

**ZARZĄDZENIE Nr 196/2020**  
**Burmistrza Wyszkowa**  
**z 30 października 2020 roku**

**zmieniające Zarządzenie Nr 277/2019 Burmistrza Wyszkowa**  
**z 12 grudnia 2019 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy**  
**Urzędu Miejskiego w Wyszowie**

Na podstawie art. 104-104<sup>3</sup> ustawy z 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020r., poz. 1320), art. 42 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2019r., poz. 1282), art. 33 ust. 1,3 i 5 ustawy z 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 713) zarządza się, co następuje:

**§ 1**

W Regulaminie pracy Urzędu Miejskiego w Wyszowie, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 277/2019 Burmistrza Wyszkowa z dnia 12 grudnia 2019 roku wprowadza się zmiany zgodnie z Porozumieniem w sprawie stosowania ruchomego czasu pracy zawartego w dniu 30 października 2020 roku pomiędzy:

Urzędem Miejskim w Wyszowie reprezentowanym przez **Grzegorza Nowosielskiego** Burmistrza Wyszkowa jako pracodawcą samorządowym, zwanym dalej „Pracodawcą”

a

**Przedstawicielami pracowników** (wymienionymi poniżej), działającymi w imieniu wszystkich pracowników zatrudnionych u Pracodawcy, zwanymi dalej „Pracownikami”:

1. Justyna Kukawska – Wydział Inwestycji i Bezpieczeństwa,
2. Iwona Kostrzewa – Wydział Zagospodarowania Przestrzennego i Gospodarki Nieruchomościami,
3. Renata Rokitnicka – Wydział Gospodarki Komunalnej, Mieszkalnictwa i Rolnictwa,
4. Małgorzata Wrzesińska – Wydział Rozwoju,
5. Katarzyna Kujanek – Wydział Finansowo-Budżetowy,
6. Ewa Piórkowska – Wydział Podatków i Opłat Lokalnych,
7. Karol Pych – Wydział Promocji, Kultury i Sportu,

8. Renata Pokraśniewicz – Wydział Edukacji i Spraw Społecznych,
9. Ewa Grzywacz – Wydział Spraw Obywatelskich i Administracji,
10. Adrian Sielski – Wydział Informatyzacji i Ochrony Danych,
11. Przemysław Budny – Urząd Stanu Cywilnego,
12. Grzegorz Siek – Straż Miejska,
13. Monika Domalewska – Wieloosobowe Samodzielne Stanowisko.

## § 2

**- w § 17 wprowadza się ust. 9 oraz ust.10**

„Ust. 9. Pracodawca w zależności od okoliczności i potrzeb może stosować ruchomy czas pracy, w tym w systemie pracy hybrydowej oraz w systemie pracy zdalnej.

Ust. 10 Ruchomy czas pracy, o którym mowa w ust.9, może być stosowany na warunkach określonych poniżej:

- a) rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które są dla pracowników dniami pracy,
- b) wykonywanie pracy w ruchomym rozkładzie czasu pracy, nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11-godzinnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku oraz co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego,
- c) ponowne wykonywanie pracy w ruchomym rozkładzie czasu pracy, w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych,
- d) pracownicy mają obowiązek wypracowania wyznaczonych dobowych wymiarów czasu pracy,
- e) zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownikowi, który nie wypracował obowiązującego dobowego wymiaru czasu pracy, nie przysługuje wynagrodzenie za czas nieprzepracowany,
- f) bezpośredni przełożony sprawuje nadzór nad prawidłowością wypracowania dobowego wymiaru czasu pracy przez podległych pracowników,

- g) miesięczne rozkłady czasu pracy (harmonogramy) podaje się do wiadomości pracowników, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem każdego miesiąca. W uzasadnionych przypadkach lub na wniosek pracownika bezpośredni przełożony może dokonać zmian w rozkładzie czasu pracy,
- h) w uzasadnionych indywidualnych przypadkach, na pisemny wniosek pracownika, Pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy pod warunkiem, że zmiana ta nie utrudnia właściwego funkcjonowania Urzędu.”

**- w § 28 wprowadza się ust. 8 oraz ust. 9**

„Ust. 8 Pracodawca nie może zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. W sprawie wykazu prac uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet ma zastosowanie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017r., poz. 796)”.

„Ust. 9 Pracodawca nie zatrudnia pracowników młodocianych na stanowiskach związanych z wykonywaniem prac fizycznych, niniejszy regulamin nie zawiera postanowień w zakresie dotyczącym warunków i czasu ich pracy.

W przypadku zatrudnienia młodocianych będą miały zastosowanie przepisy Działu Dziewiątego Kodeksu Pracy oraz inne obowiązujące w tym zakresie przepisy”.

**§ 3**

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania z treścią Zarządzenia.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania jego treści do wiadomości pracowników Urzędu Miejskiego w Wyszkanie.