



Prezydent Miasta Lublin



Załącznik do zarządzenia nr 50/6/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 18 czerwca 2012 r.
w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Lublin

Regulamin Pracy Urzędu Miasta Lublin

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin Pracy Urzędu Miasta Lublin zwany dalej „Regulaminem” ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w Urzędzie Miasta Lublin.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj pracy i stanowisko.

§ 2

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy lub zakładzie pracy**, należy przez to rozumieć Urząd Miasta Lublin, reprezentowany przez Prezydenta Miasta Lublin;
- 2) **Prezydencie**, należy przez to rozumieć Prezydenta Miasta Lublin;
- 3) **Zastępcy Prezydenta**, należy przez to rozumieć Zastępcę Prezydenta Miasta Lublin;
- 4) **Sekretarzu**, należy przez to rozumieć Sekretarza Miasta Lublin;
- 5) **Skarbniku**, należy przez to rozumieć Skarbnika Miasta Lublin;
- 6) **Urzędzie**, należy przez to rozumieć Urząd Miasta Lublin;
- 7) **komórce organizacyjnej Urzędu**, należy przez to rozumieć: departament, wydział, biuro, Urząd Stanu Cywilnego, Kancelarię Prezydenta, Pion Ochrony Informacji Niejawnych, Miejski Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności;
- 8) **kierownikowi komórki organizacyjnej**, należy przez to rozumieć: dyrektora departamentu, dyrektora wydziału, dyrektora biura, Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, Dyrektora Kancelarii Prezydenta, Pełnomocnika Prezydenta ds. Ochrony Informacji Niejawnych, Koordynatora Biura Obsługi Prawnej, Miejskiego Rzecznika Konsumentów, Miejskiego Konserwatora Zabytków, Przewodniczącego Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności, a w przypadku niezatrudnienia dyrektora departamentu odpowiednio Prezydenta, Zastępcę Prezydenta, Sekretarza, Skarbnika;
- 9) **stanowisku pracy w departamencie**, należy przez to rozumieć samodzielne i wieloosobowe stanowiska pracy wchodzące w skład departamentów, zgodnie ze strukturą organizacyjną Urzędu Miasta Lublin;
- 10) **pracownikach**, należy przez to rozumieć pracowników samorządowych Urzędu Miasta Lublin;
- 11) **mieście**, należy przez to rozumieć Gminę Lublin - miasto na prawach powiatu;
- 12) **czasie pracy**, należy przez to rozumieć czas, w którym pracownik pozostaje



w dyspozycji pracodawcy w Urzędzie lub innym miejscu wyznaczonym do wykonania pracy;

- 13) **grafiku czasu pracy**, należy przez to rozumieć ustalony indywidualnie dla danego pracownika, przez bezpośredniego przełożonego, w formie pisemnej lub elektronicznej, sposób zagospodarowania czasu pracy odzwierciedlający rozkład czasu pracy w przyjętym systemie czasu pracy, zawierający godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz dni ustawowo wolne od pracy, a także dni wolne wynikające z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

§ 3

1. Pracodawca zapoznaje każdego pracownika, w tym nowo przyjętego do pracy z postanowieniami Regulaminu. Potwierdzeniem faktu zapoznania się z Regulaminem jest podpisanie „Oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy Urzędu Miasta Lublin”, które dołącza się do akt osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. W związku z nawiązaniem stosunku pracy w Urzędzie pracownik jest zobowiązany uzyskać wpisy w „Karcie obiegowej” stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 4

1. Organizowanie pracy w Urzędzie należy do Prezydenta.
2. Podstawową zasadą zarządzania Urzędem jest zasada jednoosobowego kierownictwa, według której wyodrębnionymi zespołami pracowniczymi kieruje jeden przełożony, a każdy pracownik podlega bezpośrednio tylko jednemu zwierzchnikowi, od którego otrzymuje polecenia służbowe i przed którym jest odpowiedzialny służbowo.
3. Pracownik otrzymujący polecenie od przełożonego wyższego szczebla winien je wykonać zawiadamiając o tym swojego bezpośredniego przełożonego. Zawiadomienie to powinno nastąpić w miarę możliwości przed wykonaniem polecenia.

Rozdział 2 Obowiązki pracodawcy

§ 5

Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy w szczególności:

- 1) zaznajomienie pracowników podejmujących pracę w Urzędzie z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne i efektywne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu



- ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 3) 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 4) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 5) kierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie i ponoszenie związanych z tym kosztów;
 - 6) terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia;
 - 7) ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami Urzędu;
 - 8) stwarzanie pracownikom podejmującym zatrudnienie w Urzędzie warunków do należytego wykonywania pracy;
 - 9) zaspokajanie, w miarę posiadanych środków, socjalnych potrzeb pracowników;
 - 10) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
 - 11) prowadzenie i przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;
 - 12) wpływanie na kształtowanie w Urzędzie zasad współżycia społecznego;
 - 13) szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika;
 - 14) udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu;
 - 15) informowanie pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy;
 - 16) przeciwdziałanie mobbingowi;
 - 17) niezwłocznie wydanie pracownikowi świadectwa pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy.

Rozdział 3 Prawa i obowiązki pracownika

§ 6

Do obowiązków pracownika należy dbałość o należyte wykonanie zadań publicznych miasta, z uwzględnieniem interesu Państwa, interesu miasta oraz indywidualnych interesów mieszkańców.



§ 7

Do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:

- 1) wykorzystywanie czasu pracy i narzędzi pracy w pełni na wykonanie obowiązków;
- 2) przestrzeganie czasu pracy ustalonego w Urzędzie;
- 3) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbanie o dobro Urzędu, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzeganie zasad współżycia społecznego;
- 6) przestrzeganie przepisów prawa;
- 7) wykonywanie zgodnych z przepisami prawa poleceń przełożonych sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
- 8) zachowywanie się uprzejmie i życzliwie w kontaktach ze zwierzchnikiem, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z interesantami;
- 9) podnoszenie i doskonalenie umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych;
- 10) zachowywanie się z godnością w miejscu pracy i poza pracą.

§ 8

Pracownik w czasie pracy jest zobowiązany do pozostania na stanowisku pracy w siedzibie Urzędu lub innym miejscu wyznaczonym do wykonania pracy.

§ 9

Pracownikowi zabrania się:

- 1) palenia tytoniu i wyrobów tytoniowych w pomieszczeniach Urzędu;
- 2) wnoszenia i spożywania napojów alkoholowych w pomieszczeniach Urzędu;
- 3) wnoszenia i używania środków odurzających w pomieszczeniach Urzędu;
- 4) przebywania w miejscu pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.

