

REGULAMIN PRACY

QualiSort Polska Sp. z o.o.

Podstawę opracowania Zakładowego Regulaminu Pracy stanowi Kodeks Pracy ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jednolity) Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz.94 ze zm. i Rozporządzenie Wykonawcze do Kodeksu Pracy

I. Postanowienia ogólne.

§ 1

- 1.Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związanie z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika.
- 2.Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników bez względu na zajmowanie stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.
- 3.Każdy nowo przyjmowany pracownik jest obowiązany zapoznać się z regulaminem przed przystąpieniem do pracy i zapoznanie z nim potwierdzić na piśmie.
- 4.Ilekoć w Regulaminie Pracy jest mowa o Spółce – rozumie się przez to QualiSort Polska Spółkę z o.o. w Janikowie z siedzibą w Janikowie przy ul. Gnieźnieńskiej 33.

II. Obowiązki pracodawcy i pracownika.

§ 2

Pracodawca obowiązany jest:

- 1.Zaznajomić pracowników podejmujących pracę w zakresie ich obowiązków, o sposobie wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
- 2.Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.
- 3.Zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 4.Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
- 5.Ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- 6.Stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły zawodowej lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.

7. Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników.
8. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
9. Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracownika.
10. Wpływać na kształtowanie w Spółce właściwych zasad współżycia społecznego.
11. Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na piśmie, zgodnie z obowiązującymi wymogami zawartymi w art. 29 § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, która w szczególności powinna określać:
 - ⊗ rodzaj pracy i miejsce wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy,
 - ⊗ wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia oraz wymiar czasu pracy.

Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

Pracodawca ponadto informuje pracownika w formie pisemnej, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawowe obowiązki pracodawcy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

12. Pracodawca obowiązany jest:

- a) chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki,
- b) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- c) zapewniać przestrzeganie w Spółce przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- d) zapewniać wykonanie zaleceń Społecznego Inspektora Pracy,
- e) zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami,
- f) zapewniać, aby pomieszczenia pracy były odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i liczby zatrudnionych pracowników,

g) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

h) utrzymać obiekty budowlane i pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nim i związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

i) zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji,

j) stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- ⊗ utrzymywać w stanie stałym sprawności urządzenia ograniczające i eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy,

- ⊗ przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

k) skierować nowoprzyjętego pracownika na wstępne badania lekarskie:

wstępnym badaniom lekarskim podlegają pracownicy młodociani, przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, badania, o których wyżej mowa są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

l) zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie, obejmujące m.in. informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,

m) zaznajomić pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac,

n) wydać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

13. Zadbać aby, maszyny i urządzenia techniczne były tak konstruowane i budowane aby:

- ⊗ zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

- ⊗ zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym.

- ⊗ zabezpieczały wykonywanie pracy pracownika przed hasłem.

14. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

15. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiającą ich identyfikację.
16. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada wymaganych kwalifikacji, a także dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
17. Obowiązki pracodawcy w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze:
 - 17.1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w polskich normach.
 - 17.2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
 - 17.3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej czynności te mogą być wykonane przez pracownika, za jego zgodą pod warunkiem wypłacanie przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości poniesionych kosztów.

III. Obowiązki pracownika.

§ 3

Każdy pracownik Spółki obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§ 4

Pracownik obowiązany jest w szczególności:

1. Przestrzegać czasu pracy ustalonego w Spółce.
2. Przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w Spółce porządku.
3. Przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
4. Dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
5. Przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.
6. Przestrzegać w Spółce zasad współżycia społecznego.
7. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik obowiązany jest:

- 8.1. Znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym.
- 8.2. Wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych poleceń w tym zakresie i wskazówek przełożonych.
- 8.3. Dbać o należyty stan maszyn i urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek, ład w miejscu pracy.
- 8.4. Stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem.
- 8.5. Poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim i stosować się do wskazówek lekarskich.
- 8.6. Niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w Spółce wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego, oraz ostrzec współpracowników o grożącym im niebezpieczeństwie.
- 8.7. Współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

IV. Czas pracy.

§ 5

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Spółce lub innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy winien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową.
3. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.
4. W Spółce występują następujące systemy czasu pracy:

System jednozmianowej organizacji pracy dla:

▣ pracowników administracyjno – biurowych,

Zganie z ustalonym i zatwierdzonym harmonogramem tj.

Rozkład czasu pracy:

- I zmiana od 6:00 do 14:00,
- II zmiana od 14:00 do 22:00.
- III zmiana od 22:00 do 6:00.

