

REGULAMIN PRACY URZĘDU GMINY RADZIŁÓW

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1. Ilekroć w dalszej części Regulaminu pracy Urzędu Gminy Radziłów mowa jest o:

- 1) „Regulaminie” – należy przez to rozumieć Regulamin pracy Urzędu Gminy Radziłów
- 2) „Wójcie”, „Zastępcy Wójta”, „Sekretarzu” „Skarbniku” – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Radziłów, Zastępca Wójta Gminy Radziłów, Sekretarz Gminy Radziłów i Skarbnik Gminy Radziłów.
- 3) „urzędzie” – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Radziłów.
- 4) „pracodawca” - należy przez to rozumieć Urząd Gminy Radziłów reprezentowany przez Wójta Gminy Radziłów lub upoważnioną przez niego osobę.
- 5) „bezpośrednim przełożonym” - należy przez to rozumieć: w stosunku do osoby kierującej jednostką organizacyjną urzędu – Wójta lub upoważnioną przez niego osobę, w stosunku do pozostałych pracowników – kierującego jednostką organizacyjną urzędu lub wskazaną w zakresie czynności pracownika osobę wyznaczoną do bezpośredniego nadzoru.
- 6) „Kierownik referatu” – należy przez to rozumieć osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi Urzędu Gminy Radziłów.

§ 2. Regulamin pracy ustala organizację i porządek wewnętrzny w Urzędzie Gminy Radziłów oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników samorządowych.

§ 3. Przepisy regulaminu obowiązują wszystkich pracowników Urzędu Gminy Radziłów bez względu na sposób nawiązywania stosunku pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko.

ROZDZIAŁ II

Organizacja pracy

§ 4. 1. Z zastrzeżeniem ust. 2 w urzędzie obowiązuje zasada wydawania pracownikom poleceń służbowych przez bezpośredniego przełożonego.

2) W szczególnych przypadkach polecenie służbowe może być wydane przez przełożonego wyższego szczebla, wówczas pracownik obowiązany jest polecenie to wykonać, po zawiadomieniu swojego bezpośredniego przełożonego.

3) Jeżeli w przekonaniu pracownika polecenie jest niezgodne z prawem, powinien przedstawić przełożonemu swoje zastrzeżenia; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, powinien je wykonać, zawiadamiając jednocześnie Wójta o zastrzeżeniach.

4) Pracownikowi nie wolno wykonać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby jakimikolwiek stratami.

§ 5. 1. W urzędzie obowiązują następujące zasady przyjęć interesantów w sprawach skarg i wniosków:

- 1) Wójt – w poniedziałek w godzinach od 9⁰⁰ do 13⁰⁰. Jeżeli poniedziałek jest dniem wolnym od pracy interesanci przyjmowani są w następnym dniu roboczym.
- 2) Zastępca Wójta – w godzinach pracy urzędu
- 3) Sekretarz – w godzinach pracy urzędu
- 4) pozostali pracownicy – w godzinach pracy jednostki organizacyjnej, w której są zatrudnieni.

2) Wójt na wniosek osoby kierującej jednostką organizacyjną urzędu może w szczególnie uzasadnionych przypadkach określić inne godziny przyjęć, o których mowa w ust. 1 pkt 4.

§ 6. W Urzędzie obowiązuje zakaz palenia tytoniu.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracodawcy

§ 7. Pracodawca lub upoważniony przez niego bezpośredni przełożony jest zobowiązany w szczególności:

- 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem czynności, uprawnień i odpowiedzialności oraz sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach;

- 2) organizować prace w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, oraz osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 3) zapewnić bezpieczeństwo i higieniczne warunki pracy poprzez;
 - a) systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - b) dbanie o sprawność techniczną środków ochrony indywidualnej;
 - c) organizowanie i przygotowywanie pracy w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi;
 - d) realizowanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami;
- 4) terminowo i prawidłowo wypłacać należności pracownicze;
- 5) ułatwić pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 6) zaspokoić, w miarę posiadanych środków, socjalne potrzeby pracowników;
- 7) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników;
- 8) kształtować kontakty pracownicze w zgodzie z zasadami współżycia społecznego, w tym zasadą koleżeństwa;
- 9) nadzorować przestrzeganie przez pracowników obowiązku trzeźwości.

