

ZARZĄDZENIE NR 21/2019
STAROSTY TUCHOLSKIEGO
z dnia 19 marca 2019 roku

w sprawie przyjęcia Regulaminu pracy Starostwa Powiatowego w Tucholi

Na podstawie art. 104 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm), art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 511 z późn. zm.), art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm.) oraz § 15 ust. 7 pkt 1 Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Tucholi przyjętego Uchwałą Zarządu Powiatu Tucholskiego Nr 178/418/2018 z dnia 24 maja 2018 r.

zarządzam, co następuje:

- §1. Ustalam Regulamin pracy Starostwa Powiatowego w Tucholi, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
- §2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu.
- §3. Z dniem wejścia w życie zarządzenia traci moc zarządzenie Nr 17/2018 Starosty Tucholskiego z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu pracy Starostwa Powiatowego w Tucholi.
- §4. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania jego postanowień do wiadomości pracowników.


STAROSTA TUCHOLSKI
Michał Mróz

REGULAMIN PRACY

I. Postanowienia Wstępne

§

Regulamin niniejszy ustala wewnętrzny porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników Starostwa Powiatowego w Tucholi.

§

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Starostwa Powiatowego w Tucholi bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy jest zaznajamiany z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołączane jest do akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§

Ilekróć w niniejszym Regulaminie jest mowa o pracodawcy, zakładzie pracy, Starostwie - należy przez to rozumieć Starostwo Powiatowe w Tucholi, w imieniu którego występuje Starosta Tucholski lub inna osoba w ramach udzielonego upoważnienia.

II. PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY

§

1. Do obowiązków pracownika należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych powiatu oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, a w szczególności:
 - 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa,
 - 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie,
 - 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu starostwa, jeżeli prawo tego nie zabrania,
 - 4) zachowanie tajemnicy prawnie chronionej w zakresie przez prawo przewidzianym,
 - 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami,
 - 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
 - 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.
2. Do obowiązków pracownika należy również, w szczególności:
 - 1) rzetelne i efektywne wykonywanie pracy;
 - 2) nieujawnianie informacji objętych ochroną danych osobowych, do uzyskiwania których został uprawniony zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) – dalej RODO i ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000) oraz przestrzegania wewnątrzzakładowej polityki ochrony danych osobowych w tym zakresie;

- 3) stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
- 4) przestrzeganie :
 - a) ustalonego czasu pracy,
 - b) regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
 - c) przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - d) tajemnicy prawnie chronionej określonej w odrębnych przepisach ;
- 5) podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenie swoich umiejętności;
- 6) dbałość o dobro zakładu pracy i jego mienie;
- 7) dbałość o czystość i porządek wokół swego stanowiska pracy.

§6

1. Pracownik samorządowy z chwilą nawiązania stosunku pracy zobowiązany jest złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej.
2. Pracownik samorządowy jest obowiązany na żądanie upoważnionego do czynności w sprawach zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy samorządowego złożyć oświadczenie o stanie majątkowym.
3. Pracownik samorządowy nie może wykonywać zadań tożsamyh, pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.
4. Postanowienia ust.1, 2 i 3 nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§7

Na terenie zakładu pracy pracownicy zobowiązani są do noszenia identyfikatorów według ustalonego wzoru.

§8

1. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy w szczególności :
 - 1) zapewnienie stanowiska pracy oraz urządzeń i materiałów niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków służbowych,
 - 2) zapoznanie pracownika podejmującego pracę z Regulaminem pracy, z zakresem czynności, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz podstawowymi uprawnieniami,
 - 3) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, właściwych efektów pracy,
 - 4) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prowadzenia systematycznego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kierowania na badania profilaktyczne,
 - 5) terminowa i prawidłowa wypłata wynagrodzenia oraz innych świadczeń, a także udostępnianie pracownikowi dokumentów związanych z tymi wypłatami,
 - 6) zaspokajanie, w miarę posiadanych środków, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników,
 - 7) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
 - 8) umożliwianie podnoszenia kwalifikacji pracownikom, a także organizowanie doskonalenia,
 - 9) prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
 - 10) wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy przyjętych ogólnie zasad współżycia społecznego,