Dopuszcza się przedłużenie czasu pracy dla tej grupy pracowników do 16 na dobę, a czas pracy nie może przekraczać 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dyspozytorskich nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika. Przełożony pracownika może awaryjnie przedłużyć czas pracy do 16 godzin na dobę.

§ 6

1. W szczególnych przypadkach podyktowanych względami społeczno – gospodarczymi pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi może, dla niektórych służb dokonać zmian godzin rozpoczęcia i końca pracy.
2. Pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy dla poszczególnych pracowników, którzy ze szczególnie uzasadnionych względów nie mogą rozpocząć pracy w czasie przewidzianym dla ogółu pracowników.
3. Pracownicy pełniący pogotowie techniczne (domowe), wykonują obowiązki poza normalnymi godzinami pracy w Spółce. Harmonogram pełnienia pogotowia opracowany przez Kierownika właściwego działu i zatwierdzony przez dyrektora Spółki, podany jest do wiadomości zainteresowanych pracowników.

§ 7

Czas pracy liczy się od momentu objęcia wyznaczonego stanowiska, aż do jego opuszczenia po zakończeniu pracy.

Ustala się następujące przerwy w pracy:

☐ w czasie godzin pracy pracownicy korzystają z 30 minutowej przerwy przeznaczonej na spożycie posiłku.

☐ czyszczenie narzędzi, maszyn i urządzeń jak również porządkowanie miejsca pracy ustala się na 15 minut przed zakończeniem pracy.

§ 8

Pora nocna, za którą przysługuje dodatek nocny obejmuje czas od godz. 22:00 do 6:00.

Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną od godz. 0:00 w tym dniu do 24:00 i dozwolona jest:

w ruchu ciągłym,
w równoważnym systemie czasu pracy,
w transporcie.

V. Ochrona wynagrodzenia za pracę.

§ 9

Ustala się następujące terminy wypłaty wynagrodzenia oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego:

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu.
2. Wypłata wynagrodzeń dla pracowników opłacanych wg stawek m-cznych następuje 10-go dnia następnego m-ca.
3. Wypłata wynagrodzeń dla pracowników opłacanych wg stawek godzinowych następuje 10 dnia następnego m-ca.
4. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenia wypłaca się w dniu poprzedzającym.
5. Wynagrodzenie wypłacane będzie na konta pracowników

Wypłata wynagrodzeń chorobowych i świadczeń z ubezpieczenia społecznego następuje łącznie z wypłatą wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca jest obowiązany wyjaśnić pracownikowi na jego żądanie jak zostało obliczone jego wynagrodzenie i udostępnić do wglądu dokumenty.

VI. Porządek i organizacja.

§ 10

Pracownik obowiązany jest do punktualnego rozpoczynania pracy i nie opuszczania stanowiska pracy bez zezwolenia przełożonego, który odpowiada za kontrolę obecności pracownika podczas pracy oraz kontrolę przestrzegania dyscypliny pracy.

Pracownik jest obowiązany potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności przybycie do pracy oraz obecność w pracy.

Pracownicy produkcyjni są obowiązani do bezzwłocznego zawiadamiania swojego przełożonego o wszelkich przeszkodach w rozpoczęciu pracy lub wynikłych w toku pracy. Powyższy

obowiązek zawiadomienia dotyczy również stwierdzenia wad w dostarczonym materiale lub sprzęcie.

Pracownicy znajdujący się w stanie nietrzeźwym nie mogą być dopuszczeni do wykonywania pracy, bądź też będą od wykonywania pracy odsunięci.

§ 11

Ustala się następujący sposób zabezpieczenia pomieszczeń oraz narzędzi pracy po zakończeniu pracy:

