczeniach, stacjach roboczych, na których będzie wykonywana praca oraz czasie trwania godzin nadliczbowych najpóźniej w dniu ich wykonywania, poprzez wypełnienie Karty Zmiany Godzin Pracy, zawartej w załączniku do polityki bezpieczeństwa wprowadzonej odrębnym zarządzeniem.
6. Niezwłocznie po wykonaniu pracy w godzinach nadliczbowych, Dyrektor Wydziału przekazuje wypełnioną kartę godzin nadliczbowych do Wydziału Kadr i Płac.

§ 9

1. Osoby wykonujące pracę w godzinach nadliczbowych w sobotę lub niedzielę oraz w pozostałe dni wolne od pracy, zobowiązane są do złożenia podpisu na liście obecności.
2. W przypadku wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek ten wypłacany jest nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.
3. W przypadku gdy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymuje czas wolny od pracy, powinien go wykorzystać w ciągu okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym służbowym. Zamiar wykorzystania czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik deklaruje w karcie godzin nadliczbowych.

IV. OBECNOŚĆ W PRACY, USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI I SPÓŹNIENÍ

§ 10

1. Pracownik potwierdza przybycie do pracy przez podpisanie listy obecności znajdującej się w jego komórce organizacyjnej.

2. Listy obecności prowadzą dyrektorzy wydziałów, którzy są zobowiązani przekazać je do Wydziału Kadr i Płac w pierwszym dniu roboczym miesiąca następującego po tym, którego lista dotyczy.
3. Członkowie Zarządu oraz Skarbnik Powiatu potwierdzają swoją obecność na liście obecności znajdującej się w sekretariacie.
4. Osoby zajmujące stanowiska samodzielne podpisują listę obecności znajdującą się w Wydziale Kadr i Płac.

§ 11

Dowodami usprawiedliwiającyymi nieobecność w pracy są:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 12

1. Jeżeli pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, ma obowiązek uprzedzić o tym pracodawcę przynajmniej dzień wcześniej.
2. W razie nagłego zaistnienia przyczyn, o których mowa w § 9, pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności w pracy, a najpóźniej w dniu następnym.
3. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2 można dokonać osobiście, telefonicznie, pocztą elektroniczną, przez pocztę lub przez inne osoby.
4. Pracownik ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność w pracy, najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy po okresie nieobecności, przedstawiając pracodawcy odpowiedni dowód.
5. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, pracownik jest zobowiązany dostarczyć nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania.

§ 13

1. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych. Zwolnienia udziela bezpośredni przełożony służbowy pracownika.
3. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2 pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Termin odpracowania uzgadniany jest z bezpośrednim przełożonym służbowym pracownika.
4. Wyjście w celach prywatnych, jego czas oraz fakt jego odpracowania wpisywane jest w ewidencji wyjść prywatnych w godzinach służbowych prowadzonej w danej komórce organizacyjnej. Odpracowanie wyjścia prywatnego potwierdzane jest przez przełożonego służbowego pracownika.

§ 14

1. Wyjście z pracy w celach służbowych pracownik wpisuje do książki wyjść poza urząd.
2. Pracownik może opuścić stanowisko pracy i teren starostwa, po uprzednim powiadomieniu przełożonego i wpisaniu się odpowiednio w książce wyjść poza urząd albo ewidencji wyjść prywatnych w godzinach służbowych.
3. Książka wyjść poza urząd znajduje się w Wydziale Kadr i Płac.

V. PODRÓŻE SŁUŻBOWE

§ 15

1. Osobami uprawnionymi do zlecania podróży służbowych, w których pracownik wykorzystuje jako środek transportu samochód prywatny, są Członkowie Zarządu Powiatu Poznańskiego.
2. W przypadku korzystania ze środków transportu publicznego, osobą upoważnioną jest właściwy dyrektor wydziału.
3. Podróż służbową dyrektora wydziału bądź osoby zatrudnionej na samodzielnym stanowisku, każdorazowo zleca Członek Zarządu, niezależnie od wykorzystywanego środka transportu.
4. Ewidencję delegacji służbowych prowadzi Wydział Kadr i Płac.

§ 16

1. Termin rozliczenia podróży służbowych wynosi:
 - 1) 30 dni od dnia zakończenia podróży służbowej, w przypadku gdy nie została pobrana zaliczka,
 - 2) 7 dni od dnia zakończenia podróży służbowej, w przypadku gdy na potrzeby jej wykonania została pobrana zaliczka.
2. W indywidualnych przypadkach, zgodę na zwrot poniesionych kosztów podróży, po przekroczeniu terminów określonych w ust. 1 pkt 1 i 2, udziela wyłącznie Starosta lub osoba przez niego upoważniona, na pisemny wniosek osoby rozliczającej koszty podróży służbowej. Wniosek ten powinien zawierać umotywowane przyczyny zwłoki. Wniosek z akceptacją starosty lub osoby upoważnionej dołącza się do druku rozliczenia podróży.
3. Przy rozliczeniu podróży służbowej z wykorzystaniem samochodu prywatnego jako środka transportu wypełnia się formularz ewidencji przebiegu pojazdu.

