

Zarządzenie Nr 72/23
Wójta Gminy Kozy
z dnia 18 kwietnia 2023 r.

zmieniające Regulamin pracy pracowników Urzędu Gminy Kozy.

Na podstawie art. 30 ust. 1, art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.) w związku z art. 104² § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)

postanawiam, co następuje:

§ 1. W Regulaminie pracy pracowników Urzędu Gminy Kozy stanowiącym załącznik do zarządzenia Nr 64/22 Wójta Gminy Kozy z dnia 27 kwietnia 2022 r. wprowadza się następujące zmiany:

- 1) § 31 otrzymuje brzmienie:
„§ 31.1. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin na dobę mogą skorzystać z 15 minutowej przerwy w pracy, wliczanej do czasu pracy.
 2. Pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
 3. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
 4. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Odpoczynek powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godz. 6.00 w tym dniu.”
- 2) po § 37 wprowadza się § 37¹ i 37² w brzmieniu:
- „§ 37¹ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
 3. Pracownik zgłasza bezpośrednio przełożonemu zamiar skorzystania ze zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.
 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
 5. Przepis ust. 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.
- „§ 37² 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej

członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

2. Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
3. Urlopu, o którym mowa w ust. 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
4. Pracownik, który zamierza skorzystać z urlopu, o którym mowa w ust. 1, składa wniosek do bezpośredniego przełożonego w postaci papierowej lub za pośrednictwem Portalu Pracowniczego w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.”

3) § 45 otrzymuje brzmienie:

„§ 45 1. Pracodawca nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownicą lub pracownikiem, w następujących przypadkach:

- 1) w okresie ciąży,
 - 2) w okresie urlopu macierzyńskiego,
 - 3) w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części do dnia zakończenia tego urlopu.
2. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w okresach, o których mowa w ust. 1 jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.”

4) w § 61 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Pracownikom na stanowiskach robotniczych, wykonującym pracę na otwartej przestrzeni przysługują:

- 1) przy temperaturze poniżej 10°C - napoje gorące,
- 2) przy temperaturze powyżej 25°C - napoje zimne.”

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