§ 10

1. Do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym należy dodatkowo:
 - 1) złożenie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru;
 - 2) złożenie na żądanie Prezydenta oświadczenia o stanie majątkowym.
2. W przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej na pracownika, o którym mowa w ust. 1 jest nakładana kara upomnienia lub nagany.
3. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1



Kodeksu karnego.

§ 11

Do obowiązków pracownika przed ustaniem stosunku pracy należy:

- 1) przekazanie dokumentów ze swojego stanowiska pracownikowi przejmującemu jego zakres obowiązków lub pracownikowi wskazanemu przez przełożonego;
- 2) zwrócenie pracodawcy przekazanego do użytkowania sprzętu i urządzeń;
- 3) uzyskanie wpisu w „Karcie obiegowej” stanowiącej załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 12

Pracownikowi przysługuje w szczególności prawo do:

- 1) wykonywania pracy w sposób zgodny z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami;
- 2) terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę;
- 3) wypoczynku, stosownie do przepisów o czasie pracy i urlopach wypoczynkowych;
- 4) jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełnienia jednakowych obowiązków;
- 5) tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentującej pracowników.

Rozdział 4 Czas pracy i dyscyplina pracy

§ 13

1. W Urzędzie obowiązują następujące systemy czasu pracy:
 - 1) podstawowy;
 - 2) równoważny;
 - 3) ¹(uchylony)
2. W systemach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-2 dopuszczalna jest praca zmianowa.
3. W systemie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 dopuszczalna jest ruchoma organizacja czasu pracy, o której mowa w art. 140¹ § 1 Kodeksu pracy, zwana dalej „ruchomym czasem pracy”.

§ 14

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie

¹ Przez § 1 pkt 1 zarządzenia nr 87/7/2022 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 14 lipca 2022 r. zmieniającego zarządzenie nr 50/6/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 18 czerwca 2012 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Lublin (data wejścia w życie 30 lipca 2022 r.).



- pięcodniowym tygodniu pracy przyjmując jednomiesięczny okres rozliczeniowy z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy:
 - 1) na stanowisku portier do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, przyjmując jednomiesięczny okres rozliczeniowy;
 - 2) w referacie Centrum Monitoringu Wizyjnego na wieloosobowym stanowisku pracy ds. obsługi Centrum Monitoringu Wizyjnego do 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, przyjmując jednomiesięczny okres rozliczeniowy;
 - 3) w referacie Miejskie Centrum Zarządzania Kryzysowego do 12 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, przyjmując jednomiesięczny okres rozliczeniowy.
 3. ²(uchylony)

§ 15

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

§ 16

1. Komórki organizacyjne Urzędu i stanowiska pracy w departamencie prowadzą ewidencję czasu pracy pracowników w niej zatrudnionych.
2. Nadzór nad prowadzeniem ewidencji, o której mowa w ust. 1 sprawują właściwi kierownicy komórek organizacyjnych.
3. Ewidencja czasu pracy prowadzona jest w systemie elektronicznym funkcjonującym w Urzędzie.

§ 17

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku za wyjątkiem:
 - 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy Urzędem;
 - 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
 2. W przypadkach określonych w ust. 1 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.
 3. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
 4. W przypadkach określonych w ust. 1 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną
- 2 Przez § 1 pkt 2 zarządzenia, o którym mowa w odnośniku 1.



- zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.
5. Odpoczynek, o którym mowa w ust. 3 i 4, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu.
 6. W przypadku dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w ust. 3 i 4, może przypadać w innym dniu niż niedziela.
 7. Pracownikom, którym nie zapewniono łączenia przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego, trwającej nieprzerwanie godzinę z innymi rodzajami prac nieobciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała przysługuje 5 minut przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora.
 8. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin pracownik ma prawo do przerwy w pracy. Przerwa ta wynosi 15 minut i podlega wliczeniu do czasu pracy.
 9. Jeżeli przerwa przeznaczona jest na spożycie posiłku, to przygotowanie wszelkich napojów, posiłków oraz ich spożywanie nie może odbywać się w obecności interesantów.
 10. Spożywanie posiłków nie może spowodować przerwy w przyjmowaniu interesantów. Zasady korzystania z przerwy określają przełożeni pracownika.

§ 18

Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w Urzędzie ustala się w następujący sposób: w poniedziałki, wtorki, środy, czwartki i piątki od 7.30 do 15.30, z zastrzeżeniem § 19, § 20 ust. 2, § 21-35 oraz § 38.

§ 19

1. Ustala się następujący czas pracy na niżej wymienionych stanowiskach pomocniczych i obsługi:
 - 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowisku robotnik gospodarczy: ruchomy czas pracy, od poniedziałku do soboty z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 6.00 a 13.30, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 14.00 a 21.30;
 - 1a) dla pracownika zatrudnionego na stanowisku szatniarz: ruchomy czas pracy, od poniedziałku do soboty z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 6.00 a 13.30, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 14.00 a 21.30;
 - 2) dla pracowników zatrudnionych na stanowisku portier:
 - a) od godziny 7.00 rano jednego dnia do godziny 7.00 rano dnia następnego,
 - b) w budynkach z dziennym dozorem mienia, od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00 – 15.00;
 - 3) dla pracowników zatrudnionych na stanowisku konserwator: ruchomy czas



- pracy, od poniedziałku do piątku z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 6.00 a 13.30, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 14.00 a 21.30;
- 4) dla pracowników referatu kancelaria ogólna w Biurze Obsługi Kancelaryjnej:
 - a) (uchylony)
 - b) (uchylony)
 - c) na wieloosobowym stanowisku pracy – goniec ustala się ruchomy czas pracy, od poniedziałku do piątku z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 7.30 a 12.00, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 15.30 a 20.00;
 - 5) dla pracowników referatu ds. informacyjnych Urzędu w Biurze Obsługi Mieszkańców na wieloosobowym stanowisku pracy ds. informacji zdalnej
 - a) w poniedziałki i wtorki zmianowy czas pracy w godzinach:
 - I zmiana: 7.30 – 15.30,
 - II zmiana: 9.00 – 17.00,
 - b) w środy, czwartki i piątki w godzinach 7.30 – 15.30;
 - 6) (uchylony)
 - 7) (uchylony)
 - 8) (uchylony)
2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 określa miesięczny grafik czasu pracy.
3. Dopuszcza się zmiany grafiku, o którym mowa w ust. 2 w następujących przypadkach:
- 1) choroby pracownika;
 - 2) urlopu pracownika;
 - 3) wniosku pracownika umotywowanego ważnymi względami osobistymi;
 - 4) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 20

1. Na potrzeby ustalania i rozliczania czasu pracy oraz ustalania uprawnień do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowca wprowadza się definicje doby i tygodnia oraz pory nocnej:
 - 1) doba to kolejne 24 godziny poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy i harmonogramem pracy;
 - 2) tydzień to okres pomiędzy godziną 00.00 w poniedziałek, a godziną 24.00 w niedzielę;
 - 3) pora nocna to okres 4 godzin pomiędzy godziną 2.00 a godziną 6.00.
2. Dla pracowników, o których mowa w ust. 1 ustala się ruchomy czas pracy, od poniedziałku do piątku, z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 6.00 a 13.30 a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 14.00 a 21.30.