VI. NAGRODY I PREMIE

§ 17

1. Tworzy się fundusz nagród w wysokości, co najmniej 10% rocznego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody przyznawane kwartalnie.
2. Nagrody kwartalne pracownikom przyznaje Starosta.
3. Nagrodę mogą otrzymać pracownicy, którzy wzorowo wykonują swe obowiązki oraz przejawiają inicjatywę w pracy.
4. Nagroda nie może być przyznana pracownikom, którzy swe obowiązki wykonują nagannie, bądź w przypadku gdy osoby nadzorujące mają zastrzeżenia w stosunku do wykonywanej przez nich pracy.
5. Wicestarosta, Członkowie Zarządu i Skarbnik przedkładają Staroście propozycje przyznania nagród kwartalnych podległym pracownikom w terminie do dnia 20 każdego miesiąca kończącego kwartał. Ostateczną decyzję, co do wysokości nagród podejmuje Starosta.
6. Starosta decyduje o przyznaniu nagród: Skarbnikowi, Dyrektorom Wydziałów i ich Zastępcom oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnym stanowiskach.
7. Wysokość kwartalnych kwot do rozdysponowania ustala Starosta w porozumieniu ze Skarbnikiem w terminie do dnia 10 każdego miesiąca kończącego kwartał.

8. Starosta może na koniec roku budżetowego podjąć decyzję o przeznaczeniu oszczędności powstałych z funduszu płac na wypłatę nagród dla pracowników Starostwa.

§ 18

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala się wskaźnikiem procentowym do wynagrodzeń zasadniczych pracowników, wynikających z ich stawek osobistego zaszeregowania w wysokości do 5%.
3. Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wskaźnik, o którym mowa w ust. 2 może ulec obniżeniu w razie braku środków na wynagrodzenia w budżecie powiatu.
5. Decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego w określonej wysokości podejmuje Starosta, po zakończeniu okresu objętego premiowaniem to jest miesiąca kalendarzowego.
6. Wypłaty premii dokonuje się najpóźniej w ciągu 10 dni po upływie miesiąca rozliczeniowego.

§ 19

1. Pracownik nabywa prawo do premii po spełnieniu warunków premiowania.
2. Do podstawowych warunków, po których spełnieniu pracownik nabywa prawo do premii w pełnej wysokości należą:
 - 1) realizacja zadań stojących przed komórką organizacyjną,
 - 2) wykonanie zadań związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem,
 - 3) pełne wykorzystanie czasu pracy na pracę zawodową,
 - 4) przestrzeganie w procesie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 5) właściwe i efektywne wykorzystanie środków pracy,
 - 6) wykonywanie poleceń przełożonych dotyczących pracy,
 - 7) sumienne i staranne wykonywanie pozostałych obowiązków, określonych w przepisach prawa pracy i mieszczących się w „zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika.

VII. KARY PORZĄDKOWE

§ 20

1. Za 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 usprawiedliwienia nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany,
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
4. Kary nie można zastosować po upływie 2 tygodni od dnia, gdy przełożony dowiedział się o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od chwili, gdy pracownik dopuścił się tego naruszenia.

7



§ 21

1. Karę stosuje starosta i zawiadamia o tym pracownika na piśmie, informując go o możliwości wniesienia sprzeciwu. Odpis pisma składa się do akt osobowych pracownika.
2. W terminie 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu, pracownik może wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje starosta. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
3. Po roku nienaganej pracy karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.
4. Mając na uwadze osiągnięcia w pracy i nienagane zachowanie pracownika po ukaraniu, starosta może uznać karę za niebyłą przed upływem roku.
5. Karę porządkową upomnienia za przewinienie: mniejszej wagi, wymierza bezpośredni przełożony pracownika samorządowego i zawiadamia go o tym na piśmie § 21 ust. 2-4 stosuje się odpowiednio.

VIII. OCHRONA PRACY KOBIET

§ 22

1. Kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
2. Niedozwolone jest zatrudnianie kobiet przy dźwiganiu ciężarów:
 - 1) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu - przy pracy stałej - powyżej 12 kg, przy pracy dorywczej - powyżej 20 kg,
 - 2) przy ręcznym podnoszeniu ciężarów pod górę (pochylnie, schody) - przy pracy stałej - powyżej 8, przy pracy dorywczej - powyżej 15 kg,
 - 3) kobietom w ciąży i okresie karmienia nie wolno wykonywać prac wymienionych w pkt. 1 i 2, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości.

