

**Zarządzenie Nr I/14/2017
Burmistrza Strzelec Opolskich
z dnia 31 maja 2017 roku**

**zmieniające Zarządzenie Nr I/47/2010 Burmistrza Strzelec Opolskich
z dnia 9 sierpnia 2010 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy
Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich**

Na podstawie art.33 ust.3 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016r, poz.446 z późn. zm.) w związku z art.42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r, poz.902) **zarządzam**, co następuje:

§ 1. W Regulaminie Pracy Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr I/47/2010 Burmistrza Strzelec Opolskich z dnia 9 sierpnia 2010 roku wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 16 ust.2 i ust.3 skreśla się wyrazy „Referatu Bibliotek,” „ oraz Referatu Bibliotek”,

2) § 38 otrzymuje brzmienie:

„ § 38 1. Ustala się wykaz stanowisk uprawnionych do otrzymania środków ochrony indywidualnej, odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy ich użytkowania, stanowiący Załącznik nr 2 do Regulaminu pracy.

2. Dopuszcza się wypłacenie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz własnego obuwia roboczego przez osoby pracujące na stanowiskach uprawnionych do otrzymania odzieży roboczej i obuwia roboczego wskazanych w tabeli norm objętej załącznikiem nr 2 do Regulaminu pracy. Ekwiwalent będzie wypłacany za poprzedni rok w styczniu każdego następnego roku z zastrzeżeniem ust.3.

3. Ekwiwalent o którym mowa w ust. 2, jest pomniejszany proporcjonalnie do okresu nieobecności uprawnionego pracownika w pracy z tytułu niezdolności do pracy lub urlopu bezpłatnego.

4. Wartość ekwiwalentu pieniężnego za odzież roboczą, obuwie robocze i usługi związane z praniem odzieży, określa Kierownik Referatu Administracyjno – Gospodarczego ze specjalistą bhp na podstawie średnich cen rynkowych na koniec roku.”

3) Po § 38 dodaje się § 38 a w brzmieniu:

„ § 38 a 1. Ustala się wykaz materiałów biurowych i środków socjalnych przysługujących pracownikom, stanowiący załącznik Nr 3 do Regulaminu pracy.

2. Dopuszcza się wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za materiały biurowe i środki socjalne wymienione w załączniku Nr 3 dla każdego pracownika.

3. Ekwiwalent pieniężny za materiały biurowe i środki socjalne wypłacany jest dwa razy w roku kalendarzowym (styczeń, lipiec) z góry w równych dwóch częściach.

4. Wartość ekwiwalentu pieniężnego za materiały biurowe i środki socjalne określa Kierownik Referatu Administracyjno – Gospodarczego na podstawie średnich cen rynkowych na koniec półrocza.

5. Pracownikom zatrudnionym na czas określony będzie wypłacony ekwiwalent pieniężny, o którym mowa w § 38 ust.2 i § 38 a ust.3, na koniec okresu zatrudnienia w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu, za każdy miesiąc zatrudnienia.

6. Pracodawca zapewnia pracownikom środki czystości (mydło, ręczniki papierowe) w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych”.

4) Załącznik Nr 1 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich otrzymuje brzmienie jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

5) Załącznik Nr 2 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich otrzymuje brzmienie jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

6) Załącznik Nr 3 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich otrzymują brzmienie jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

7) Załącznik Nr 4 do Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Strzelcach Opolskich otrzymują brzmienie jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez opublikowanie w intranecie.

BURMISTRZ
Tadeusz Goc

KIEROWNIK REFERATU

Lucyna Chrobak

RABCA PRAWNY

Mar Waldemar Piątek

Informacja

dotycząca przepisów Kodeksu pracy o
równym traktowaniu w zatrudnieniu

Art. 18^{3a}.

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub

uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na

religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}.

§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3e}.

§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przeciwdziałanie mobbingowi.

Art. 94³.

§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym

nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Tabela środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy ich użytkowania.