1. Pracownik jest obowiązany do uporządkowania swego miejsca pracy po zakończeniu pracy, czyszczenia narzędzi pracy i złożenia ich w miejscu wyznaczonym celem zabezpieczenia przez kradzież lub zniszczeniem.
2. Pracownicy administracyjno – biurowi zobowiązani są po skończeniu dnia pracy uporządkować i umieścić w biurkach i szafach pod zamknięciem wszelkie dokumenty, pieczętunki celem zabezpieczenia tajemnicy służbowej.
3. Przebywanie w miejscu pracy po godzinach pracy dopuszczalne jest wyłącznie na podstawie polecenia służbowego lub zezwolenia wydanego przez Dyrektora tylko do wykonania czynności służbowych.
4. Przebywanie pracowników po godzinach pracy na terenie zakładu wymaga każdorazowo zgody Dyrektora Zarządu. Sposób wyrażenia zgody, ewidencję i kontrole pobytu pracownika na terenie zakładu pracy po godzinach pracy reguluje Zarządzenie Dyrektora Zarządu.
5. Na terenie Spółki obowiązuje zakaz palenia tytoniu.
6. Palenie tytoniu dozwolone jest tylko w miejscach do tego wyznaczonych.
7. Na zebraniach, naradach, konferencjach obowiązuje zakaz palenia tytoniu.
8. Dyrektor lub inna wyznaczona osoba przyjmuje pracowników w sprawach skarg i wniosków w każdą środę w godz. 14:00 do 15:00.
9. Wynoszenie, względnie wywożenie jakichkolwiek przedmiotów, materiałów itp. ze Spółki bez zezwolenia (przepustki materiałowej) jest zabronione.

VII. Tryb usprawiedliwiania nieobecności i spóźnień w pracy, udzielanie zwolnień od pracy, udzielanie urlopów.

§ 12

O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić pracodawcę.

W przypadku nie stawienia się do pracy poza przypadkami określonymi w pkt. 1 pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności w pracy nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

§ 13

Dowodami usprawiedliwiającyymi nieobecność w pracy są:

1. Zaświadczenie lekarskie o czasowej nieobecności w pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy.
2. Decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami.
3. Oświadczenie pracownika – w razie zaistniałej okoliczności uzasadniającej 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. Imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej, samorządu terytorialnego, Sąd, Prokuraturę, Policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia w charakterze strony lub świadka, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie.
5. Oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 11 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

§ 14

Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy przedstawiając niezwłocznie pracodawcy przyczyny nieobecności, a na żądanie Dyrektora lub upoważnionego pracownika także odpowiednie dowody.

§ 15

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu Pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu Pracy albo innych przepisów prawa.

2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.
3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, Sądu, Prokuratury, Policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia.
4. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń: łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego.
5. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.
6. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty.
7. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy:

■ będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestnictwa w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także w wymiarze nie przekraczającym łącznie 6 dni w ciągu roku kalendarzowego na szkolenia pożarnicze,
■ na czas wykonania obowiązku świadczeń osobistych, w trybie i na warunkach przewidzianych odrębnymi przepisami.

8. Zwolnienie pracownika od pracy w razie konieczności udziału w akcji ratowniczej następuje w trybie przyjętym przez służbę ratowniczą odpowiednią do zorganizowania takich akcji, zaś w celu uczestniczenia w szkoleniach pożarniczych na podstawie wniosku właściwej terytorialnej jednostki organizacyjnej Państwowej Straży Pożarnej. Czas koniecznego wypoczynku pracownika po zakończeniu akcji ratowniczej ustala osoba, która tą akcją kierowała.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację Krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić pracownika od pracy będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zleconych przez Stację Krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą być one wykonane w czasie wolnym od pracy.

Pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika od pracy w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, placówce naukowej albo jednostce badawczo – rozwojowej, łączny wymiar zwolnienia z tego tytułu nie może przekraczać 6 godz. w tygodniu lub 24 godzin w m-cu.

Powyższy punkt stosuje się odpowiednio do pracownika w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u zatrudniającego pracodawcy, na czas niezbędny do uczestnictwa w posiedzeniach tej rady.

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący:

☐ 2 dni – w razie ślubu, urodzenia się jego dziecka, zgonu i pogrzebu syna, córki, małżonka, matki, ojca, macochy, ojczyzna,

☐ 1 dzień – w razie ślubu dziecka, zgonu i pogrzebu brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub jego bezpośrednią opieką.

§ 16

1. Załatwianie spraw osobistych, społecznych lub innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy, gdy zachodzi nieunikniona i należycie uzasadniona potrzeba. Zwolnienia udziela bezpośredni przełożony pracownika.
3. Za powyższy czas zwolnienia z pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
4. W zgłoszonym wniosku o udzielenie tego zwolnienia pracownik winien podać, czy zobowiązuje się odpracować czas zwolnienia, czy też zgodnie z obowiązującymi przepisami, ma być potrącone wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej czasowi zwolnienia.
5. Po zaakceptowaniu zwolnienia pracownika przez bezpośredniego przełożonego pracownik jest obowiązany wpisać się do książki wyjść, zaznaczając w niej czas wyjścia i powrotu do pracy.

§ 17

Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 15 pkt. 5, pkt. 6, pkt. 9, pkt. 11, pkt. 12 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 Kodeksu Pracy.

