

ZARZĄDZENIE NR 23/2013
Dyrektora Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie
z dnia 02 października 2013 r.

w sprawie zmiany Regulaminu Pracy Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie

Na podstawie art. 104² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jt: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz § 15 ust. 1 pkt 10 Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie nadanego Zarządzeniem Nr 1041/2011 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 25 października 2011 r. z późn. zm., zarządzam, co następuje:

§ 1

W załączniku do Zarządzenia Nr 6/2006 Dyrektora Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie z dnia 18 stycznia 2006 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie z późn. zm., wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 5 pkt 11) i 12) otrzymują brzmienie:
„11) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
12) przestrzegać zasad współżycia społecznego oraz Kodeksu etyki pracowników Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie;”;
- 2) § 10 otrzymuje brzmienie:
"W związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownik jest obowiązany rozliczyć się z pracodawcą i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej wydawanej przez Samodzielne Stanowisko ds. Kadrowych.”;
- 3) w § 12 ust. 4, 5 i 6 otrzymują brzmienie:
„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 ust. 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 ust. 2 jest także:
a) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
b) 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).”;
- 4) w § 12 po ust. 6 dodaje się ust. 7 w brzmieniu:
„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.”;
- 5) w § 13 ust. 2 otrzymuje brzmienie:
„2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:
1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 12 ust. 1,

jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem 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 § 12 ust. 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.";

6) w § 15 w ust. 1 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

"Ustala się następujące okresy rozliczeniowe:

- od 1 stycznia do 30 kwietnia,

- od 1 maja do 31 sierpnia,

- od 1 września do 31 grudnia.";

7) w § 15 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

"Czas pracy pracowników niepełnosprawnych reguluje ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Ot: Dz.U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późno zm.).";

8) uchyla się § 17;

9) § 20 otrzymuje brzmienie:

„§ 20

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby Urzędu pracownik jest zobowiązany, na polecenie przełożonego, wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

2. Pracownikowi 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. Wybór formy rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik zgłasza ustnie przełożonemu w momencie zlecenia mu wykonania pracy.

3. Czas wolny, o którym mowa w ust. 2, pracownik zobowiązany jest wykorzystać do końca danego okresu rozliczeniowego, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Czas wolny za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego, pracownik jest zobowiązany wykorzystać najpóźniej do 20-go dnia następnego miesiąca.";

10) w § 25 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Czas zwolnienia od pracy niezbędny dla załatwiania ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy, pracownik zobowiązany jest odpracować do końca danego okresu rozliczeniowego, z zastrzeżeniem ust. 5a. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. ";

11) w § 25 po ust. 5 dodaje się ust. 5a w brzmieniu:

"Jeżeli zwolnienie od pracy nastąpiło w ostatnim miesiącu okresu rozliczeniowego, pracownik jest zobowiązany odpracować czas zwolnienia najpóźniej do 20-go dnia następnego miesiąca.";

12) w § 27 ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego na żądanie pracownika.";

13) w § 27 ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia

urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.";

14) w § 36 po pkt 11) dodaje się pkt 12) w brzmieniu:

„12) przekazywać pracownikom informacje o pracownikach wyznaczonych do:

- udzielania pierwszej pomocy,

- wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.";

15) § 48 otrzymuje brzmienie:

„1. W Urzędzie stosuje się czasową formę wynagradzania.

2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.";

16) w § 52 pkt 5) otrzymuje brzmienie:

„5) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę na piśmie.";

17) po § 52 dodaje się § 52a w brzmieniu:

„§ 52a

Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.";

18) w § 53 pkt 6) otrzymuje brzmienie:

„6) nie przestrzega tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,"

19) w § 60 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. W sprawach nie unormowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy oraz ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późno zm.)."

20) Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy otrzymuje brzmienie:

„Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy

Lublin, dnia

Pan/Pani

.....

(dział/referat)

**Do Pani Dyrektor
Miejskiego Urzędu Pracy
w Lublinie**

WNIOSEK O ODPRACOWANIE WYJŚĆ PRYWATNYCH W GODZINACH SŁUŻBOWYCH

Proszę o wyrażenie zgody na wykonywanie przeze mnie pracy w dniu w godzinach
od do

Zakres pracy do wykonania

.....

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

.....
(podpis Dyrektora MUP)

Potwierdzenie wykonania pracy:

W/w praca została wykonana w dniu w godzinach od do

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)";

21) po Załączniku nr 2 do Regulaminu Pracy dodaje się Załącznik nr 2a do Regulaminu Pracy w brzmieniu:

"Załącznik nr 2a do Regulaminu Pracy

Lublin, dnia

Pan/Pani

POLECENIE WYKONANIA PRACY W GODZINACH NADLICZBOWYCH

Na podstawie art. 42 ust. 2 i ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późno zm.) powierzam Panu/Pani do wykonania pracę w dniu w godzinach od do polegającą na

.....
(podpis przełożonego)

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis Dyrektora MUP)

Potwierdzenie wykonania pracy:

W/w praca została wykonana w dniu w godzinach od do

.....
(podpis przełożonego)"

§2

Wykonanie niniejszego Zarządzenia powierzam Kierownikowi Działu Prawnego i Kancelarii Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie.

§3

Zmiany do Regulaminu Pracy Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania ich pracownikom do wiadomości poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń znajdującej się w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie, tj. od dnia 17.10.2013 r.

DYREKTOR

Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie

mgr Katarzyna Kępa