- 11) przeciwdziałanie 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 nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
 - 12) podejmowanie działań zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
 - 13) informowanie pracowników w ramach szkoleń w zakresie bhp o ryzyku związanym z wykonywaną przez nich pracą.
2. Pracodawca, jako Administrator danych osobowych pracowników, jest zobowiązany przestrzegać regulacji związanych z ochroną danych osobowych, wynikających z przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) dalej RODO, ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000) oraz wewnątrzzakładowej polityki ochrony danych osobowych oraz wszelkich aktów zakładowych w tym zakresie.
 3. Bezpośredni przełożeni dokonują zapoznania nowo przyjętych pracowników z :
 - 1) regulaminem organizacyjnym Starostwa Powiatowego,
 - 2) instrukcją kancelaryjną,
 - 3) jednolitym rzeczowym wykazem akt.
 4. Nowo przyjęci pracownicy przechodzą szkolenia :
 - 1) dotyczące przepisów BHP i p.poż. w zakresie niezbędnym na zajmowanym stanowisku,
 - 2) na stanowisku pracy w zakresie jej wykonywania zgodnie z zakresem czynności,
 - 3) dotyczące przetwarzania danych osobowych, zgodnie z przepisami RODO, ustawy o ochronie danych osobowych, Kodeksu Pracy, a także z Polityką ochrony danych osobowych.

§9

1. Każdy pracownik przybywający do pracy obowiązany jest potwierdzić swoje przybycie własnoręcznym podpisem na liście obecności przed ustaloną godziną rozpoczęcia pracy.
2. Dla wszystkich pracowników Starostwa prowadzi się jedną listę obecności, na której pracownicy wymienieni są alfabetycznie. Odrębną listę obecności prowadzi się dla członków Zarządu Powiatu.
3. Pracownik kadr prowadzący listy obecności w ciągu 15 minut po ustalonej godzinie rozpoczęcia pracy dokonuje na tych listach adnotacji dotyczących przyczyn nieobecności pracowników według obowiązujących symboli.

III. NIEOBECNOŚCI I INNE ZWOLNIENIA OD PRACY

§10

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.
3. O przyczynie nieobecności w pracy zawiadamia pracownik osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

4. Za czas usprawiedliwionej nieobecności z przyczyn określonych w ust.1 przysługuje pracownikowi wynagrodzenie bądź zasiłek na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§11

1. Pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy przedstawiając niezwłocznie bezpośredniemu przełożonemu lub pracownikowi kadr przyczyny nieobecności, a na żądanie – odpowiednie dokumenty.
2. Nieobecność w pracy lub spóźnienie usprawiedliwiają przyczyny uniemożliwiające stawienie się do pracy, a dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są :
 - 1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art.55 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
 - 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 ośmiu z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
 - 4) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art.55 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 , lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem;
 - 5) 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,
 - 6) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin w warunkach umożliwiających odpoczynek nocny.
3. W razie nieobecności pracownika w pracy z przyczyn, o których mowa w ust.2 pkt 1 – 6 pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność doręczając stosowny dokument najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy.

§12

1. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze :
 - 1) 2 dni roboczych – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
 - 2) 1 dnia – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
2. Zwolnienia, wymienione powyżej, udzielane są w dniach następujących przed lub po zdarzeniu uzasadniającym ich udzielanie.

3. Po wykorzystaniu przedmiotowego zwolnienia pracownik jest zobowiązany przedstawić odpis skrócony aktu stanu cywilnego, dotyczący zdarzenia uzasadniającego udzielenie zwolnienia. Jeżeli pracownik korzysta już z jakiegoś zwolnienia od pracy np. urlopu wypoczynkowego, niezdolności do pracy z powodu choroby, to nie przysługują mu zwolnienia okolicznościowe, o których mowa w ust.1.

§13

Pracownicy (pracownikowi) wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godz. albo dwa dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§14

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów Kodeksu pracy albo innych przepisów prawa.

§15

1. Pracownik opuszczający stanowisko pracy w sprawach służbowych w czasie godzin pracy, jeżeli łączy się to z opuszczeniem budynku Starostwa, obowiązany jest fakt ten zgłosić Kierownikowi komórki organizacyjnej, a po uzyskaniu zgody dokonać odpowiedniej adnotacji w ewidencji wyjść służbowych.
2. W przypadku opuszczenia miejsca pracy, jeżeli nie wiąże się to z opuszczeniem budynku Starostwa, pracownik jest obowiązany poinformować o tym najbliższych współpracowników, podając jednocześnie miejsce swojego pobytu.
3. Kierownicy komórek organizacyjnych, Skarbnik oraz Sekretarz Powiatu obowiązani są osobiście lub telefonicznie zgłosić w sekretariacie Starostwa wyjście z budynku, podając powód wyjścia, miejsce pobytu i przewidywaną godzinę powrotu.