§ 23

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
2. Kobiety opiekującej się dzieckiem do lat 4 nie wolno, bez jej zgody, zatrudniać w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 24

1. Pracodawca ma obowiązek przenieść kobietę w ciąży do innej pracy, jeżeli:
 - 1) jest zatrudniona przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
 - 2) przedłoży orzeczenie lekarskie, że ze względu na ciążę nie powinna wykonywać dotychczasowej pracy.
2. Jeżeli przeniesienie do innej pracy pociąga za sobą obniżenie wynagrodzenia, pracownicy należy się dodatek wyrównawczy.

§ 25

1. Pracownica, która karmi dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica, która karmi więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw po 45 min. każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
2. Przerwa na karmienie nie przysługuje pracownicy, która jest zatrudniona na czas krótszy niż 4 godziny dziennie. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

IX. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§ 26

1. Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności z działem X Kodeksu pracy i Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (j.t. Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650).
2. Pracodawca zapewnia przeszkolenie każdego przyjmowanego pracownika w zakresie ogólnych zasad i przepisów bhp na stanowisku, na którym pracownik został zatrudniony.
3. Przeszkolony pracownik składa pisemne oświadczenie w tej sprawie, które dołącza się do jego akt osobowych.

§ 27

1. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik jest kierowany przez pracodawcę na wstępne badania lekarskie.
2. W czasie zatrudnienia pracownik podlega badaniom okresowym, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni pracownik podlega także badaniom kontrolnym.
3. Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

§ 28

1. W przypadku, gdy pracownik zauważy usterki maszyn, urządzeń, narzędzi itp. ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym przełożonego.
2. W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie starostwa - a stan jego zdrowia na to pozwala - winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu przełożonego.
3. Każdy pracownik, który zauważył wypadek, winien niezwłocznie zawiadomić o nim przełożonego.

X. URLOPY WYPOCZYNKOWE I ZWOLNIENIA

§ 29

1. Pracownik ma prawo do corocznego, płatnego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Wymiar i zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych określa Kodeks pracy.
2. Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być udzielony w częściach. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 30

1. Pracownik powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy zgodnie z planem urlopów.
2. Plan urlopów ustala pracodawca, uwzględniając wnioski pracowników i potrzeby starostwa.
3. Pracodawca podaje plan urlopów do wiadomości pracowników do 31 marca każdego roku kalendarzowego.

§ 31

1. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb starostwa.
2. W wyjątkowych okolicznościach, które nie były znane w chwili rozpoczynania urlopu, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Pracodawca ponosi koszty poniesione w bezpośrednim związku z odwołaniem pracownika z urlopu.

§ 32

Urlop udzielany jest przez bezpośredniego przełożonego pracownika poprzez podpisanie wniosku urlopowego. Wzór wniosku urlopowego stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.

§ 33

1. Pracownik ma prawo do okolicznościowych zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 2, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Zwolnienie przysługuje w wymiarze:
 - 1) 2 dni - z okazji ślubu pracownika, urodzenia się dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki, ojczyma lub macochy pracownika,
 - 2) 1 dzień - z okazji ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu rodzeństwa, teściów, dziadków oraz innych osób pozostających na utrzymaniu pracownika lub pod jego opieką.
3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji publicznej, sądu, prokuratury, policji oraz w pozostałych przypadkach szczególnych określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60 poz. 281)

XI. PRZEPISY PORZĄDKOWE I KOŃCOWE

§ 34

1. W czasie godzin pracy pracownicy mają obowiązek nosić identyfikatory.
2. Wzór identyfikatora pracowników na stanowisku kierowniczym stanowi załącznik nr 3 do regulaminu, a pozostałych pracowników załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 35

Na terenie starostwa palenie tytoniu jest dozwolone tylko w miejscach do tego wyznaczonych.

§ 36

1. Pracownik ma prawo wynosić poza teren starostwa przedmioty stanowiące własność pracodawcy, tylko za zgodą przełożonego i za pokwitowaniem.
2. Wnoszenie, wynoszenie i użytkowanie komputerów przenośnych bądź innych nośników danych odbywa się wyłącznie za wiedzą i zgodą Starosty.

§ 37

1. Pracownik, którego stosunek pracy ulega rozwiązaniu ma obowiązek rozliczyć się ze swoich zobowiązań, a w szczególności z przedmiotów i urządzeń, które pobrał w związku z wykonywaną pracą.
2. Rozliczenie następuje przy użyciu karty obiegowej, której wzór stanowi załącznik nr 5 do zarządzenia.