3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 określa miesięczny grafik czasu pracy.
4. W przypadkach otrzymania polecenia wyjazdu służbowego poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy dopuszcza się, w uzgodnieniu z kierownicą, rozpoczęcie przez niego pracy w dniu wyjazdu o godzinie innej niż wynika to z przyjętego rozkładu czasu pracy i grafiku czasu pracy.
5. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowców zalicza się:
 - 1) prowadzenie pojazdu;
 - 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
 - 3) obsługę codzienną pojazdu;
 - 4) utrzymanie pojazdu w czystości;
 - 5) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu, rzeczy;
 - 6) 15 minutową przerwę, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin;
 - 7) czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca jest zobowiązany do pozostawania na swoim stanowisku pracy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas wyjazdu i oczekiwania na dysponenta, oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem tego okresu.
- 5a. „Zlecenie pozostania pracownika zatrudnionego na stanowisku pracy kierowca w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy” stanowi załącznik nr 11 do Regulaminu.
6. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowca nie wlicza się:
 - 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
 - 2) nieuzasadnionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
 - 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku.
7. Czasem dyżuru pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowca jest:
 - 1) czas, w którym kierowca pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w siedzibie pracodawcy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę;
 - 2) czas przerw przeznaczonych na odpoczynek, z wyjątkiem 15 minut wliczanych do czasu pracy.
8. Okresy pozostawania do dyspozycji pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy poza rozkładem czasu pracy zalicza się do dyżuru.
9. Po 6 kolejnych godzinach pracy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowca przysługuje przerwa na odpoczynek w wymiarze:
 - 1) nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin;
 - 2) nie krótszym niż 45 minut, w przypadku gdy liczba godzin pracy wynosi więcej niż 9 godzin;
 - 3) przerwa może być dzielona na okresy krótsze trwające co najmniej 15 minut



- każdy, wykorzystywane w trakcie 6 godzinnego czasu pracy lub bezpośrednio po tym okresie.
10. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowca przysługuje prawo do odpoczynku wg poniższych zasad:
 - 1) w każdej dobie do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku;
 - 2) w każdym tygodniu do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku;
 - 3) tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy.
 11. W przypadku kiedy praca wykonywana jest w porze nocnej, czas pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowca nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie.

§ 21³

(uchylony)

§ 22

1. W Wydziale Bezpieczeństwa Mieszkańców i Zarządzania Kryzysowego dla pracowników zatrudnionych w referacie Miejskie Centrum Zarządzania Kryzysowego oraz dla pracowników zatrudnionych w referacie Centrum Monitoringu Wizyjnego na wieloosobowym stanowisku pracy ds. obsługi Centrum Monitoringu Wizyjnego ustala się zmianowy czas pracy we wszystkie dni tygodnia:
 - 1) I zmiana: 7.00 – 19.00;
 - 2) II zmiana: 19.00 – 7.00 dnia następnego.
2. Dla pracowników zatrudnionych w referacie Centrum Monitoringu Wizyjnego, niewymienionych w ust. 1, ustala się zmianowy czas pracy od poniedziałku do piątku:
 - 1) I zmiana: 7.00 – 15.00;
 - 2) II zmiana: 13.00 – 21.00.
3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 i 2 określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 23

(uchylony)

§ 24

1. W Urzędzie Stanu Cywilnego dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. rejestracji zgonów ustala się następujący czas pracy:
 - 1) w poniedziałki i wtorki zmianowy czas pracy w godzinach:
 - a) I zmiana: 7.30 – 15.30,
 - b) II zmiana: 9.00 – 17.00;
 - 2) w środy, czwartki i piątki w godzinach 7.30 – 15.30.
- 3 Przez § 1 pkt 3 zarządzenia, o którym mowa w odnośniku 1.



2. Dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. rejestracji małżeństw, w zakresie czynności związanych z uroczystym zawarciem małżeństwa, dniem pracy jest sobota w godzinach 9.00 – 17.00.
3. Dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. rejestracji zgonów dniem pracy jest sobota w godzinach 7.30 – 15.30.
4. Za pracę w sobotę pracownik otrzymuje dzień wolny w okresie rozliczeniowym.
5. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ust. 2 i 3 określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 25

1. ⁴Dla pracowników wieloosobowego stanowiska pracy ds. obsługi Rady Miasta ustala się zmianowy czas pracy od poniedziałku do piątku w godzinach:
 - 1) I zmiana: 7.30 – 15.30;
 - 2) II zmiana: 9.00 – 17.00;
 - 3) III zmiana: 11.00 – 19.00.
2. Dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. obsługi komisji Rady Miasta ustala się czas pracy w godzinach 11.00 – 19.00, w dniach posiedzeń komisji.
3. (uchylony)
4. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 26

1. ⁵Dla pracowników referatu ds. obsługi sekretariatów w Kancelarii Prezydenta ustala się zmianowy czas pracy od poniedziałku do piątku w godzinach:
 - 1) I zmiana: 7.00 – 15.00;
 - 2) II zmiana: 7.30 – 15.30;
 - 2) III zmiana: 9.00 – 17.00;
 - 3) IV zmiana: 12.00 – 20.00.
2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 27

(uchylony)

§ 28

1. W Miejskim Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności ustala się następujący czas pracy:
- 4 W brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 1 zarządzenia nr 29/12/2021 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 15 grudnia 2021 r. zmieniającego zarządzenie nr 50/6/2012 Prezydenta Miasta Lublin z dnia 18 czerwca 2012 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Lublin (data wejścia w życie 1 stycznia 2022 r.).
- 5 W brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 2 zarządzenia, o którym mowa w odnośniku 4.