§ 16

1. Pracownik może być zwolniony od pracy przez bezpośredniego przełożonego na czas niezbędny dla załatwienia ważnej sprawy osobistej. Zwolnienia można udzielić, gdy zachodzi należycie uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia, a czas zwolnienia nie przekracza 3 godzin nieobecności w danym dniu pracy.
2. Decyzję w sprawie udzielenia zwolnienia i obowiązku odpracowania czasu nie świadczenia pracy podejmuje bezpośredni przełożony lub Sekretarz Powiatu.
3. Podpisany przez bezpośredniego przełożonego lub Sekretarza Powiatu wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych należy złożyć do kadr.
4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie chyba, że na własny wniosek odpracuje czas wyjścia osobistego do końca miesiąca, w którym miało ono miejsce. W wyjątkowych sytuacjach do końca okresu rozliczeniowego.

§17

1. W razie nieobecności Kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy pracownik wyznaczony przez tego Kierownika.
2. Kierownik komórki organizacyjnej w czasie nieobecności podległego pracownika :
 - 1) wyznacza na ten czas innego pracownika lub rozdziela czynności pracownika nieobecnego pomiędzy innych pracowników komórki,
 - 2) w przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników komórki organizacyjnej zgłasza ten fakt bezpośredniemu przełożonemu, który podejmuje decyzję w tym zakresie.

§18

1. Pracownik wychodząc z budynku w czasie godzin pracy oraz po jej zakończeniu powinien przed opuszczeniem biura (pomieszczenia) :
 - 1) usunąć wszelkie akta z urządzeń otwartych i właściwie je zabezpieczyć,
 - 2) zamknąć okna,
 - 3) wyłączyć światła i wyłączyć odbiorniki prądu elektrycznego,
 - 4) zabezpieczyć pieczęcie i stemple.
2. Pracownik może pozostać na terenie zakładu pracy po zakończeniu pracy po uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego.

§19

Korzystanie przez pracowników z mienia stanowiącego własność pracodawcy w celach nie związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych oraz jego wynoszenie poza teren budynku Starostwa, a także wynoszenie poza teren budynku jakichkolwiek dokumentów może następować tylko w szczególnie uzasadnionych sytuacjach i każdorazowo wymaga zgody przełożonego.

IV. URLOPY WYPOCZYNKOWE

§20

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.
4. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
5. Wymiar urlopu wynosi :
 - 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
6. Pracownicy zobowiązani są przedłożyć na piśmie w terminie do 31 grudnia pracownikowi prowadzącemu sprawy kadrowe planowany termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
7. Na umotywowany wniosek pracownika, ustalony urlop może być przesunięty w części lub w całości na inny czas, lecz zawsze powinien być wykorzystany najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.
8. Przerwanie urlopu oraz związane z tym roszczenia pracownika regulują odrębne przepisy.

§21

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§22

1. Wnioski o urlop należy składać z odpowiednim wyprzedzeniem, do bezpośredniego przełożonego najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień planowanego urlopu. Po akceptacji bezpośredni przełożony kieruje wniosek do pracownika kadr przed terminem rozpoczęcia urlopu pracownika.
1. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu zgody pracodawcy na wniosku urlopowym, przy czym pracodawca nie może odmówić tej zgody przy urlopie „na żądanie”.

§23

1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.
2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodów szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika w pracy spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy.
3. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w pracy wymagają ważne okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.
4. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

§24

1. Na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy oraz przepisami odrębnymi pracownikowi udziela się urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.
2. Na wniosek pracownicy urlopu wychowawczego udziela się jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Dotyczy to także pracownika – ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

§25

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym.
2. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu „na żądanie” najpóźniej przed rozpoczęciem pracy w danym dniu.
3. Dopuszcza się wykorzystanie urlopu „na żądanie” w częściach.