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia R – odzież i obuwiu robocze O – ochrony indywidualne	Przewidywany okres używalności w miesiącach(m) oraz okresach zimowych(o.z) i do zużycia (d.z)
1.	Kierowca samochodu służbowego	1. R- Fartuch roboczy 2. O- Rękawice robocze 3. O- Buty gumowe	18 m d.z. 24 m
2.	Robotnik gospodarczy, sprzątaczką	1. R- Fartuch roboczy 2. R- Obuwie zdrowotne 3. R- Rękawice gospodarcze	18 m 12 m d.z.
3.	Pracownicy Referatu Inwestycyjno-Technicznego, pracownik służby BHP oraz pracownicy Referatu Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska , Referatu Zarządzania i Gospodarowania Odpadami Komunalnymi wykonujący krótkotrwałe prace w terenie	1. R- Fartuch roboczy 2. R- Kurtka ocieplana 3. O- Buty gumowe 4. O- Kask ochronny 5. O- Kamizelka ostrzegawcza	18 m 4 o.z. 48 m d.z. w razie potrzeby d.z w razie potrzeby
4.	Konserwator Urząd Miejski	1. R- Ubranie robocze 2. R- Czapka drelichowa 3. R- Trzewiki skóra/guma 4. R - Koszula flanelowa 5. O- Buty gumowe 6. O- Buty filcowo- gumowe 7. O -Kurtka przeciwdeszczowa 8. O- Kurtka ocieplana 9. O- Czapka ocieplana 10. O- Rękawice robocze	12 m 12m 12m 6 m d.z. (Min.12 m) 3 o.z 3 o.z 3 o.z 4 o.z d.z
5.	Stanowisko ds. obrony cywilnej	1. R- Fartuch drelichowy 2. O- Rękawice robocze 3. O- Buty gumowe	18 m d.z. 48 m

6.	Stanowisko ds. produkcji rolnej, melioracji oraz leśnictwa	1. R- Fartuch drelichowy 2. O- Buty gumowe	18 m 48 m
7.	Konserwator (Referat Sportu i Rekreacji)	1. R- Ubranie robocze 2. R- Czapka drelichowa 3. R- Trzewiki skóra/guma 4. R - Koszula flanelowa 5. O- Buty gumowe 6. O- Buty filcowo- gumowe 7. O -Kurtka przeciwdeszczowa 8. O- Czapka ocieplana 9. O- Rękawice robocze 10.O- Kurtka ocieplana	18 m 24 m 24 m 10 m 24 m 3 o.z 36 m 3 o.z. d.z. 3 o.z
8.	Referent ds. sportu	1. R- dres 2. R- Podkoszulek 3. R- Spodenki gimnastyczne 4. R- Obuwie sportowe	36 m 12 m 12 m 24 m
9.	Archiwista	1. R- Fartuch roboczy	18 m

I. Normy przydziału materiałów biurowych i środków socjalnych przysługujących w stosunku rocznym na jednego pracownika Urzędu Miejskiego (z wyłączeniem pracowników obsługi).

Lp.	Nazwa materiału	Ilość
1.	Pióro	1 sztuka
2.	Wkład	24 sztuki
3.	Ołówek	4 sztuki
4.	Temperówka	2 sztuki
5.	Gumka ołówkowa	2 sztuki
6.	Herbata	600 gram

II. Normy przydziału środków socjalnych przysługujących w stosunku rocznym na jednego pracownika obsługi Urzędu Miejskiego.

Lp.	Nazwa	Ilość
1.	Ręcznik	1 sztuka
2.	Herbata	600 gram

I. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku (Dz. U. 2017. poz.796).

Prace zabronione kobietom na podstawie rozporządzenia z 3.4.2017 r.		
Rodzaj pracy	Kobiety w ciąży	Kobiety karmiące dziecko piersią
ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej	3 kg	a) 6 kg – przy pracy stałej b) 10 kg – przy pracy dorywczej
prace w pozycji wymuszonej	zabronione	brak ograniczenia
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	brak ograniczenia
praca na wysokości	wszystkie	brak ograniczenia

II. Wykaz prac wzbronionych kobietom na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 roku w sprawie wykazu bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. Nr 26 poz.313 z późn. zm.).

W zakresie dźwigania i podnoszenia ciężarów		
Rodzaj pracy	Kobiety	Dopuszczalna norma
Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jedną osobę	a) przy pracy stałej b) przy pracy dorywczej	12 kg 20 kg