- 1) w poniedziałki: w godzinach 9.00 – 17.00;
- 2) we wtorki, środy, czwartki i piątki: w godzinach 7.30 – 15.30.
2. Dla wyznaczonych pracowników Miejskiego Zespołu do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności dniem pracy jest sobota w godzinach 8.00 – 16.00.
3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 2 określa miesięczny grafik czasu pracy.
4. Za pracę w sobotę pracownik otrzymuje dzień wolny w okresie rozliczeniowym.

§ 29

1. W Wydziale Spraw Administracyjnych dla pracowników zatrudnionych w referacie informacji i obsługi przedsiębiorców ustala się następujący czas pracy:
 - 1) w poniedziałki i wtorki zmianowy czas pracy w godzinach:
 - a) I zmiana: 7.30 – 15.30,
 - b) II zmiana: 9.00 – 17.00;
 - 2) w środy, czwartki i piątki w godzinach: 7.30 – 15.30.
2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, których czas pracy reguluje ust. 1 w pkt 1 określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 30⁶

W Wydziale Komunikacji ustala się następujący czas pracy:

- 1) w poniedziałki: w godzinach 9.00 – 17.00;
- 2) we wtorki, środy, czwartki i piątki: w godzinach 7.30 – 15.30.

§ 31

1. W Kancelarii Prezydenta dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. skarg, wniosków i petycji ustala się następujący czas pracy:
 - 1) od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30 – 15.30;
 - 2) w dniach, w których odbywają się przyjęcia klientów przez Prezydenta, Zastępców Prezydenta i Sekretarza ustala się zmianowy czas pracy w godzinach:
 - a) I zmiana: 7.30 – 15.30,
 - b) II zmiana: 10.00 – 18.00.
2. Praca wykonywana po godzinie 15.30 jest świadczona przez pracowników w miejscu odbywania się przyjęć klientów, o których mowa w ust. 1 pkt 2.
3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników w dniach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 32

1. W Biurze Miejskiego Rzecznika Konsumentów ustala się następujący czas pracy:
 - 1) w poniedziałki i wtorki zmianowy czas pracy w godzinach:
 - a) I zmiana: 7.30 – 15.30,

6 W brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 4 zarządzenia, o którym mowa w odnośniku 1.



- b) II zmiana: 9.00 – 17.00;
- 2) w środy, czwartki i piątki w godzinach 7.30 – 15.30.
- 2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, których czas pracy reguluje ust. 1 pkt 1 określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 33

1. W Biurze Obsługi Mieszkańców ustala się ruchomy czas pracy, od poniedziałku do piątku z zachowaniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, w którym praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 7.30 a 9.00 a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 15.30 a 17.00.
2. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, których czas pracy reguluje ust. 1, określa miesięczny grafik czasu pracy.
3. Przepisy ust. 1-2 stosuje się do pracowników innych komórek organizacyjnych Urzędu świadczących pracę w Biurze Obsługi Mieszkańców w ramach współpracy z Biurem Obsługi Mieszkańców.

§ 34

W Wydziale ds. Osób Niepełnosprawnych dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. informacji osób niepełnosprawnych – Ośrodek Informacji Osób Niepełnosprawnych ustala się czas pracy w godzinach 8.00 – 16.00.

§ 34a

1. W Wydziale Inicjatyw i Programów Społecznych ustala się zmianowy czas pracy w cyklu tygodniowym od poniedziałku do piątku w godzinach:
 - 1) I zmiana: 7.30 – 15.30;
 - 2) II zmiana: 12.00 – 20.00.
2. Dla wyznaczonych pracowników Wydziału Inicjatyw i Programów Społecznych dniem pracy może być sobota w godzinach 8.00 – 16.00.
3. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1 i ust. 2, określa miesięczny grafik czasu pracy.
4. Za pracę w sobotę pracownik otrzymuje inny dzień wolny w okresie rozliczeniowym.

§ 34b

1. W Wydziale Zarządzania Ruchem Drogowym i Mobilnością dla pracowników zatrudnionych na wieloosobowym stanowisku pracy ds. nadzoru pracy Systemu Zarządzania Ruchem na drogach oraz na wieloosobowym stanowisku pracy ds. monitoringu Systemu Zarządzania Ruchem na drogach ustala się zmianowy czas pracy od poniedziałku do piątku w godzinach:
 - 1) I zmiana: 6.00 – 14.00;
 - 2) II zmiana: 12:00 – 20.00.
2. Dla wyznaczonych pracowników, o których mowa w ust. 1, dniem pracy jest sobota w godzinach: 9.00 – 17.00.



3. Za pracę w sobotę pracownik otrzymuje dzień wolny w okresie rozliczeniowym.
4. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, określa miesięczny grafik czasu pracy.

§ 35

Czas pracy radców prawnych, obowiązujący na podstawie ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 10, poz. 65 z późn. zm.) ustalony jest w harmonogramie zatwierdzonym przez Prezydenta.

§ 36

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, w okresie rozliczeniowym, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego po uzyskaniu akceptacji właściwego kierownika komórki organizacyjnej. „Polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych” stanowi załącznik nr 3a do Regulaminu.
- 2a. (uchylony)
3. Ustala się limit zleconych godzin nadliczbowych ze względu na potrzeby Urzędu w ciągu roku kalendarzowego i wynosi on 376 godzin. Limit nie dotyczy zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.
4. Za pracę, o której mowa w ust. 1 pracownikowi 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. Formę rekompensaty wskazuje pracownik, w formie pisemnej określonej w załączniku nr 3a do Regulaminu.

§ 37

Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza ustalonym rozkładem czasu pracy w gotowości wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w Urzędzie lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę w celu pełnienia dyżurów.

§ 38

Prezydent może wprowadzić indywidualny rozkład czasu pracy, w uzasadnionych przypadkach na pisemny wniosek pracownika, po uzyskaniu opinii właściwego kierownika komórki organizacyjnej, przy zachowaniu obowiązującej w Urzędzie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy.



§ 39

1. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 22.00 i 6.00. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej odrębnymi przepisami.
2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Rozdział 5 **Organizacja pracy**

§ 40

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 41

1. Pracownik jest zobowiązany potwierdzić fakt przybycia do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności pracowników, wygenerowanej z odpowiedniego systemu elektronicznego funkcjonującego w Urzędzie, która znajduje się w miejscu wskazanym przez kierownika komórki organizacyjnej lub na stanowisku pracy w departamencie albo zapisem indywidualnej, magnetycznej karty rejestracji czasu pracy.
2. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana poprzez zaznaczenie symbolu „N”.
3. Nadzór nad prowadzeniem listy, o której mowa w ust. 1 sprawuje właściwy kierownik komórki organizacyjnej.