§ 38

1. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu, za dany miesiąc do dnia 27-go każdego miesiąca w godzinach pracy w kasie starostwa.
2. Wypłata wynagrodzenia na konto bankowe pracownika może nastąpić po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

§ 39

Przepisy związane ze stosunkiem pracy są do wglądu w Wydziale Kadr i Płac.

§ 40

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, przepisy wykonawcze do kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.



§ 41

Traci moc:

1. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 30 września 2003 r. Nr 29/2003 w sprawie: regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w Starostwie Powiatowym w Poznaniu,
2. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 16 grudnia 2003 r. Nr 46/2003 w sprawie: ustalenia Regulaminu Pracy,
3. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 1 grudnia 2004 r. Nr 45/2004 w sprawie: ustalenia trybu postępowania w przypadku konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych,
4. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 16 maja 2005 r. Nr 62/2005 w sprawie: zmiany Regulaminu Pracy,
5. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 20 lipca 2005 r. Nr 83/2005 w sprawie: ustalenia terminu rozliczenia podróży służbowych,
6. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 15 listopada 2005 r. Nr 111/2005 w sprawie: ustalenia osób upoważnionych do zlecania podróży służbowych, w zależności od środka transportu wykorzystywanego przez pracownika,
7. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 16 grudnia 2005 r. Nr 126/2005 w sprawie: zmiany Regulaminu Pracy,
8. Zarządzenie Starosty Poznańskiego z dnia 8 marca 2006 r. Nr 25/2006 w sprawie: zmiany Regulaminu Pracy.

§ 42

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od wywieszenia na tablicy ogłoszeń.

STAROSTA POZNAŃSKI

Jan Grabkowski

DYREKTOR
WYDZIAŁU ORGANIZACYJNEGO

Roma Czys

Hubert Świątkowski

radca prawny

Starostwo Powiatowe
w Poznaniu

Poznań, dnia r.

Karta godzin nadliczbowych

Zlecam wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu
wymienionym poniżej pracownikom Wydziału.....

Cel i zakres pracy do wykonania:.....

Uzasadnienie pracy w godzinach nadliczbowych jest zgodne z art. 133 Kodeksu pracy.

Lp.	Imię i nazwisko pracownika	Stanowisko	Podpis pracownika przyjmującego zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych	Czas wykonania pracy (godziny od - do)	Podpis Dyrektora Wydziału potwierdzający wykonanie pracy	Wynagrodzenie (tak lub nie)	Czas wolny (tak lub nie oraz kiedy zostanie wykorzyst any)	Podpis Głównego Księgowego Starostwa- Dyrektora Wydziału Finansów *

Wnioskodawca

Opiniuję pozytywnie

.....
(podpis dyrektora wydziału)

.....
(podpis osoby nadzorującej)

Akceptuję

.....
(podpis Starosty)

*W przypadku wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przed przystąpieniem do wykonania pracy należy uzyskać kontrasygnatę Głównego Księgowego Starostwa - Dyrektora Wydziału Finansów.

Poznań, dnia

.....
imię i nazwisko.....
stanowisko służbowe**STAROSTA POZNAŃSKI
CZŁONEK ZARZĄDU
DYREKTOR WYDZIAŁU**

Proszę o udzielenie urlopu wypoczynkowego / na żądanie – art. 167² kp.
/okolicznościowego /szkoleniowego/ za rokw ilości dni roboczych w okresie
od dniado dnia

Zastępował mnie będzie*

W czasie urlopu przebywać będę
(adres lub telefon)

wypoczynkowy/na żądanie/okolicznościowy/szkoleniowy/

przysługuje.....dni roboczych
wykorzystano.....dni roboczych
wniosek odni roboczych
pozostajedni roboczych

AKCEPTUJĘ

.....
podpis pracownika.....
data.....
podpis

*dotyczy stanowisk kierowniczych w komórkach, w których nie ma ustalonego zastępcy

STAROSTWO POWIATOWE W POZNANIU

Anna Nowak**DYREKTOR****WYDZIAŁ**

STAROSTWO POWIATOWE W POZNANIU



Anna Nowak

WYDZIAŁ

K a r t a o b i e g o w a

Oświadczam, że Pan/Pani
rozliczył/a się z powierzonych dokumentów i sprzętu biurowego:

1. Dyrektor Wydziału
2. Wydział Administracyjny
3. Wydział Finansów
4. Wydział Organizacyjny (archiwum zakładowe)
5. Wydział Kadr i Płac
6. Wydział ds. Informatyki
- Poznań, dnia

Przyjmujący