

## **Zarządzenie Nr 195/13**

### **Wójta Gminy Narewka**

z dnia 12 listopada 2013 r.

#### **w sprawie zmian w Regulaminie pracy**

Na podstawie art. 104<sup>2</sup> § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1 W Regulaminie pracy przyjętym Zarządzeniem Nr 122/09 Wójta Gminy Narewka z dnia 22 maja 2009 r. wprowadza się następujące zmiany:

1. Dodaje się Dział XIII o następującej treści:

#### **„XIII Równe traktowanie w zatrudnieniu:**

§ 1. Pracownicy są 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.

§ 8. 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 § 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.

§ 9. 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 § 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 § 1,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania 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.

§ 10. 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 § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 11. 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.

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

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 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.

§ 13. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów

§ 14.1. 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 ust. 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.”

2. Załącznik Nr 1 otrzymuje brzmienie:

„Tabela przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego:

| Lp. | Stanowisko pracy  | Zakres wyposażenia:<br><br>R- odzież i obuwiu robocze<br><br>O – ochrony indywidualnej   | Przewidywalny okres używalności w m-cach w okresach zimowych (o.z.) i do zużycia                                  |
|-----|---|--|---|
| 1.  | robotnik gospodarczy, robotnik placowy w tym także prace interwencyjne i roboty publiczne   | R – czapka drelichowa lub beret<br><br>R – ubranie drelichowe lub kombinezon drelichowy<br><br>O – kamizelka ciepłochronna<br><br>O – buty filcowo-gumowe<br><br>O - trzewiki przemysłowe<br><br>O – rękawice ochronne drelichowe<br><br>O - nauszники | 12 miesięcy<br><br>12 miesięcy<br><br>3 o.z.<br><br>3 o.z.<br><br>24 miesiące<br><br>do zużycia<br><br>do zużycia |
| 2.  | robotnik gospodarczy, robotnik placowy – kobiety wykonujące prace porządkowe zatrudnione w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych                        | R - chustka (wg potrzeb)<br><br>R - fartuch z tkanin syntetycznych<br><br>O - trzewiki przemysłowe   | do zużycia<br><br>do zużycia (min. 36 miesięcy)<br><br>24 miesiące  |
| 3.  | Kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ratowniczo – gaśniczych; kierowcy – operatorzy sprzętu do wywozu nieczystości stałych i płynnych oraz pracownicy fizyczni | R – czapka drelichowa lub beret<br><br>R – ubranie drelichowe lub kombinezon drelichowy<br><br>O – kamizelka ciepłochronna   | 24 miesiące<br><br>12miesięcy<br><br>3 o.z.   |
| 4.  | woźna   | R – fartuch z tkanin syntetycznych<br><br>R – trzewiki profilaktyczne<br><br>O – rękawice gumowe, kalosze<br><br>O – pas bezpieczeństwa do mycia okien   | 24 miesiące<br><br>12 miesięcy<br><br>do zużycia<br><br>okres określony w instrukcji                              |