§ 42

1. Pracownik może opuścić teren Urzędu w czasie godzin pracy w celu załatwienia spraw służbowych wyłącznie:
 - 1) na polecenie kierownika komórki organizacyjnej z zastrzeżeniem ust. 2;
 - 2) na polecenie bezpośredniego przełożonego po uzyskaniu akceptacji kierownika komórki organizacyjnej;
 - 3) za zgodą kierownika komórki organizacyjnej z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownicy innych komórek organizacyjnych Urzędu świadczący pracę w Biurze Obsługi Mieszkańców mogą opuścić teren Urzędu w czasie godzin pracy w celu załatwienia spraw służbowych wyłącznie na polecenie lub za zgodą dyrektora Biura Obsługi Mieszkańców.
3. Każde wyjście z Urzędu, o którym mowa w ust. 1 i 2, pracownik zobowiązany jest potwierdzić w „Książce ewidencji wyjść w godzinach pracy w celu załatwienia spraw służbowych”, stanowiącej załącznik nr 3b do Regulaminu, lub zapisem



- indywidualnej magnetycznej karty rejestracji czasu pracy.
4. Książkę, o której mowa w ust. 3, prowadzą komórki organizacyjne Urzędu lub stanowiska pracy w departamencie.
 5. Pracownik opuszczający swoje miejsce pracy, ale nie wychodzący z budynku Urzędu, zobowiązany jest zgłosić fakt wyjścia współpracownikom w pokoju, a w przypadku ich nieobecności w sąsiednim pokoju, w sekretariacie lub w portierni.
 6. ⁷(uchylony)

§ 43

1. Klucze do pokoi biurowych w budynkach, w których obowiązuje dozór 24-godzinny i 8-godzinny portiera, przechowywane są w pomieszczeniu portierni, a w budynkach objętych elektronicznym systemem antywłamaniowym przechowywane są w kasetkach wewnątrz budynku.
 2. Fakt pobrania i zdania kluczy pracownik potwierdza w „Książce ewidencji wydawania kluczy”, stanowiącej załącznik nr 3c do Regulaminu.
 3. Książka, o której mowa w ust. 2 jest przechowywana w pomieszczeniu portierni w budynkach objętych 24-godzinny oraz 8-godzinny systemem dozoru. W budynkach objętych elektronicznym systemem antywłamaniowym miejsce przechowywania książki wskazuje kierownik komórki organizacyjnej.
 4. Klucze do Biura Obsługi Mieszkańców pobiera pracownik referatu ds. informacyjnych Urzędu.
 5. Pracownik, który pierwszy otwiera drzwi do pomieszczenia biurowego jest zobowiązany przed otwarciem sprawdzić wizualnie stan zamków oraz powiadomić swojego przełożonego, jeżeli stwierdzi ich naruszenie.
 6. Pracownik przed przystąpieniem do pracy jest zobowiązany sprawdzić stan zabezpieczeń biurek stanowiskowych oraz szaf biurowych, służących do przechowywania dokumentów urzędowych na nośniku papierowym i elektronicznym oraz pieczęci i pieczętek oraz powiadomić swojego przełożonego, jeżeli stwierdzi ich naruszenie.
 7. W czasie pracy klucz do pokoju, odpowiednio zabezpieczony przed osobami trzecimi należy przechowywać w pokoju biurowym. W razie opuszczenia pokoju w czasie pracy przez wszystkich pracowników, pokój powinien być zamknięty przez ostatnią osobę wychodzącą z pokoju, a klucz przekazany do sąsiedniego pokoju lub innego miejsca ustalonego w komórce organizacyjnej Urzędu albo stanowisku pracy w departamencie.
 8. Pracownik, po zakończeniu pracy jest zobowiązany w szczególności do:
 - 1) uporządkowania miejsca pracy;
 - 2) zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych wszystkich dokumentów wytworzonych na nośniku papierowym i elektronicznym, pieczęci i pieczętek, sprzętu komputerowego i danych na nim przechowywanych;
 - 3) wyłączenia wszystkich urządzeń elektrycznych nie wymagających stałego zasilania;
- 7 Przez § 1 pkt 5 zarządzenia, o którym mowa w odnośniku 1.



- 4) zamknięcia okien oraz drzwi na klucz i zdania klucza.
9. Po zakończeniu pracy Biura Obsługi Mieszkańców pracownik referatu ds. informacyjnych Urzędu sprawdza pomieszczenie, wyłącza oświetlenie, zamyka wszystkie okna oraz drzwi na klucz i zdaje klucz.
10. W budynkach objętych dozorem portiera w godzinach 7.00 – 15.00 i budynkach objętych elektronicznym systemem antywłamaniowym, klucze do drzwi wejściowych przechowywane są we wskazanych przez Dyrektora Wydziału Organizacji Urzędu budynkach objętych 24 godzinnym dozorem portiera.
11. Budynki objęte dozorem portiera w godzinach 7.00 – 15.00 w dniach roboczych otwierane są przez portiera, a zamykane przez robotnika gospodarczego.
12. Budynki objęte elektronicznym systemem antywłamaniowym otwierane są przez osoby wskazane przez właściwego kierownika komórki organizacyjnej użytkującej dany budynek, a zamykane są przez robotnika gospodarczego lub osobę wskazaną przez właściwego kierownika komórki organizacyjnej użytkującej dany budynek.
13. Klucze od biurek stanowiskowych oraz szaf biurowych, w których przechowywane są zabezpieczone dokumenty, pieczęcie i pieczętki, znajdują się w użytkowaniu uprawnionych pracowników, którzy ponoszą za nie pełną odpowiedzialność poprzez ich używanie tylko do celów służbowych i właściwe zabezpieczenie w miejscu znanym tylko przez pracownika. Pracownik, przed spodziewaną nieobecnością zobowiązany jest przekazać osobie zastępującej klucze do biurek stanowiskowych oraz szaf biurowych, służących do przechowywania dokumentów urzędowych na nośniku papierowym i elektronicznym oraz pieczęci i pieczętek.

§ 44

Przebywanie na terenie Urzędu, po godzinach pracy lub w dni wolne od pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, na polecenie lub za zgodą bezpośredniego przełożonego po uzyskaniu akceptacji kierownika komórki organizacyjnej.

§ 45

(uchylony)

Rozdział 6

Urlopy, zwolnienia od pracy i usprawiedliwianie nieobecności

§ 46

1. Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów.
2. Plan urlopów ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia sprawnej pracy Urzędu.



3. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy lub osoby upoważnionej na „Wniosku o udzielenie urlopu” stanowiącym załącznik nr 6 do Regulaminu.
4. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
5. Pracownik ma prawo do żądania czterech dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w terminie przez niego wskazanym.
6. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 47

Pracownikowi, na pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

§ 48

O niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien przedzić pracodawcę.