§26

1. Pracodawca może udzielić pracownikowi, na jego umotywowany ważnymi przyczynami wniosek, urlopu bezpłatnego.
2. Udzielenie urlopu bezpłatnego następuje po uzyskaniu opinii Kierownika komórki organizacyjnej stwierdzającej, iż jego udzielenie nie spowoduje zakłócenia normalnego toku pracy danej komórki.
3. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
5. Przepisów ust. 3 i 4 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

V. CZAS PRACY

§27

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. W Starostwie wprowadza się system równoważnego czasu pracy pracowników, z zastrzeżeniem, że tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć przeciętnie 40 godzin, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. W Starostwie obowiązuje następujący rozkład czasu pracy:
 - 1) poniedziałek: 7.30 – 16.30,
 - 2) wtorek, środa, czwartek: 7.30-15.30
 - 3) piątek: 7.30 – 14.30.

4. Muzeum Borów Tucholskich jest czynne codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Natomiast dodatkowo w okresie letnim (lipiec - sierpień) w weekendy, tj. sobota i niedziela Muzeum jest czynne w godzinach od 10.00 do 16.00. W wypadku zaistnienia szczególnych potrzeb zakładu pracy, dopuszcza się tworzenie indywidualnych harmonogramów czasu pracy z zachowaniem minimalnego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

§28

Rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników zatrudnionych na stanowisku gońca, woźnego, pracownika gospodarczego określają indywidualne harmonogramy pracy.

§29

Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, mają prawo korzystać z 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy.

§30

1. Niedziela i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.
2. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 dnia następnego.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę lub święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
4. Jeżeli w dniu wolnym od pracy (innym niż niedziela) wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada święto, to pracodawca jest obowiązany wskazać inny dzień wolny od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§31

Pora nocna obejmuje czas pracy pomiędzy godziną od 22.00 a 6.00 dnia następnego.

§32

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby pracodawcy, pracownik na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedzielę i święta.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.
3. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo 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.

VI. PRZYJMOWANIE I OBSŁUGA INTERESANTÓW

§33

1. Przyjmowanie interesantów odbywa się w dniach pracy Starostwa Powiatowego określonych w § 27.
2. Starosta, Wicestarosta lub Członek Zarządu przyjmują interesantów w sprawie skarg i wniosków w poniedziałki w godzinach od 7.30 do 16.00.
3. Sekretarz i Skarbnik przyjmują interesantów w sprawie skarg i wniosków w godzinach pracy Starostwa Powiatowego.

4. W przypadku, gdy poniedziałek przypada w dzień ustawowo wolny od pracy Starosta, Wicestarosta lub Członek Zarządu przyjmują interesantów w sprawach skarg i wniosków w następnym dniu roboczym w godzinach pracy.

§34

Kierownicy komórek organizacyjnych są odpowiedzialni za należyłą organizację przyjmowania interesantów.

§35

1. Sekretarz Powiatu zapewnia właściwe oznaczenie budynku Starostwa Powiatowego zawierające następujące informacje :
 - 1) nazwy komórek organizacyjnych i ich rozmieszczenie,
 - 2) godziny przyjęć interesantów w sprawach skarg i wniosków przez Starostę, Wicestarostę lub Członka Zarządu.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych we współpracy z Sekretarzem zapewniają aktualną informację na drzwiach pomieszczeń biurowych, na których winny być uwidocznione: numery pokoi, nazwy komórek organizacyjnych, imiona i nazwiska oraz stanowiska służbowe pracowników.

VII. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACOWNIKÓW

§36

Szczególnie rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych oraz porządku i dyscypliny jest :

1. nieprawidłowe wykonywanie pracy, a w szczególności niedołożenie należytej staranności w realizacji powierzonych obowiązków,
2. niewykonywanie poleceń służbowych,
3. niewłaściwy stosunek do interesantów, a w szczególności nierzetelność, stronnictwo oraz brak taktu w kontaktach z interesantami,
4. niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
5. nieprzestrzeganie tajemnicy prawnie chronionej,
6. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia lub systematyczne spóźnianie się,
7. stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
8. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
9. wyrządzenie szkody materialnej na skutek nienależytego wykonywania powierzonych obowiązków,
10. nieprzestrzeganie zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
11. udzielanie informacji dla prasy i innych mediów bez upoważnienia,
12. poświadczanie nieprawdy w sporządzanym dokumencie,
13. naruszenie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o ochronie informacji niejawnych oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016).
14. korzystanie z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą.