§ 8. Pomoc pracodawcy w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych:

- 1) Pracodawca przeznacza w swoich planach finansowych środki finansowe na szkolenia pracowników;
- 2) Pracodawca uczestniczy w kosztach podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Polityki Społecznej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz. U. Nr 103, poz. 472 ze zm.). W szczególności, pracownikom przysługuje płatny urlop szkoleniowy i zwolnienie od pracy w odpowiednim wymiarze w sytuacji, gdy podnoszenie kwalifikacji odbywa się na podstawie skierowania ze strony pracodawcy.

RODZIAŁ IV

Prawa i obowiązki pracowników

§ 9. Przed rozpoczęciem pracy i nie później niż w ciągu 7 dni od nawiązania stosunku pracy, pracownik powinien:

- 1) poddać się wstępnym badaniom lekarskim wykonanym przez lekarza medycyny pracy;
- 2) otrzymać i podpisać: umowę o pracę, zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień, a także dokumenty wskazane w odrębnych przepisach;

- 3) zapoznać się z regulaminem pracy i innymi regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy i sposobem realizacji przyznaných mu uprawnień;
- 4) odbyć wstępne przeszkolenie w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej – ogólne i na jego stanowisku pracy, zostać poinformowanym o ryzyku oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 5) nabyć umiejętności obsługi środków pracy na zajmowanym stanowisku;
- 6) jeżeli jest to niezbędne przyjąć protokolarnie stanowisko pracy;
- 7) poznać Urząd, bezpośredniego przełożonego i współpracowników;
- 8) otrzymać niezbędną odzież ochronną i roboczą, sprzęt ochrony osobistej, środki higieny, pomieszczenie do przechowywania wyżej wymienionej odzieży i sprzętu oraz przydzielonych narzędzi i urządzeń, sprzęt umorzlwiający właściwe zabezpieczenie powierzonego mienia, a w szczególności pieniędzy i innych wartościowych rzeczy oraz pieczęci i dokumentów o szczególnym znaczeniu;
- 9) w przypadku dopuszczenia do używania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej przez pracodawcę.
- 10) poznać zasady rejestracji czasu pracy i udzielania zwolnień od pracy.

§ 10. 1. Pracownik jest obowiązany wykorzystać czas pracy w pełni na efektywne, sumienne i staranne wykonanie obowiązków i stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy.

2) Do podstawowych obowiązków pracownika, w szczególności należy:

- 1) wykonanie obowiązków służbowych określonych w zakresie czynności, uprawnień i odpowiedzialności;
- 2) przestrzeganie aktów prawnych wydanych przez Wójta;
- 3) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) ochrona mienia urzędu i prawidłowe wykorzystanie przydzielonych środków pracy;
- 5) zachowanie właściwego stosunku do przełożonych, współpracowników, interesantów zgodnie z zasadami: współżycia społecznego, kultury osobistej, narzędzi podstawowych interesu publicznego, apolityczności, poszanowania prawa do odmiennych poglądów oraz poszanowania innych gwarancji konstytucyjnych;
- 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
- 7) złożenie oświadczeń m. in. o prowadzeniu działalności gospodarczej, o stanie majątkowym, a także innych oświadczeń, do złożenia których zobowiązani są pracownicy samorządowi;
- 8) noszenie odpowiedniego ubioru i identyfikatora według ustalonego wzoru na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących;

9) niezwłoczne powiadomienie przełożonego o zauważeniu wypadku albo zagrożeniu oraz ostrzeżenie współpracowników, a także innych osób o grożącym im niebezpieczeństwie.

§ 11. 1. Pracownikowi przysługuje 30 minutowa przerwa na spożycie posiłku w godzinach do 10⁰⁰ do 10³⁰, z czego 15 minut wlicza się do czasu pracy.

2) Pracownik może w godzinach pracy opuścić swoje miejsce pracy, w szczególności dla załatwienia spraw prywatnych, jedynie po uzgodnieniu z Wójtem i odnotowaniu tego faktu (wyjścia i przyścia) w książce ewidencji wyjść w godzinach służbowych.

3) Nieobecności, o których mowa w ust. 1 i 2 nie mogą zakłócić normalnego toku pracy, zwłaszcza kontaktu z interesantami.

§ 12. Każdy pracownik zobowiązany jest do zabezpieczenia po zakończeniu pracy powierzonych mu pomieszczeń i ich wyposażenia, narzędzi, sprzętu, dokumentów oraz do uporządkowania miejsca pracy, a w szczególności do:

1) właściwego zabezpieczenia pieniędzy, papierów wartościowych, dokumentów, druków ścisłego zarachowania oraz pieczęci;

2) zamknięcia pomieszczeń, w których pracuje, w tym zabezpieczenia przed otwarciem okien i otworów wentylacyjnych;

3) odłączenia od sieci urządzeń, które powinny być wyłączone;

4) włączenie systemów sygnalizacji lub zabezpieczenia.