§ 49

1. W razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście, przez inne osoby, telefonicznie, za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. W przypadku korzystania z poczty za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
2. Nietrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 1 jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.
3. Dowodami usprawiedliwiającyymi nieobecność w pracy są:
 - 1) zaświadczenie lekarskie, wystawione zgodnie z przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 568);
 - 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych 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) 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 1999 r. 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 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2020 r. poz. 568) 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 wykroczenie – 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 uniemożliwiających odpoczynek nocny.
4. Dokumenty, o których mowa w ust. 3 w pkt 2-6, pracownik zobowiązany jest przedłożyć pracodawcy najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy.

§ 50

1. W przypadku spóźnienia się do pracy, pracownik powinien zgłosić się do bezpośredniego przełożonego celem wyjaśnienia przyczyny spóźnienia.
2. Decyzję o uznaniu spóźnienia za usprawiedliwione podejmuje właściwy kierownik komórki organizacyjnej.

§ 51

Za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy i za nieusprawiedliwione spóźnienie pracodawca może zastosować wobec pracownika kary przewidziane Kodeksem pracy.

§ 52

1. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia spraw osobistych na jego pisemny wniosek, pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego oraz zaakceptowany przez kierownika komórki organizacyjnej lub osobę upoważnioną, z zastrzeżeniem ust. 2. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych stanowi załącznik nr 3d do Regulaminu.
2. Pracownicy innych komórek organizacyjnych Urzędu świadczący pracę w Biurze Obsługi Mieszkańców mogą być zwolnieni od pracy na czas niezbędny do załatwienia spraw osobistych na pisemny wniosek, zaakceptowany przez dyrektora Biura Obsługi Mieszkańców lub osoby upoważnionej. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia w celu załatwienia spraw osobistych stanowi załącznik, o którym mowa w ust. 1.



3. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 i 2, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia w tym samym okresie rozliczeniowym. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.
4. W przypadku nieodpracowania czasu zwolnienia w terminie, o którym mowa w ust. 3 pracodawca dokonuje potrącenia odpowiedniej części wynagrodzenia miesięcznego.

Rozdział 7 **Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa**

§ 53

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a w szczególności:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej;
- 2) konsultować zasady i częstotliwość prowadzenia szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z komisją bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) konsultować ocenianie ryzyka zawodowego ze związkami zawodowymi, informować pracowników o ryzyku zawodowym w ramach szkolenia wstępnego oraz po każdej zmianie oceny ryzyka na danym stanowisku i prowadzić stosowną dokumentację w tym zakresie;
- 4) zapewniać przestrzeganie w Urzędzie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usuwania uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 5) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 6) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.

§ 53a

1. W budynkach Urzędu oraz na terenie wokół tych budynków może być wprowadzony, z zastrzeżeniem ust. 3, nadzór w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny), mający wyłącznie na celu, zgodnie z art. 22² Kodeksu pracy, zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
2. Pracodawca może przeprowadzać, z zastrzeżeniem ust. 3, kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika oraz monitoring aktywności informatycznej i korzystania z aplikacji dziedzinowych do obsługi procesów i usług, mające wyłącznie na celu, zgodnie z art. 22³ Kodeksu pracy, zapewnienie organizacji



pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

3. Każdorazowe wykorzystanie informacji uzyskanych w sposób określony w ust. 1 i 2 odbywa się na uzasadniony wniosek kierownika komórki organizacyjnej i jest rejestrowane przez pracodawcę we właściwym rejestrze.

§ 54

Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych komórkach organizacyjnych Urzędu i stanowiskach pracy w departamencie ponoszą odpowiedzialność właściwi kierownicy komórek organizacyjnych, którzy są obowiązani w szczególności:

- 1) organizować miejsce pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz dopilnować aby środki te były stosowane zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić pracę w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) zapewnić bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego;
- 5) zapewnić przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) umożliwić wykonywanie zaleceń lekarza wynikających z badań profilaktycznych pracownika.

§ 55

1. Stanowiska pracy oraz zakres wyposażenia pracowników na nich zatrudnionych w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze określa „Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego” stanowiąca załącznik nr 7 do Regulaminu, zwana dalej „Tabelą przydziału”.
2. Pracownik używa przydzielony mu środek ochrony indywidualnej do czasu utraty przez ten środek własności ochronnych, a odzież i obuwie robocze do czasu utraty cech użytkowych w stopniu uniemożliwiającym dokonanie naprawy.
3. Okresy używalności niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego podaje Tabela przydziału.
4. Przydzielone środki ochrony indywidualnej powinny spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności, a odzież i obuwie robocze – wymagania określone w Polskich Normach.
5. Pracownik zobowiązany jest użytkować przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze w miejscu pracy zgodnie z przeznaczeniem i dbać o ich dobry stan.
6. Pracodawca zapewnia, aby przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze pasowały rozmiarami do pracownika oraz posiadały



- właściwości ochronne i użytkowe.
7. Wprowadza się dla pracowników dorywczo wykonujących czynności w terenie w zmiennych warunkach atmosferycznych odzież dyżurną ochronną przydzieloną do właściwych komórek organizacyjnych Urzędu.
 8. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, określonych w Tabeli przydziału, pracodawca wypłaca raz w roku, za okres od 1 lipca do 30 czerwca roku następnego, ekwiwalent pieniężny za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej.
 9. Ekwiwalent pieniężny za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej, ustala się w zależności od częstotliwości prań, określonej w Tabeli przydziału, w wysokości szacunkowych kosztów poniesionych przez pracownika, proporcjonalnie do czasu zatrudnienia.
 - 9a. Pracodawca określa następujące zasady wypłacania pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej:
 - 1) koszt jednego prania, poszczególnych rodzajów odzieży roboczej, określonych w Tabeli przydziału, obliczany będzie jako średnia cena rynkowa ustalana na podstawie cen pochodzących z trzech pralni na terenie miasta Lublin;
 - 2) koszt jednego prania odzieży roboczej, określonej w Tabeli przydziału, zatwierdza Sekretarz, na wniosek Dyrektora Wydziału Organizacji Urzędu;
 - 3) kwota ekwiwalentu pieniężnego, za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej za kwartał/miesiąc dla danego pracownika stanowi iloczyn wysokości kosztu jednego prania i częstotliwości prań, określonej w Tabeli przydziału, w danym:
 - a) kwartale, pomniejszony o jedną sześćdziesiątą szóstą za każdy dzień roboczy nieobecności (o których mowa w § 49) pracowników na stanowisku pracy portier w Wydziale Organizacji Urzędu w miejscu pracy,
 - b) miesiącu, pomniejszony o jedną dwudziestą drugą za każdy dzień roboczy nieobecności (o których mowa w § 49) pozostałych pracowników ujętych w Tabeli przydziału w miejscu pracy;
 - 4) ekwiwalent pieniężny za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej przez pracowników za okres od 1 lipca do 30 czerwca roku następnego, stanowi suma kwot ekwiwalentu pieniężnego za pranie we własnym zakresie odzieży roboczej za wszystkie kwartały/miesiące w ww. okresie.
 10. W razie utraty lub zniszczenia środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie inne środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze przewidziane w Tabeli przydziału.
 11. Jeżeli utrata lub zniszczenie odzieży i obuwia wymienionych w Tabeli przydziału nastąpiła z winy pracownika, jest on obowiązany pokryć koszt zakupu nowej odzieży i obuwia.
 12. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze po upływie okresu ich używalności przechodzą na własność pracownika. W razie rozwiązania