§ 18

W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 15 w pkt. 2, pkt. 3, pkt. 4, pkt. 7, pkt. 8 pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

§ 19

1. Wszelkich zwolnień od pracy udziela pracodawca lub osoby upoważnione, na pisemny

udokumentowany wniosek pracownika.

2. Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję wszystkich udzielonych zwolnień od pracy oraz okresów usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy do przeprowadzenia okresowej analizy prawidłowości i celowości udzielania zwolnień od pracy oraz kontroli właściwego ich wykorzystania.
3. W razie nieobecności pracownika Dyrektor lub bezpośredni przełożony pracownika ustala, kto będzie zastępował pracownika podczas jego nieobecności.

§ 20

1. Urlopy wypoczynkowe udzielane są pracownikom, zgodnie z planem urlopów podanym do wiadomości pracowników. Pracownik winien być zawiadomiony o terminie urlopu przez bezpośredniego przełożonego nie później niż na jeden m-c przed dniem jego rozpoczęcia. Urlopu udziela Dyrektor, jego zastępca oraz główny księgowy dla kadry kierowniczej, dla pozostałych pracowników kierownicy działów, sekcji opiniującej podania.
2. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (art. 167 Kodeksu Pracy).

VIII. Odpowiedzialność porządkowa pracowników.

§ 21

Szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest:

1. Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
2. Zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy.
3. Niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.
4. Nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
5. Nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.
6. Nie zachowanie tajemnicy informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę.
7. Nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w Spółce porządku pracy.
8. Nie stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy.
9. Nie przybycie do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia.

§ 22

1. Za nie przestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów

bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu Pracy:

- ⊗ karę upomnienia,
- ⊗ karę nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożycie alkoholu w czasie pracy - można również stosować karę pieniężną.

Zgodnie z art. 108 § 3 Kodeksu Pracy kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt. 1-3 Kodeksu Pracy

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 m-cy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia na piśmie – wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminu jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 23

1. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w przeciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych po roku nienagannej pracy.

IX. Nagrody i wyróżnienia.

§ 24

Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonania zadań, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.

Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

X. Wykaz prac wzbronionych kobietom, kobietom będącym w ciąży i w okresie karmienia oraz młodocianym zatrudnionym w Qualisort Polska Sp. z o.o..

§ 25

Wykaz prac wzbronionych kobietom:

1. Prace związane z wysiłkiem fizycznym przy pracach na wszystkich stanowiskach dozwolonych kobietom, jeżeli wydatek energetyczny netto przekracza 1200 Kcal na zmianę roboczą.

2. Prace związane z transportem ciężarów:

- przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu:

⊗ przy pracy stałej 15 kg od 28.XII.1998 r. 12 kg/osobę,

⊗ przy pracy dorywczej 25 kg od 28.XII.1998 r. 20kg/osobę,

- przy ręcznym przenoszeniu po górę:

⊗ przy pracy stałej 10 kg od 28.XII.1998 r. 8 kg/osobę,

⊗ przy pracy dorywczej 20 kg od 28.XII.1998 r. 15 kg/osobę.

- przy przewożeniu ciężarów o masie powyżej 50kg na taczkach jednokołowych,

- przy przewożeniu ciężarów o masie powyżej 80 kg na wózkach 2,3 i 4 kołowych.

3. Prace narażające na drgania o ogólnym lub miejscowym oddziaływaniu na organizm kobiety o dopuszczalnych wartościach dotyczy to w szczególności:

⊗ prac na stanowisku kierowcy ciągnika, ciężkiego sprzętu transportowego, budowlanego i innych urządzeń wytwarzających wibrację jak młoty pneumatyczne, wiertarki udarowe itp. innych prac szkodliwych,

⊗ spawanie metali kolorowych,

⊗ spawanie w zbiornikach,

⊗ spawanie i cięcie metali zawierających ołów.

Wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży i w okresie karmienia.

1. Prace związane z wysiłkiem fizycznym – gdy wydatek energetyczny netto na stanowisku pracy przekracza 969 Kcal na zmianę roboczą.

2. Praca związana z transportem ciężarów – przy ręcznym podnoszeniu oraz przewożeniu ciężarów o masie przekraczającej 1/4 wartości określonych dla wszystkich kobiet nie będących w ciąży ani też w okresie karmienia.

