

ZARZĄDZENIE NR 0050.109.2024
WÓJTA GMINY ISTEbNA

z dnia 14 czerwca 2024 r.

**zmieniające zarządzenie Nr 0050.106.2021 Wójta Gminy Istebna z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie
ustalenia nowego Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Istebna**

zarządzam, co następuje:

§ 1.

W Regulaminie Pracy stanowiącym załącznik do zarządzenia Nr 0050.106.2021 Wójta Gminy Istebna z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie ustalenia nowego Regulaminu Pracy Urzędu Gminy Istebna wprowadza się następujące zmiany:

1)

w § 16 dodaje się pkt 4, który otrzymuje następujące brzmienie:

„Dla pracownika zatrudnionego na stanowisku Zastępcy Wójta stosuje się zadaniowy system czasu pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zadaniowy system czasu pracy Wójt Gminy Istebna może ustalić dla innych pracowników”;

2) **§ 18 pkt 1 otrzymuje następujące brzmienie:**

„§ 18. W Urzędzie Gminy Istebna obowiązuje następujący rozkład czasu pracy:

1) *Wójt oraz pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, w tym stanowiskach kierowniczych, na stanowiskach pomocy administracyjnej pracują według następującego rozkładu czasu pracy:*

Poniedziałek: od 7:15 do 15:15

Wtorek: od 8.00 do 18.00

Środa: od 7:15 do 15:15

Czwartek: od 7:15 do 15:15

Piątek: od 7:15 do 13:15”;

3) **Rozdział 10 otrzymuje następujące brzmienie:**

„Rozdział 10.
-- Monitoring wizyjny

§ 48. Celem monitoringu wizyjnego jest:

- zapewnienie porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli oraz ochrony przeciwpożarowej - na podstawie ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym;*
- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, zachowania w tajemnicy informacji podlegających ochronie (np. dane osobowe) - na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.*

§ 49. Administratorem systemu monitoringu wizyjnego jest Gmina Istebna reprezentowana przez Wójta Gminy Istebna, zwana dalej Administratorem.

§ 50. 1. Monitoringiem objęty jest budynek Urzędu Gminy Istebna wraz z terenem przyległym, w szczególności: wejścia do budynku, parking, ciągi komunikacyjne, klatki schodowe.

2. Monitoringiem nie są objęte pomieszczenia sanitarne, socjalne oraz pomieszczenia biurowe.

§ 51. 1. System monitoringu wizyjnego składa się z:

- 1) *kamer rejestrujących obraz wewnątrz i na zewnątrz budynku,*
- 2) *urządzeń rejestrujących i zapisujących obraz na nośniku fizycznym,*

3) *monitorów pozwalających na podgląd rejestrowanego obrazu,*

2. *Rejestracji podlega wyłącznie obraz z kamer – bez dźwięku.*

§ 52. *Miejsca objęte monitoringiem są oznakowane stosownymi tabliczkami informacyjnymi zawierającymi piktogram kamery.*

§ 53. *Pracownicy oraz osoby przebywające w Urzędzie Gminy są informowane o funkcjonowaniu monitoringu wizyjnego.*

§ 54. 1. *Zapis z monitoringu będzie przechowywany przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące, z wyjątkiem sytuacji, w których nagrania zostały zabezpieczone, zgodnie z odrębnymi przepisami.*

2. *Rejestracja danych ma charakter ciągły.*

3. *System usuwa stare zapisy w miarę potrzeby zwolnienia miejsca dla nowych. „Stary” zapis jest nadpisywany przez nowe nagrania.*

4. *Dane z monitoringu wizyjnego zapisane w rejestratorze nie podlegają bieżącemu kopiowaniu. Kopiowanie zapisu rejestratora (zabezpieczenie danych monitoringu wizyjnego) odbywa się na żądanie w trybie przewidzianym w ust. 1.*

5. *Żądanie zabezpieczenia materiału wideo odbywa się w trybie przewidzianym w „Instrukcji nadzoru nad monitoringiem”.*

§ 55. 1. *Osoby mające dostęp do obrazu bieżącego i zarejestrowanego są przeszkolone z zakresu ochrony danych i posiadają stosowne upoważnienie wydane przez Administratora.*

§ 56. 1. *Dane zawarte na nośniku elektronicznym nie stanowią informacji publicznej i nie podlegają udostępnianiu w oparciu o przepisy ustawy o dostępie do informacji publicznej.*

2. *Udostępnienie danych może odbyć się jedynie na podstawie wniosku, w trybie przewidzianym w „Instrukcji nadzoru nad monitoringiem”.*

3. *Zapis z systemu monitoringu może być udostępniony za zgodą Wójta wyłącznie uprawnionym organom (np. Policja, sąd, prokuratura) w zakresie prowadzonych przez nie postępowań na podstawie pisemnego wniosku”;*

4) **po Rozdziale 10 wprowadza się Rozdział 11, który otrzymuje następujące brzmienie:**

„Rozdział 11.

- Przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu

Niniejszym Pracodawca informuje, że w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu i zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy obowiązują niżej przytoczone przepisy Kodeksu pracy. Przestrzeganie tych przepisów jest podstawowym obowiązkiem Pracodawcy i wszystkich Pracowników.

§ 57. *Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.*

§ 58. *Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.*

§ 59. 1. *Pracownicy powinni być 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie 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 § 59.

3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 59 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

4. Dyskryminowanie pośrednio 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 § 59, 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 § 59 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.

§ 60. 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 57–58, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 59, 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.

2. 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, 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 niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę;
- 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.

§ 61. 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 zróżnicowania 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.

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

§ 2. Wynagrodzenie 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.

§ 63. 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.

§ 64. 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

2. Przepis § 65. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

3. Pracownik, o którym mowa w § 65. 1 i § 65. 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”;

5) po Rozdziale 11 wprowadza się Rozdział 12, który otrzymuje następujące brzmienie:

**„Rozdział 12.
- Przepisy końcowe**

§ 65. 1. Regulamin Pracy zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.

2. Regulamin Pracy może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa.

§ 66. Postanowienia Regulaminu Pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości przez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń”.

§ 2. Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy Istebna.

§ 3. 1. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

2. Podanie do wiadomości następuje poprzez wywieszenie zmiany Regulaminu Pracy na tablicy ogłoszeń, udostępnienie w sekretariacie Urzędu Gminy Istebna oraz poprzez zamieszczenie jego treści w Biuletynie Informacji Publicznej Gminy Istebna.

Wójt Gminy Istebna

Stanisław Legierski