§37

1. Na podstawie niniejszego regulaminu wprowadza się następujące formy kontroli pracowników:
 - 1) kontrole stanu trzeźwości na zasadach określonych w odrębnych przepisach;
 - 2) kontrole czasu pracy pracownika;

- 3) monitorowanie pracy pracowników przy wykorzystaniu komputerów służbowych;
 - 4) w celu zapewnienia optymalnej organizacji czasu pracy oraz właściwego wykorzystania udostępnionych pracownikom narzędzi pracy pracodawca wprowadza monitorowanie służbowych kont pocztowych, zgodnie z art. 22³ §3 w zw. 22² §6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy;
 - 5) kontrolę zawartości bagażu pracownika, w związku z przywłaszczeniem mienia pracodawcy i wnoszenia na teren zakładu pracy alkoholu.
2. Wszystkie czynności kontrolne prowadzi się z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracownika. W przypadku uzasadnionego podejrzenia przywłaszczenia przez pracownika mienia pracodawcy, pracodawca lub osoba upoważniona do tego przez pracodawcę może dokonać kontroli osobistej pracownika.
 3. Kontroli osobistej dokonuje osoba tej samej płci co kontrolowany w pomieszczeniu zapewniającym brak niekontrolowanego dostępu osób trzecich.

§38

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika samorządowego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, przepisów RODO, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania obecności w pracy, pracodawca może stosować :
 - 1) karę upomnienia,
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, przepisów RODO, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może również zastosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa, niż jednodniowe wynagrodzenie pracownika, a kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§39

1. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika z czego należy sporządzić stosowną notatkę.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg przewidzianego dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§40

1. Kary porządkowe wymierza pracodawca.
2. O zastosowanej karze zawiadamia się pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.
3. Odpis zawiadomienia o ukaraniu składa się do akt osobowych pracownika.
4. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§41

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Starosta Tucholski po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest zobowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwot tej kary.

§42

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.
2. Starosta Tucholski może z własnej inicjatywy lub na wniosek Kierownika komórki organizacyjnej, albo reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej biorąc pod uwagę osiągnięcia w pracy i nienaganne zachowanie się pracownika po ukaraniu może uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§43

Każdy pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za zniszczenie, uszkodzenie lub zaginięcie z jego winy mienia znajdującego się w miejscu pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

VIII. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§44

1. Pracownikom, których praca zawodowa, postawa i postępowanie, a w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności oraz jakości mogą być przyznane następujące nagrody i wyróżnienia :
 - 1) nagroda pieniężna,
 - 2) pochwała pisemna,
 - 3) pochwała publiczna,
 - 4) dyplom uznania.
2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Starosta Tucholski na wniosek kierownika komórki organizacyjnej. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

IX. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§45

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem stażowym, funkcyjnym i specjalnym wypłacane jest raz w miesiącu, z dołu w dniu 27 danego miesiąca, z tym że w miesiącu lutym wynagrodzenie wypłacane jest dnia 25, a w miesiącu grudniu dnia 22. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wypłacane jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę wskazanego w ust.2.

4. Wypłata wynagrodzenia odbywa się w formie bezgotówkowej za pośrednictwem rachunków osobistych pracowników, przy czym w tym ostatnim przypadku za termin wypłaty wynagrodzenia uważa się dzień obciążenia rachunku pracodawcy.
5. Pracownicy, którzy wybrali bezgotówkową formę wypłaty wynagrodzenia są zobowiązani do podania numeru konta w terminie 7 dni od daty nawiązania stosunku pracy.
6. Pracownik w momencie zatrudnienia składa pisemne oświadczenie o wyborze formy wypłaty wynagrodzenia.
7. W przypadku wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej w kasie Starostwa wypłata dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej (pełnomocnictwo wymaga potwierdzenia podpisu pracownika przez pracownika kadr lub notariusza) lub współmałżonka pracownika, w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłat wynagrodzenia do rąk współmałżonka.

§46

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy uważana jest za dobro osobiste pracownika i objęta jest tajemnicą, którą zobowiązane jest zachować kierownictwo zakładu pracy oraz pracownicy :
 - 1) zajmujący się sprawami kadrowymi,
 - 2) Wydziału Budżetu i Finansów.
2. W razie naruszenia przez pracodawcę tajemnicy dotyczącej wysokości wynagrodzenia pracownika, pracownik ten może wystąpić do pracodawcy z roszczeniem odszkodowawczym. Ma on prawo żądać naprawienia szkody majątkowej na zasadach ogólnych określonych w kodeksie cywilnym i może też domagać się odpowiedniego zadośćuczynienia pieniężnego.