ROZDZIAŁ V

Czas pracy, warunki przebywania na terenie urzędu, ewidencja obecności, zwolnienia od pracy, urlopy pracownicze.

§ 13. Czas pracy pracowników samorządowych wynosi 40 godzin tygodniowo, 8 godzin na dobę w pięciodniowym tygodniu pracy i jest rozliczany w skali kwartału.

§ 14. 1. Praca w urzędzie odbywa się od poniedziałku do piątku w godzinach od 7³⁰ do 15⁴⁵.

2) Dodatkowo wproadza się dyżur w Urzędzie Stanu Cywilnego w Radziłowie w każdą sobotę w godzinach od 8⁰⁰ do 12⁰⁰, za dyżur pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy w 3 miesięcznym okresie roliczniovym.

3) Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustala osoba kierująca jednostką organizacyjną w uzgodnieniu z Wójtem.

§ 15. Pora nocna wynosi 8 godzin i obejmuje czas pomiędzy godziną 22⁰⁰ a godziną 6⁰⁰ dnia następnego. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej przepisami o wynagrodzeniu.

§ 16. Pracownik przychodząc do pracy obowiązany jest ten fakt potwierdzić własnoręcznym podpisem na liście obecności.

§ 17. Kontrole ogólną i rozliczanie czasu pracy wykonuje Referat Organizacyjny.

§ 18. 1. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego lub Wójta o przyczynie swojej nieobecności

1) Pracownik obowiązany jest niezwłocznie dostarczyć niezbędne dowody poświadczające przyczynę nieobecności.

2) W przypadku spóźnienia się do pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie spóźnienia.

§ 19. Przebywanie pracownika na terenie urzędu, poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzgodnieniu z Wójtem lub Zastępcą Wójta.

§ 20. Czas pracy pracownika wykonującego czynności służbowe w innym miejscu niż określone w umowie o pracę rozliczane jest na podstawie polecenia wyjazdu służbowego.

§ 21. Pracownikowi delegowanemu do innej miejscowości, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i czas pracy był kontrolowany.

§ 22. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi według jego wyboru wynagrodzenie lub czas wolny, który na jego wniosek może być udzielony bezpośrednio przed urlopem wypoczynkowym lub po jego zakończeniu. Oświadczenie w przedmiocie wyboru jednego z tych uprawnień powinno być złożone najpóźniej w terminie 14 dni od ich powstania, w przeciwnym razie pracodawca wyznacza w tej mierze dodatkowy termin, po tym terminie pracownik traci prawo wyboru świadczenia.

- 1) Wniosek o udzielenie czasu wolnego bezpośrednio przed urlopem wypoczynkowym lub po nim powinien być złożony wraz z oświadczeniem o wyborze tego świadczenia. W miarę możliwości pracodawca może uwzględnić również wnioski spóźnione lub odmienne od wcześniej złożonych.
- 2) Nie mogą świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych pracownica w ciąży, pracownik młodociany, a także – wyjąwszy konieczność prowadzenia akcji ratowniczej, zgodnie z art. 151 § 1 pkt 1 kp – pracownik, na którego stanowisku pracy występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
- 3) Pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie za swą zgodą mogą świadczyć pracownicy sprawujący pieczę nad osobami stale wymagającymi opieki oraz

opiekującymi się dziećmi w wieku do lat ośmiu. Powinni jednak wykazać istnienie obowiązku sprawowania pieczy lub opieki, a także jej konieczność.

- 4) W zakresie czasu pracy pracownikom przysługują wyłącznie uprawnienia wynikające z ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. oraz z wydanych w oparciu o jej przepisy postanowień niniejszego regulaminu. W sprawach nieuregulowanych w ww. ustawie znajdują również zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

§ 23. Polecenie wyjazdu służbowego dla Wójta podpisuje Sekretarz.

§ 24. 1. Urlopy wypoczynkowe udzielane są przez bezpośredniego przełożonego.

1) Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Wójta, Zastępcy Wójta, Sekretarza lub Kierownika Referatu.

2) Część urlopu nie wykorzystaną z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego – pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

3) Urlopu nie wykorzystanego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca I kwartału następnego roku.