|    |  |  |             |
|----|--|--|-------------|
| 5. | palacz   | R – czapka drelichowa lub beret                          | 24 miesiące |
|    |  | R – ubranie drelichowe                                   | 12 miesięcy |
|    |  | O – trzewiki przemysłowe skórzano-gumowe                 | 18 miesięcy |
|    |  | O – kamizelka ciepłochronna lub bluza ciepłochronna      | 3 o.z.      |
|    |  | O – fartuch brezentowy                                   | do zużycia  |
|    |  | O – rękawice brezentowe                                  | do zużycia  |
|    |  | O – okulary ochronne                                     | do zużycia  |
| 6. | opiekunowie  | R – fartuch  | wg potrzeb  |
|    |  | R – torba  | wg potrzeb  |
|    |  | O – buty ocieplane zimowe                                | 2 o.z.      |
|    |  | O – buty letnie  | 24 miesiące |
| 7. | bibliotekarz   | R – fartuch z tkanin syntetycznych lub fartuch kretonowy | 24 miesiące |
|    |  | R. trzewiki profilaktyczne                               | 9 miesięcy  |
| 8. | elektryk   | R – czapka drelichowa lub beret                          | 12 miesięcy |
|    |  | R – ubranie drelichowe lub kombinezon drelichowy         | 12 miesięcy |
|    |  | O – kamizelka ciepłochronna                              | 3 o.z.      |
|    |  | O – buty filcowo-gumowe                                  | 3 o.z.      |
|    |  | O - trzewiki przemysłowe                                 | 24 miesiące |
|    |  | O – rękawice ochronne gumowe                             | do zużycia  |
| 9. | dyspozytor, konserwator sieci wodno – kanalizacyjnej | R- ubranie drelichowe lub kombinezon drelichowy          | 12 miesięcy |
|    |  | R – czapka drelichowa lub beret                          | 12 miesięcy |
|    |  | O – kamizelka ciepłochronna                              | 3 o.z.      |
|    |  | O – buty filcowo-gumowe                                  | 3 o.z.      |
|    |  | O - trzewiki przemysłowe                                 | 24 miesiące |
|    |  | O – rękawice ochronne gumowe                             | do zużycia  |

3.. Załącznik Nr 2 otrzymuje brzmienie:

„Tabela przydziału środków czystości:

| Lp. | Stanowisko pracy   | Środki czystości            | Norma przydziału      | Okres przydziału                       |
|-----|--|-----------------------------|-----------------------|--|
| 1.  | 1) Opiekunowie   | Mydło<br>Herbata<br>Ręcznik | 100 g.<br>100 g.<br>1 | raz w m-cu<br>raz w m-cu<br>raz w roku |
| 2.  | 1) kierowca autobusu<br>2) kierowca koparko – spycharki<br>3) kierowca - operator sprzętu do wywozu nieczystości stałych i płynnych<br>4) kierowca sam. ratowniczo – gaśniczego<br>5) pracownik drogowy<br>6) elektryk<br>7) konserwatorzy wod. – kan. | Herbata<br>Mydło<br>Ręcznik | 50 g.<br>400 g.<br>2  | raz w m-cu<br>raz w m-cu<br>raz w roku |
| 3.  | Robotnik gospodarczy, robotnik placowy w tym:<br><br>1) Prace interwencyjne i roboty publiczne   | Herbata<br>Mydło            | 50 g<br>200 g.        | raz w m-cu<br>raz w m-cu               |

4.. Załącznik Nr 3 otrzymuje brzmienie:

„Tabela przydziału profilaktycznych napojów

| Lp. | Stanowisko pracy   | napoje            | Norma przydziału      | Okres spożywania                     |
|-----|--|-------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| 1.  | Pracownicy samorządowi:<br><br>1) Urzędu Gminy<br>2) Gminnej Biblioteki Publicznej<br>3) Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej<br>4) Opiekuni   | woda<br>mineralna | 1 litr<br>dziennie    | Okres letni<br>temp.<br>pow. 25°C    |
| 2.  | 1) kierowca autobusu<br>2) kierowca koparko – spycharki<br>3) kierowca - operator sprzętu do wywozu nieczystości stałych i płynnych<br>4) kierowca sam. ratowniczo – gaśniczego<br>5) pracownik drogowy<br>6) elektryk | woda<br>mineralna | 1,5 litra<br>dziennie | Okres letni<br>temp.<br>pow.<br>25°C |

|    |   |                   |                       |                                   |
|----|---|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| 3. | Robotnik gospodarczy, robotnik placowy w tym: |                   |                       |                                   |
|    | 1) Prace interwencyjne i roboty publiczne     | woda<br>mineralna | 1,5 litra<br>dziennie | Okres letni<br>temp. pow.<br>25°C |

Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za napoje.”

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Wójt Gminy Narewka

mgr Mikołaj Pawilcz