§47

1. Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą prawnie chronioną.
2. Każdy pracownik ma obowiązek zachowania w tajemnicy informacji co do wysokości swojego wynagrodzenia.
3. W przypadku ujawnienia przez pracownika osobom trzecim informacji dotyczącej wysokości swojego wynagrodzenia, pracownik taki ponosi odpowiedzialność porządkową na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§48

Z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu :

1. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
3. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
4. kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu pracy,
5. inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

X. OCHRONA PRACY KOBIEĆ

§49

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, których wykaz określa załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.
2. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§50

1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art.139 Kodeksu pracy.
2. Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art.139 Kodeksu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§51

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
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.

XI. PROCEDURY ZWIĄZANE Z PODEJRZENIEM NADUŻYWANIA PRZEZ PRACOWNIKA ALKOHOLU, LEKÓW PSYCHOTROPOWYCH LUB INNYCH SUBSTANCJI O DZIAŁANIU ODURZAJĄCYM

§52

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości.
2. Obowiązek sprawowania bieżącego nadzoru nad przestrzeganiem przez podległych pracowników obowiązku trzeźwości ciąży na bezpośrednich przełożonych tych pracowników.
3. Realizacja obowiązku wymienionego w ust.2 polega na niedopuszczaniu do pracy osób, których stan lub zachowanie wskazuje na spożycie alkoholu, albo jeżeli uzasadniają to inne okoliczności – na surowym reagowaniu na przypadki spożywania alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy.
4. Przełożony jest zobowiązany do bezzwłocznego zgłaszania Staroście lub Sekretarzowi faktu podejrzenia spożycia przez pracownika alkoholu w czasie pracy.

§53

1. Zabrania się wstępu na teren zakładu pracy pracownikom po spożyciu alkoholu, zarówno w celu świadczenia pracy jak i w okresie przebywania na urlopie oraz innej usprawiedliwionej nieobecności, zwalniającej od obowiązku świadczenia pracy.
2. Pracownik będący w stanie nietrzeźwym, w przypadku konieczności załatwienia pilnych spraw, winien komunikować się telefonicznie lub za pośrednictwem osób trzecich ze swoim przełożonym albo też komórką organizacyjną zakładu pracy, która jest władna do załatwienia sprawy.

§54

1. Osoba prowadząca kontrolę trzeźwości sporządza protokół, który powinien zawierać :
 - 1) dane osoby zgłaszającej naruszenie obowiązku trzeźwości lub informację ogólną o zgłoszeniu,
 - 2) określenie czasu i miejsca przyjęcia zgłoszenia,
 - 3) dane osobowe pracownika podejrzanego o naruszenie obowiązku trzeźwości oraz opis sposobu i okoliczności naruszenia tego obowiązku,
 - 4) krótki opis podejmowanych w trakcie postępowania czynności,
 - 5) wskazanie dowodów (świadków itp.),

- 6) datę sporządzenia protokołu , czas prowadzenia postępowania, czytelne podpisy osoby sporządzającej protokół i osób podejrzanych o naruszenie obowiązku trzeźwości,
 - 7) załączone dowody, w tym protokoły przesłuchań świadków, wyniki badań na zawartość alkoholu oraz wnioski lub decyzje dyscyplinarne.
2. Protokół przekazuje się Sekretarzowi Powiatu.

§55

1. Używanie, obecność w organizmie, sprzedaż, rozprowadzanie lub posiadanie narkotyków przez pracowników podczas pracy, w trakcie przebywania na terenie zakładu pracy lub w miejscu pracy, jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.
2. Zakaz ten nie dotyczy lekarstw i innych medykamentów przepisanych przez lekarza na receptę lub innych, o ile ich używanie nie przekracza uzasadnionych lub określonych norm.
3. Pracownicy przyjmujący leki przepisane przez lekarza lub inne medykamenty odpowiedzialni są za znajomość działań ubocznych w/w środków, ich wpływu na reakcje organizmu, możliwość podejmowania decyzji, wypełniania obowiązków.
4. Pracownicy, o ile to możliwe, powinni poinformować przełożonego o fakcie przyjmowania leków przepisanych przez lekarza lub innych medykamentów przed rozpoczęciem pracy jeżeli mogłoby to mieć wpływ na jakość wykonywanych przez nich obowiązków służbowych w ramach stosunku pracy.