§ 25. 1. Pracownikowi na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny.

1) Pracownikowi, za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może być udzielony urlop bezpłatny w celu wykonania pracy u innego pracodawcy przez okres uzgodniony między pracodawcami.

2) Na zasadach określonych przepisami szczególnymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:

- 1) w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem /urlopu wychowawczego/;
- 2) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora;
- 3) młodocianemu w okresie ferii szkolnych, po wyczerpaniu urlopu wypoczynkowego;
- 4) podejmującemu naukę w szkole lub w formach pozaszkolnych, bez skierowania pracodawcy;
- 5) na czas pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.

§ 26. W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy:

1) w celu wykonania zadań lub czynności:

- 1) ławnika w sądzie;
- 2) obowiązku świadczeń osobistych.

2) w celu:

- 1) wykonania powszechnego obowiązku obrony;
- 2) stawienia się na wezwanie organu administracji publicznej, sądu, prokuratury, policji, Najwyższej Izby Kontroli w związku z przeprowadzaniem postępowaniem kontrolnym;
- 3) przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy albo badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie badań w czasie wolnym od pracy;
- 4) oddanie krwi albo przeprowadzenia zleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich
- 5) w celu wystąpienia w charakterze: biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym.

§ 27. Pracownicy /również pracownikowi/ wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ VI

Bezpieczeństwo i higiena pracy

§ 28. Pracodawca i pracownicy obowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

1) Pracodawca ma obowiązek:

- 1) oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą;
- 2) stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko;
- 3) informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

2) Pracodawca informację o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą przekazuje:

- 1) w trakcie szkolenia wstępnego z zakresu BHP – dotyczy pracowników nowo przyjętych
- 2) w trakcie szkolenia okresowego z zakresu BHP
- 3) w trakcie szkolenia stanowiskowego – przy zmianie stanowiska pracy lub po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego w przypadku wprowadzenia nowych zasad ochrony przed zagrożeniami środowiska pracy wynikającymi z przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego.

§ 29. Pracownik potwierdza swoim podpisem zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego na karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 30. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy

wykonywana praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając niezwłocznie bezpośredniego przełożonego.

§ 31. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 40, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając niezwłocznie bezpośredniego przełożonego.

§ 32. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach o których mowa w § 40 i 41, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

RZODZIAŁ VII

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§ 33. Uprawnienia związane z rodzicielstwem:

1) Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy

2) Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej,

3) Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

4) Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

5) Pracownik mający okres zatrudnienia określony wyżej, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

6) Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

7) Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika

8) Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia

zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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.

9) W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

10) Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

- 1) w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,
- 2) po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy

11) Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

§ 34. Wykaz prac wzbronionych kobietom.

1) Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.

- 1) Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej
 - a) **12** kg przy pracy stałej
 - b) **20** kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
- 2) Ręczne przenoszenie ciężarów po schodach
 - a) **8** kg przy pracy stałej
 - b) **15** kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
- 3) Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
 - a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczającej 2900kJ na zmianę roboczą (1kJ = 0,24 kcal),
 - b) praca w pozycji wymuszonej

2) Prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

3) Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych.

1) Kobietom w ciąży:

- a) prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.

4) Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

1) Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) Prace w wymuszonym rytmie pracy,

b) Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożaru, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii itp.

5) Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1) Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) Prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, toksoplazmą.

6) Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

1) Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

a) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych, o podobnym działaniu rakotwórczym,

b) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- Chloropren,

- 2-etoksyetanol,

- etylen dwubromek,

- leki cytostatyczne,

- mangan,

- 2-metoksyetanol,

- ołów i inne związki organiczne i nieorganiczne,

- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,

- styren,

- syntetyczne estrogeny i progesterony,

- węgla dwusiarczek,

c) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenie w środowisku pracy przekracza wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

§ 35. Wykaz prac wzbronionych młodocianym:

1) Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

2) Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym:

1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.

- 3) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8 kg,
 - dla chłopców - 12 kg.
 - 4) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30° , ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,
 - dla chłopców - 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5 kg,
 - dla chłopców - 8 kg.
 - 5) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.
 - 6) Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała
 - a) prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
 - b) prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
 - c) prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.
 - 7) Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu
 - a) prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych,
 - b) prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, np. wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym zwłaszcza obsługa automatycznej linii obróbki i obsługa urządzeń sterowniczych.
- 3) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych
1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych:
 - 1) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).