lub wygaśnięcia stosunku pracy przed upływem okresu używalności otrzymanych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej, pracownik jest zobowiązany zwrócić je pracodawcy. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może zwolnić pracownika z tego obowiązku na jego pisemny wniosek.

13. Wydawane pracownikom środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze podlegają ewidencji w Wydziale Organizacji Urzędu, na „Karcie ewidencyjnej przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego” zgodnie z załącznikiem nr 8 do Regulaminu.

§ 55a

1. Pracodawca wyposaża w odzież służbową:
 - 1) radców prawnych w Biurze Obsługi Prawnej;
 - 2) Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego i Zastępców Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego.
2. Odzież służbową pracowników, o których mowa w ust. 1 w pkt 1, stanowią togi w rozumieniu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie określenia stroju urzędowego radców prawnych biorących udział w rozprawach sądowych (Dz. U. Nr 112 poz. 1183).
3. Odzież służbową pracowników, o których mowa w ust. 1 w pkt 2, stanowią togi, będące strojem reprezentacyjnym używanym podczas pełnienia obowiązków przy przyjmowaniu oświadczeń o wstąpieniu w związek małżeński lub podczas uroczystości jubileuszowych.
4. Pracodawca zapewnia pranie odzieży służbowej. Przewidywany okres używalności odzieży służbowej oraz częstotliwość prania określa „Tabela przydziału odzieży służbowej”, stanowiąca załącznik nr 8a do Regulaminu.
5. Pracownik zobowiązany jest użytkować przydzieloną odzież służbową zgodnie z przeznaczeniem i dbać o jej dobry stan.
6. Odzież służbowa, o której mowa w ust. 1, podlega ewidencji w Wydziale Organizacji Urzędu na „Karcie ewidencyjnej przydziału odzieży służbowej”, zgodnie z załącznikiem nr 8b do Regulaminu.

§ 56

1. Pracodawca przydziela pracownikom środki higieny osobistej, takie jak: ręczniki papierowe, mydło w płynie z automatu oraz papier toaletowy, z przeznaczeniem do wspólnego użytkowania w umywalkach.
2. Środki higieny osobistej są uzupełniane sukcesywnie według potrzeb.
3. Niezależnie od wspólnie użytkowanych środków higieny osobistej określonych w ust. 1 pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy wymienionych w „Klasyfikacji stanowisk pracy” zgodnie z załącznikiem nr 9 do Regulaminu, przysługują środki czystości przyznane do indywidualnego użytku w ilości zależnej od rodzaju wykonywanej pracy i wynikających stąd wymogów higienicznych.
4. Środki higieny osobistej powinny być wydane pracownikom z góry, raz na kwartał.



5. Pracownik nie ma prawa do środków higieny osobistej za okres nieobecności w pracy trwający 15 dni i dłużej.
6. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pracy, normy przydziału środków higieny osobistej są proporcjonalne do wielkości etatu.

§ 57

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy należy do podstawowych obowiązków każdego pracownika.
2. Pracownik zobowiązany jest w szczególności:
 - 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
 - 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegać wydawanych w tym zakresie zarządzeń i poleceń;
 - 3) dbać o należyty stan urządzeń i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
 - 4) używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem;
 - 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim na podstawie skierowania, w miejscu wskazanym przez pracodawcę oraz stosować się do wskazań lekarza;
 - 6) poddawać się niezbędnym badaniom lekarskim, w przypadku kierowania pojazdami w celach służbowych oraz kierowania pojazdami prywatnymi do celów służbowych;
 - 7) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego lub wypadku przy pracy oraz ostrzec także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożących im niebezpieczeństwach;
 - 8) współdziałać z przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownik ma prawo:
 - 1) powstrzymać się od wykonania pracy, niezwłocznie zawiadamiając o tym przełożonego, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom;
 - 2) oddalić się z miejsca zagrożenia, niezwłocznie zawiadamiając o tym przełożonego, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia;
 - 3) po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób;
 - 4) za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia zachować prawo do wynagrodzenia.



§ 58

W zakresie ochrony przeciwpożarowej do obowiązków pracodawcy należą w szczególności:

