

z dnia 24 września 2019r.

w sprawie wprowadzenia aneksu nr 1 do Regulaminu Pracy Miejskiego Centrum Kultury w Skarżysku-Kamiennej

zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadza się niezbędne do stosowania na stanowiskach pracy środki ochrony indywidualnej oraz rodzaje odzieży i obuwia roboczego wraz z przewidywanymi okresami użytkowania odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Miejskiego Centrum Kultury w Skarżysku-Kamiennej, wykaz stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego aneksu

Podstawa prawna:

- art.11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019r.poz.1251)
- art. 237 ^{11a} § 1 pkt 4, art. ²³⁷⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz.1040 ze zmianami z 2019r.poz.1043)

§2

Wprowadza się system czasu pracy z uwzględnieniem pracowników niepełnosprawnych

Podstawa prawna:

- art. 104 ¹ § 1 pkt 2, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz.1040 ze zmianami z 2019r.poz.1043)

ROZDZIAŁ III. CZAS PRACY

§3

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. W zakładzie pracy pracę wykonuje się zgodnie z aktualnymi zarządzeniami dyrektora.
3. System czasu pracy:
 - a) podstawowy system czasu pracy dla pracowników administracyjnych,
 - b) ruchomy system czasu pracy dla instruktorów, pracowników technicznych oraz pracowników kina,
 - c) równoważny system czasu pracy dla pracowników gospodarczych oraz portierów.
4. Kadra kierownicza świadczy pracę w systemie zadaniowym, czyli ma nienormowany czas pracy.
5. Dobowa norma czasu pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym, jednak z zastrzeżeniem wynikającym z treści art. 129 § 1 Kodeksu pracy.
6. Godziny pracy :
 - a) dla pracowników administracyjnych, godziny pracy od 8.00 do 16.00,
 - b) dla instruktorów, pracowników technicznych oraz pracowników kina są określone w harmonogramie czasu pracy, który jest ustalany na czas krótszy niż 2 tygodnie,

- c) dla pracowników gospodarczych oraz portierów są określone w harmonogramie czasu pracy, który jest ustalany na początku każdego miesiąca.
7. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
 8. Ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
 9. Terminy dodatkowych dni wolnych od pracy ustala pracodawca.
 10. Odpracowanie wyjścia prywatnego, udzielonego na pisemny wniosek pracownika nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.
 11. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innej miejscowości niż określona w umowie o pracę, rozliczany jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.
 12. Ustala się porę nocną w godzinach: 23.00-7.00
 13. Kontroli i rejestracji czasu pracy dokonuje na bieżąco bezpośredni przełożony pracownika. Kontrolę ogólną i rozliczenie czasu pracy wykonuje dyrektor MCK.
 14. Wszelkie wyjścia i powroty do pracy w trakcie czasu pracy rejestrowane są w księdze wyjść pracowników i zgłaszane bezpośrednio przełożonemu.
 15. **Czas pracy pracowników niepełnosprawnych nie może przekraczać 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, a jeżeli pracownik został zaliczony do osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, wówczas czas jego pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.**
 16. **Do czasu pracy pracowników niepełnosprawnych wlicza się dodatkową przerwę na gimnastykę usprawniającą lub na wypoczynek w wymiarze do 15 minut dziennie.**
 17. **Czas pracy pracowników niepełnosprawnych wymieniony w pkt.15 może ulec wydłużeniu ponad dobowy wymiar czasu pracy na mocy art. 16 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2046 ze zm.), zwanej dalej ustawą o rehabilitacji ,jeżeli:**
 - **osoby te są zatrudnione przy pilnowaniu,**
 - **gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę.**

Z powołanej regulacji wynika, że w wymienionych przypadkach nie ma obowiązku stosowania sztywnych norm czasu pracy z ustawy o rehabilitacji, a w ich miejsce można stosować kodeksowe przepisy o czasie pracy. Dopuszczalne jest wówczas także przedłużenie wymiaru dobowego pracy niepełnosprawnego pracownika powyżej 7 lub 8 godzin. Wyłączenie stosowania przepisów o czasie pracy niepełnosprawnych określone w art. 16 ustawy o rehabilitacji skutkuje możliwością zatrudnienia takich osób w innym niż podstawowy systemie czasu pracy. Takim systemem może być np. system równoważny, wskazany w §3 pkt. 3 ppkt.c

§3

Wprowadza się 12 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy

Podstawa prawna:

- art. 129 § 2, art.150§ 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz.1040 ze zmianami z 2019r.poz.1043)
- art. 26b ust.2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2018r. poz.1983 ze zmianami z 2019r. poz.115)

Porozumienie w tej sprawie zostało zawarte i zawiadomiono właściwego inspektora pracy.

Wprowadza się wykaz prac wzbronionych kobietom.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt 6, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz.1040 ze zmianami z 2019r.poz.1043)

Wykaz prac wzbronionych kobietom

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku
w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia
kobiet (Dz. Ustaw z 1996 roku nr 114 poz. 545 z późn. zmianam),

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach, przy których:

- a) najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min (1 kJ = 0,24 kcal),
- b) wymagane jest ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej 12 kg - przy pracy stałej, 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej),
- c) występuje ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej 8 kg - przy pracy stałej, 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej),
- d) występuje przewożenie ciężarów o masie przekraczającej 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4 - kołowych.

2. Dopuszczalne masy ciężarów, o których mowa w ust. 1 pkt d)

Obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym 2 %. W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej masa ciężarów nie może przekraczać 60 % wymienionej wielkości.

3. Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży i karmiących piersią przy pracach:

- a) których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
- b) prace wymienione w ust. 1 pkt b), c), d), jeżeli występuje przekroczenie 14 określonych w nich wartości,
- c) prace w pozycji wymuszonej,
- d) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej,

4. Zabronione jest zatrudnianie kobiet w ciąży przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.