3. Prace w pozycji wymuszonej ciała:

⊗ prace wykonywane na kłęczkach, w przysiadzie, w pochylonej pozycji,

⊗ prace w pozycji stojącej ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

4.Prace wykonywane w uciążliwym środowisku pracy:

- ⊗prace w wydłużonym tygodniowym czasie pracy,
- ⊗prace na stanowisku mokrym i w wodzie,
- ⊗prace w porze nocnej,
- ⊗prace przy słabym oświetleniu.

Prace w mikroklimacie zimnym oraz zmiennym:

- ⊗w okresie zimowym przy temperaturze +10°C i mniejszej w pomieszczeniach zamkniętych i na otwartej przestrzeni,
- ⊗w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

6.Prace w hałasie i drganiach:

- ⊗prace w hałasie w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8 godzin dnia pracy przekracza wartość 65 dB, dotyczy prac:
- ⊗prace w drganiach w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm kobiety bez względu na poziom tych drgań.

7.Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania nadfioletowego i podczerwonego:

- ⊗prace przy obsłudze urządzeń energetycznych,
- ⊗prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 NDN promieniowania nadfioletowego, dotyczy to prac spawalniczych oraz cięcia metali (elektryczne oraz gazowe),
- ⊗prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin/dobę.

8. Prace poniżej poziomu gruntu i na wysokościach:

- ⊗prace w wykopach i zbiornikach otwartych,
- ⊗prace na wysokości zagrażającej upadkiem – wchodzenie i schodzenie po drabinie, klamrach, dotyczy również pracy sprzątarek przy myciu okien zakładaniu firan, malowanie pomieszczeń przy użyciu drabin.

9.Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi –

10.Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi:

- ⊗wszelkie prace przy usuwaniu skutków awarii,
- ⊗udział w gaszeniu pożaru,
- ⊗przy wszystkich rodzajach pojazdów mechanicznych będących w ruchu.

§ 27

1.Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

2.Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.

3. Pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jego zgody zatrudnić w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 28

Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

- ⊗ zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- ⊗ w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.

Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.

§ 29

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.

2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§ 30

Wykaz prac wzbronionych młodocianym:

1. Prace związane z wysiłkiem fizycznym mierzone wydatkiem energetycznym netto przy 6-cio godzinnym dniu pracy:

- ⊗ do ukończenia 16-tego roku życia – dziewczęta 430 Kcal, chłopcy 620 Kcal,
- ⊗ od 16-tego do 18-tego roku życia – dziewczęta 550 Kcal, chłopcy 720 Kcal.

2. Dźwiganie ciężarów i transport:

- ⊗ do ukończenia 16-tego roku życia:
 - przy pracy dorywczej – dziewczęta -10 kg, chłopcy – 15 kg,
 - przy pracy stałej – dziewczęta - 5 kg, chłopcy – 8 kg,
- ⊗ od 16-tego do 18-tego roku życia:
 - przy pracy dorywczej – dziewczęta - 20 kg, chłopcy – 25 kg,
 - przy pracy stałej – dziewczęta – 8 kg, chłopcy - 12 kg,
- ⊗ przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu pod górę do lat 16:
 - przy pracy dorywczej – dziewczęta – 10 kg, chłopcy – 8 kg,
 - przy pracy stałej – dziewczęta – 3 kg, chłopcy – 5 kg,
- ⊗ przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu pod górę od 16 do 18 lat:
 - przy pracy dorywczej – dziewczęta – 10 kg, chłopcy – 15 kg,
 - przy pracy stałej – dziewczęta – 5 kg, chłopcy – 8 kg,
- ⊗ przewożenie ciężarów na taczkach – wózkach 1,2,3 i 4 kołowych o masie powyżej 50 kg,

dziewczętom i chłopcom od 16 do 18 roku życia.

3. Prace w wymuszonej pozycji ciała. Prace w niewygodnej pozycji ciała, pochylonej lub w przysiadzie, leżącej na bok lub na wznak, dotyczy to w szczególności naprawy pojazdów mechanicznych, prac w kanałach warsztatowych, prac przy ręcznym cyklowaniu podłóg i pracach posadzkarskich.

4. Prace w obciążającym mikroklimacie środowiskowym:

⊗ prace w mikroklimacie zimnym:

- prace w okresie zimowym w temperaturze niższej niż + 14°C i wilgotności względnej powyżej 65%,
- prace w okresie zimowym na otwartej przestrzeni w temperaturze + 14°C,
- przy pracy w stałym kontakcie z wodą, przy robotach ziemnych, przy mokrym gruncie,
- prace przy, których występują warunki narażające na stałe przemakanie odzieży,

⊗ prace w mikroklimacie zmiennym – w środowisku pracy o dużych wahaniach temperatury powietrza w zakresie 15°C przy braku możliwości adaptacji od 15 do 20 minut.