- 1) przestrzeganie zasad budowlanych i instalacyjnych podczas projektowania, wykonawstwa i eksploatacji obiektów;
- 2) wyposażenie obiektów i pomieszczeń w określone przepisami ilości i rodzaje podręcznego sprzętu gaśniczego i urządzeń przeciwpożarowych, zapewnienie ich właściwego stanu technicznego oraz właściwego do nich dostępu (szczególnie do podręcznego sprzętu gaśniczego, hydrantów oraz przycisków pożarowych);
- 3) zapewnienie odpowiednio przygotowanych i dostępnych źródeł i miejsc poboru wody do celów gaśniczych;
- 4) przestrzeganie zasad użytkowania instalacji technicznych (elektrycznej, piorunochronowej, gazowej, oraz przewodów kominowych), maszyn, urządzeń przeciwpożarowych oraz zapewnienie terminowej konserwacji podręcznego sprzętu gaśniczego przez poddawanie przeglądów technicznym i czynnościom konserwacyjnym zgodnie z zasadami i w sposób określony w Polskich Normach;
- 5) zapoznanie pracowników z przepisami przeciwpożarowymi i porządkowymi (z uwzględnieniem obsługi sprzętu przeciwpożarowego i prowadzenia ewakuacji);
- 6) zapoznanie pracowników z „Instrukcjami Bezpieczeństwa Pożarowego” dla obiektów oraz przechowywanie ich w taki sposób aby zapewnić możliwość ich natychmiastowego wykorzystania na potrzeby prowadzenia działań ratowniczych;
- 7) stosowanie do ochrony przeciwpożarowej sprzętu, urządzeń, elementów, środków i instalacji posiadających aprobatę, certyfikaty I.T.B. i/lub CNBOP;
- 8) zapewnienie odpowiednich warunków ewakuacji poprzez odpowiednie zabezpieczenie klatek schodowych oraz przestrzeganie wymagań z zakresu stopnia palności elementów zastosowanych na drogach komunikacji ogólnej służących celom ewakuacji;
- 9) zapewnienie wyposażenia budynków i pomieszczeń w instrukcje postępowania na wypadek powstania pożaru, tablice informacyjne (np: o zakazie palenia tytoniu) i znaki bezpieczeństwa (oznakowanie dróg i wyjść ewakuacyjnych, urządzeń przeciwpożarowych i elektrycznych itp.);
- 10) wykonywanie prac niebezpiecznych pod względem pożarowym, na terenie obiektów pod warunkiem uzgodnienia tych prac z osobą odpowiedzialną za sprawy ochrony przeciwpożarowej i spełnienia wymagań z zakresu ochrony przeciwpożarowej obowiązujących przed, w trakcie oraz po ich zakończeniu.

§ 59

Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności:



- 1) ściśle przestrzegać przepisów ochrony przeciwpożarowej w zakładzie pracy, a w szczególności na swoim stanowisku pracy i jego otoczeniu;
- 2) znać i przestrzegać sposób alarmowania straży pożarnej w przypadku powstania pożaru oraz rozmieszczenie podręcznego sprzętu gaśniczego, hydrantów oraz ręcznych przycisków alarmowych;
- 3) niezwłocznie zgłaszać bezpośrednio przełożonemu usterki i zagrożenia mogące spowodować pożar, wybuch lub inne niebezpieczeństwo;
- 4) brać udział w szkoleniach i ćwiczeniach przeciwpożarowych (co najmniej raz na 2 lata polegających na praktycznym sprawdzeniu organizacji oraz warunków ewakuacji z całego obiektu);
- 5) sprawdzać w czasie pracy i po jej zakończeniu czy w pomieszczeniu, w którym pełni się obowiązki służbowe nie zaistniały warunki sprzyjające powstaniu pożaru, wybuchu lub innego niebezpieczeństwa;
- 6) dbać o podręczny sprzęt gaśniczy lub urządzenia ratownicze znajdujące się w pobliżu miejsc pracy;
- 7) przestrzegać zasad, by drogi ewakuacyjne były zawsze wolne i zapewniały bezkolizyjną ewakuację.

Rozdział 8

Ochrona pracy kobiet i uprawnienia pracowników związanych z rodzicielstwem

§ 60

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla ich zdrowia.
2. (uchylony)

§ 61

1. Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat czterech nie wolno bez jego zgody zatrudniać w systemie równoważnego czasu pracy powyżej 8 godzin, w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz nie wolno delegować go poza stałe miejsce pracy.
2. Pracownika sprawującego pieczę nad osobą wymagającą stałej opieki lub opiekującego się dziećmi w wieku do lat 8 nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej ani w niedziele i święta.
3. Pracownikowi wychowującemu dziecko do 14 roku życia przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 3, decyduje pracownik, w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku.
5. Wzór wniosku o udzielenie zwolnienia, o którym mowa w ust. 3, stanowi załącznik nr 9a do Regulaminu.



6. Zwolnienie, o którym mowa w ust. 3, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
7. Z uprawnień wskazanych w ust. 1 i 3 w trakcie roku kalendarzowego może korzystać jedno z rodziców.
8. Pracownicy są zobowiązani do złożenia oświadczenia o zamiarze korzystania z uprawnień wskazanych w ust. 1 i 3 według wzoru stanowiącego załącznik nr 10 do Regulaminu.
9. Wzór oświadczenia o wyrażeniu zgody, o której mowa w ust. 1 i 2, stanowi załącznik do 10a do Regulaminu.

§ 62

1. Nie wolno zatrudniać pracownicy w ciąży w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej ani w niedziele i święta.
2. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
3. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. poz. 796).
4. Pracownicy w ciąży nie można bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
5. Wzór oświadczenia o wyrażeniu zgody, o której mowa w ust. 4, stanowi załącznik nr 10b do Regulaminu.

Rozdział 9 Wypłata wynagrodzenia

§ 63

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

§ 64

1. Wynagrodzenie za pracę płatne jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje najpóźniej w dniu 28 każdego miesiąca.
3. Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane jest miesięcznie, w dniu 28 następnego miesiąca.
4. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę w porze nocnej oraz wyrównania wynagrodzenia następuje najpóźniej w dniu 10 każdego miesiąca.



5. Jeżeli dzień, o którym mowa w ust. 2-4 wypada w niedzielę, święto lub dzień wolny od pracy wypłata następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.
6. Wypłata wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w Urzędzie jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.
7. Na wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane w formie gotówkowej jako autowypłata w placówkach banku sprawującego obsługę finansową Urzędu.

§ 65

Zakład pracy, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało wynagrodzenie.

§ 66

Wysokość wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy uważane są za dobra osobiste pracownika i objęte są tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

Rozdział 10 **Odpowiedzialność porządkowa pracowników**

§ 67

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 usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:
 - 1) karę upomnienia;
 - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie 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 przez Prezydenta.
4. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia przez Prezydenta wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się naruszenia.

§ 68

1. Kary, o których mowa w § 67 Regulaminu, wobec pracowników stosuje Prezydent



- na wniosek właściwego kierownika komórki organizacyjnej.
2. O zastosowaniu kary pracownik zostaje powiadomiony na piśmie, a odpis składa się do akt osobowych pracownika.
 3. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do Prezydenta.
 4. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Prezydent po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika organizacji związkowej.
 5. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.
 6. 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.
 7. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy.
 8. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
 9. Postanowienia ust. 7 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.
 10. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Rozdział 11 **Postanowienia końcowe**

§ 69

1. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie obowiązują przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do Kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych i aktów wykonawczych do ustawy.
2. Zadania w imieniu pracodawcy określone w Regulaminie wykonują komórki organizacyjne Urzędu i stanowiska pracy w departamencie, zgodnie z zakresem kompetencji określonym w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Miasta oraz Regulaminach Organizacyjnych Departamentów.
3. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu sprawują kierownicy komórek organizacyjnych.