- 2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
 - d) może powodować raka (R45),
 - e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
 - f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
 - g) może upośledzać płodność (R60),
 - h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
 - i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).
- 3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).
- 4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
- 5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.
- 6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.
 - 4) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów.
- 1) Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:
 - a) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
 - b) pyłów o działaniu uczulającym;
 - c) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
- 5) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych
- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 d B,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110dB.
- 6) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 7) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
 - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 .
- 8) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:
 - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza $0,25 \text{ m/s}^2$,
 - b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowe przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s^2 .
- 9) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania,
- 10) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także

prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

- 11) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

6) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:
 - a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
 - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

7) Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,
- 2) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
- 3) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.
- 4) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:
 - a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,
 - b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,

- c) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,
 - d) prace konwojentów.
- 5) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:
- a) prace pod ziemią,
 - b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
 - c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.
- 6) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
- a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
 - b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
 - c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 7) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

§ 36. Wykaz niektórych rodzajów prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat.

1) Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

- 1) Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym
- a) prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale § 45 ust. 2 oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
 - b) przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
 - c) przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

Uwaga:

- 2) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego. Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.
- 3) Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy
- 4) Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

2) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

- 1) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych
 - a) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.
 - 2) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów
 - a) Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.
 - 3) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych
 - a) Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26 °C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy,
 - na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,
 - 4) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:
 - a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
 - b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
 - 5) Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych
 - a) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.
- 3) Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe
- 1) Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.
 - 2) Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:
 - a) na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

ROZDZIAŁ VIII

Wyplata wynagrodzenia

§ 37. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy

§ 38. 1. Wynagrodzenie pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od niajniższego ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, z zastrzeżeniem ust.2 .

2) Do wynagrodzenia o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 39. Szczegółowe zasady wynagradzania, określają przepisy o wynagradzaniu pracowników samorządowych.

§ 40. 1. Wynagrodzenie płatne jest co miesiąc z dołu do 28 dnia każdego miesiąca z zastrzeżeniem ust. 2; jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

2) Wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych płatne jest z dołu do 10 dnia następnego miesiąca; jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

3) Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do dnia 28 następnego miesiąca.

4) Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 41. 1. Wypłata wynagrodzenia, na wniosek pracownika, dokonywana jest na rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy.

2) Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się nie później niż w ciągu miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

§ 42. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- 1) Zaliczki pieniężne udzielenne pracownikowi;
- 2) Sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3) Kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.
- 4) Inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

ROZDZIAŁ IX

Dyscyplina pracy

§ 43. Pracownicy samorządowi zobowiązani są do przestrzegania postanowień zawartych w Kodeksie pracy, ustawie o pracownikach samorządowych, regulaminie organizacyjnym Urzędu Gminy Radziłów oraz niniejszym regulaminie.

§ 44. 1. Za nie przestrzeganie obowiązków, o których mowa w §53 Wójt lub upoważniona przez niego osoba może stosować we właściwym trybie:

- 1) karę upomnienia
- 2) karę nagany
- 3) karę pieniężną.

2) Karę stosuje się, po zapoznaniu się z wnioskiem bezpośredniego przełożonego i uprzednim wysłuchaniu pracownika. Pracownik otrzymuje zawiadomienie o ukaraniu na piśmie.

3) Jeżeli udzielenie kary nastąpiło z naruszeniem prawa:

- 1) pracownik samorządowy mianowany może wnieść odwołanie od kary upomnienia w terminie 3 dni od zawiadomienia go o udzieleniu kary;
- 2) pracownik zatrudniony na umowę o pracę może wnieść sprzeciw od kary w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu.

4) Zarówno odwołanie jak i sprzeciw, wnosi się do Wójta.

5) Wójt po rozpatrzeniu stanowiska pracownika decyduje o uwzględnieniu lub odrzuceniu odwołania czy sprzeciwu.

6) Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą i zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych.

ROZDZIAŁ X

Przepisy końcowe

§ 45. 1. Regulamin podaje się do wiadomości każdemu przyjętemu do pracy pracownikowi.

2) Pracownik po zapoznaniu się z treścią niniejszego regulaminu potwierdza ten fakt poprzez złożenie stosownego oświadczenia.

§ 46. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu pracy sprawują: Wójt, Zastępca Wójta, Sekretarz, Skarbnik oraz osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi urzędu.

§ 47. Regulamin został uzgodniony z pracownikami Urzędu.

Wójt Gminy Radziłów

Robert Ziemkiewicz