5. Prace w hałasie i drganiach:

prace w hałasie, w których równoważny poziom dźwięku A – hałas ustalony i nieustalony przekracza 80 dB/A/ dla 8 godzin ekspozycji,

⊗ prace w drganiach przy niżej wymienionych urządzeniach:

- przy pracy młotem pneumatycznym,
- przy pracy wiertarką elektryczną udarową,
- przy pracy przy pojazdach mechanicznych w ruchu,
- prace przy ręcznym prostowaniu i zginaniu blach,
- prace przy obsłudze szlifierek z napędem elektrycznym,
- prace przy urządzeniach elektrycznych wytwarzających drganie o działaniu ogólnym na organizm człowieka.

6. Prace narażające na promieniowanie nadfioletowe i podczerwone:

- ⊗ prace przy spawaniu i cięciu metali przy pomocy wysokich temperatur (dotyczy spawania elektrycznego oraz gazowego),
- ⊗ prace przy ręcznych pracach kowalskich.

7. Prace poniżej poziomu gruntu i na wysokości:

- ⊗ prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- ⊗ prace na wysokości przy pracy powyżej 3 m, w tym w szczególności grożących upadkiem z wysokości, prace na rusztowaniach i drabinach.

8. Prace przy narażeniu na szkodliwe działanie pyłów:

- ⊗ prace w stolarni przy pomocy maszyn do obróbki drewna,
- ⊗ prace w kotłowni (opalenie paliwem stałym),

9. Prace ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi:

- ⊗ prace na terenie oczyszczalni ścieków w bezpośredniej styczności ze ściekami miejskimi,
- ⊗ prace w przepompowniach w bezpośredniej styczności ze ściekami miejskimi.

10. Prace narażone na działanie szkodliwych substancji chemicznych:

- ⊗ prace w kotłowniach przy obsłudze pieców co,
- ⊗ przy pracach malarskich i lakierniczych w warunkach stosowania rozcieńczalników chemicznych szkodliwych dla zdrowia,
- ⊗ prace przy ładowaniu akumulatorów,
- ⊗ prace w CPN.

11. Prace wzbronione ze względu na możliwość urazów:

- ⊗ prace przy obsłudze sprzętu transportowego w ruchu – ciągników, maszyn budowlanych, samochodów ciężarowych itp.,
- ⊗ prace przy obsłudze maszyn i urządzeń o napędzie elektrycznym,
- ⊗ prace przy liniach napowietrznych i kablowych oraz w rozdzielniach prądu.

12. W zakresie nauki zawodu młodociany w wieku powyżej 16 lat może być zatrudniony do 3 godzin/dobę:

- ⊗ w pracach warsztatowych:
 - w wymuszonej pozycji ciała przy naprawie pojazdów mechanicznych,
 - w wymuszonej pozycji ciała przy pracach posadzkarskich,
 - na otwartej przestrzeni w okresie zimowym pod warunkiem zabezpieczenia w odzież ocieplaną,
 - z ręcznymi narzędziami elektrycznymi za wyjątkiem młotów pneumatycznych,
 - związanych ze spawaniem i cięciem metali za wyjątkiem spawania metali kolorowych i wewnątrz zbiorników,
 - kowalskich z zastosowaniem młotów do 5 kg,
- ⊗ przy pracach poniżej poziomu gruntu – do prac w zagłębieniach do 1,5 m, w warunkach nauki zawodu hydraulika,
- ⊗ przy pracach na wysokości – w wieku powyżej 17 lat, przy pracach na wysokości 10 m w wymiarze do 2 godzin, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem,
- ⊗ przy pracy ze względu na możliwość urazów;
 - chłopców przy obsłudze ciągników – tylko w zakresie nauki zawodu kierowcy pod specjalnym nadzorem,
 - przy pracach związanych z montażem i demontażem, konserwacją linii napowietrznych, kablowych, rozdzielni stacji i nastawni pod warunkiem wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia i zabezpieczenia miejsca pracy przed możliwością porażenia prądem.

XI. Postanowienia końcowe.

§ 31

W sprawach nie uregulowanych szczegółowo w regulaminie będą miały zastosowanie obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy wykonawcze.

§ 32

Regulamin winien być dostępny dla pracowników Spółki w kadrach i u kierowników poszczególnych działów.

§ 33

Regulamin niniejszy został uzgodniony z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce i wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

Janikowo, dnia 01.08.2004 rok