XII. MONITORING W ZAKŁADZIE PRACY

§ 56

1. Zgodnie z art. 22² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy oraz z art. 5 i art. 6 ust. 1 lit. a, c i f rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4 maja 2016 r.) dalej RODO, w zakładzie pracy stosuje się monitoring wizyjny, który obejmuje obiekty Starostwa Powiatowego w Tucholi położone przy ul. Pocztowej 7, 7a, 7b i ul. Podgórznej 3 oraz teren wokół nich. Monitoring wizyjny nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, pomieszczeń socjalnych oraz pomieszczeń udostępnianych zakładowym związkom zawodowym.
2. Monitoring wizyjny prowadzony jest w celu zapewnienia porządku publicznego i bezpieczeństwa osób przebywających na monitorowanym terenie oraz ochrony przeciwpożarowej i przeciwpowodziowej, zwiększenia bezpieczeństwa interesantów i pracowników przebywających w budynkach i na terenie Starostwa Powiatowego w Tucholi oraz ochrony mienia.
3. Zapisy z kamer przechowywane są przez okres siedmiu dni, a następnie dane ulegają usunięciu poprzez nadpisanie danych na urządzeniu rejestrującym.
4. Pracownikowi, którego dane znajdują się w materiałach pozyskanych z monitoringu, przysługuje prawo: dostępu do danych, sprostowania i usunięcia danych, ograniczenia przetwarzania, przenoszenia danych, wniesienia sprzeciwu.

XIII.BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§57

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§58

1. Pracodawca jest zobowiązany w szczególności :
 - 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - 2) zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonywania tych poleceń,
 - 3) zapewnić wykonywanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
 - 4) zapewnić wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.
2. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące :
 - 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,
 - 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
 - 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
 - 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
 - 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.
4. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzenia konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§59

1. Przed dopuszczeniem do pracy pracodawca jest obowiązany przeszkolić pracownika w zakresie znajomości przepisów oraz zasad bhp, ochrony przeciwpożarowej, zagrożeń zawodowych oraz poinformować o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.
2. Instruktaż wstępny pracownika w zakresie przepisów oraz zasad bhp przeprowadzają :
 - 1) specjalista ds. bhp – instruktaż ogólny,
 - 2) bezpośredni przełożony – instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy.
3. Szkolenie okresowe przeprowadza się w terminach:
 - 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych raz na trzy lata,
 - 2) dla pracowników administracyjno-biurowych raz na sześć lat,
 - 3) dla pozostałych pracowników raz na pięć lat.
4. Nie rzadziej niż raz na 5 lat każdy pracownik winien ukończyć szkolenie okresowe w zakresie bhp.
5. Szkolenia okresowe w zakresie bhp prowadzą wyspecjalizowane jednostki z zewnątrz.
6. Przeszkolenie w zakresie przepisów oraz zasad bhp, ppoż. i zagrożeń chemicznych powinno być potwierdzone przez pracownika na piśmie.
7. Czas szkolenia w zakresie bhp jest traktowany na równi z czasem pracy.

§60

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp.
2. Do obowiązków pracownika należy w szczególności :
 - 1) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym,

- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosować się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazań przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować zgodnie z przeznaczeniem środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem, które określa Starosta Tucholski odrębnym zarządzeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym, kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o wypadku przy pracy w zakładzie pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą, przełożonymi i innymi przedstawicielami pracodawcy w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

§61

1. W zakresie ochrony przeciwpożarowej pracownicy obowiązani są do :
 - 1) sprawowania nadzoru nad włączonymi do sieci urządzeniami elektrycznymi (komputerami, czajnikami elektrycznymi, maszynami do pisania itp.),
 - 2) zawiadomienia bezpośredniego przełożonego o zauważonych usterkach, które mogą być przyczyną pożaru,
 - 3) zawiadomienia w razie pożaru Straży Pożarnej oraz zaalarmowania pracowników zagrożonego pożarem pomieszczenia,
 - 4) udziału w szkoleniach w zakresie ochrony przeciwpożarowej.
2. Zabrania się dokonywania przez pracowników jakichkolwiek napraw sprzętu elektrycznego znajdującego się w budynku Starostwa oraz manipulowania przy tablicach rozdzielczych, wyłącznikach i gniazdkach.
3. Korzystanie z grzejników elektrycznych wymaga uzgodnienia z Sekretarzem Powiatu.

§62

1. Pracownikom wykonującym prace mogące powodować zniszczenie lub znaczne zabrudzenie odzieży własnej pracownika bądź ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy przydzielana jest odzież i obuwie robocze do stałego, indywidualnego użytkowania na podstawie karty ewidencyjnej przydziału. Stanowiska pracy, dla których przydzielana jest odzież i obuwie robocze określa załącznik nr 2 do regulaminu.
2. Odzież i obuwie robocze stanowią własność pracodawcy i podlegają rozliczeniu się z ich używania.
3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy pracownik wpłaca w Kasie Starostwa Powiatowego równowartość przydzielonej odzieży i obuwia roboczego, pomniejszoną o stopień zużycia.
4. Zwalnia się pracowników z obowiązku wymienionego w ust.3, jeżeli okres użytkowania przydzielonej odzieży i obuwia roboczego przez pracownika przekracza 75% ustalonego okresu użytkowania.
5. Pracodawca dostarcza odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach.
6. Pracodawca dostarcza środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w Polskich Normach.
7. Środki ochrony indywidualnej (ręcznik, mydło, papier toaletowy) są dostępne dla pracowników bez ograniczeń w pomieszczeniach higieniczno – sanitarnych.

§63

Na terenie Starostwa Powiatowego obowiązuje zakaz palenia tytoniu.

§64

1. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.
2. Szczegółowych informacji o ryzyku zawodowym występującym w poszczególnych komórkach organizacyjnych są obowiązani udzielać ich kierownicy, informując pracowników o czynnikach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, o poziomie tych czynników, wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych związanych z wykonywaną pracą, a także o niezbędnych środkach ochrony.

XIV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§65

Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu pracy sprawuje Sekretarz Powiatu oraz Kierownicy komórek organizacyjnych.

§66

1. Starosta Tucholski lub wyznaczony przez niego zastępca przyjmuje pracowników w wyznaczonych terminach w sprawach skarg i wniosków.
2. Terminy, o których mowa w ust.1 podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

§67

Wątpliwości mogące powstać przy stosowaniu niniejszego Regulaminu rozstrzyga Starosta Tucholski.

§68

Zmiana Regulaminu może nastąpić tylko w trybie właściwym do jego ustalenia.

§69

Regulamin znajduje się do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników, tj. u pracownika kadr.

§70

Pracownicy zatrudnieni w Starostwie Powiatowym są zobowiązani do złożenia oświadczenia w formie określonej w §3 o zapoznaniu się z treścią Regulaminu.

§71

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, wydane na jego podstawie przepisy wykonawcze oraz przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych i wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze.

§72

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania jego postanowień do wiadomości pracowników w drodze zarządzenia pracodawcy..

§73

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

PRACODAWCA :

STAROSTA TUCHOLSKI

Michał Wróblewski

WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ

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) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w pkt 1;
- 4) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N - przy pchaniu,
 - b) 25 N - przy ciągnięciu;
- 5) prace w pozycji wymuszonej;
- 6) 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;
- 7) 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, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko 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, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1 - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 10 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 3) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 4) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 6) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:

- a) 60 N - przy pchaniu,
- b) 50 N - przy ciągnięciu;
- 7) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 8) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia.

II. Prace w narażeniu na hałas lub drgania.

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

III. Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego.

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach Prawa atomowego.

IV. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi lub inwazyjnymi.

V. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi.

1. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach.

STAROSTA TUCHOŁSKI

Michał Mróz

**Załącznik Nr 2
do Regulaminu pracy
Starostwa Powiatowego w Tucholi**

Tuchola, dnia

.....
/imię i nazwisko/

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/ zapoznałem się z treścią Zarządzenia Nr.... /2019 Starosty
Tucholskiego z dnia2019 r. w sprawie Regulaminu pracy Starostwa Powiatowego w Tucholi.

.....
/ podpis pracownika/

STAROSTA TUCHOLSKI

Michał Mróz