

ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.



**REGULAMIN PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
ENEA WYTWARZANIE sp. z o.o.**

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 25/2015

Nr: ZA-25-2015-1

Wydanie: 5

Egzemplarz: 0

Niniejszy dokument jest własnością ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.
Jego powielanie w całości lub części bez zgody jest zabronione.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 1 / 37

SPIS TREŚCI

I. PRZEPISY WSTĘPNE.	2
II. PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW.	3
III. POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE ORGANIZACJI PRACY.	6
IV. SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY.	9
V. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY.	17
VI. URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY.	19
VII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA.	24
VIII. OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH.	25
IX. OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPOŻAROWEJ.	30
X. WYRÓŻNIENIA I NAGRODY.	34
XI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA.	35
XII. PRZEPISY KOŃCOWE.	37
ZAŁĄCZNIK NR 1	
ZAŁĄCZNIK NR 2	
ZAŁĄCZNIK NR 3	

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 2 / 37

I. PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Podstawę prawną Regulaminu pracy stanowią art. 104 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2014 poz. 1502) i art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.).

§ 2

Regulamin pracy jest aktem normatywnym ustalającym organizację i porządek w procesie pracy w Enea Wytwarzanie sp. z o.o. (zwana dalej „Spółką”) oraz związane z tym prawa i obowiązki Pracodawcy i pracowników.

§ 3

Postanowienia Regulaminu pracy mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

§ 4

W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy, a także postanowienia Ponadzakładowego i Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

§ 5

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) Pracodawcy (lub zakładzie pracy) – należy przez to rozumieć Enea Wytwarzanie sp. z o.o. reprezentowaną przez Zarząd Spółki,
- b) przełożonym – należy przez to rozumieć osobę działającą wobec pracownika w imieniu Prezesa Zarządu,
- c) pracowniku – należy przez to rozumieć zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 3 / 37

II. PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKÓW

§ 6

Pracodawca jest obowiązany:

- a) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- b) 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,
- c) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- d) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- e) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- f) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie zajmowanego stanowiska,
- g) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- h) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- i) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- j) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- k) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego,
- l) respektować równe prawa pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a w szczególności równo traktować mężczyzn i kobiety w zatrudnieniu,
- ł) przeciwdziałać jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- m) przeciwdziałać zjawisku mobbingu w środowisku pracy,

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 4 / 37

- n) zapewniać ochronę udostępnionych przez pracowników danych osobowych,
- o) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników, w szczególności przestrzegać zasady poufności wynagrodzeń pracowników,
- p) w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy – niezwłocznie wydać świadectwo pracy (za wyjątkiem gdy zatrudnienie jest kontynuowane na podstawie bezpośrednio następującej kolejnej umowy o pracę, a pracownik nie zgłosił żądania wydania świadectwa).

§ 7

1. Pracownik jest obowiązany 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, a także w pełni wykorzystywać czas pracy na pracę zawodową.
2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
 - a) rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę, dążyć do uzyskiwania jak najlepszych wyników i przejawiać w tym celu odpowiednią inicjatywę,
 - b) przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy porządku, a w szczególności ustaleń w zakresie czasu pracy,
 - c) należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy,
 - d) przestrzegać postanowień niniejszego regulaminu oraz innych wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u Pracodawcy,
 - e) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
 - f) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę,
 - g) przestrzegać tajemnicy służbowej określonej w odrębnych przepisach,
 - h) przejawiać koleżeński stosunek do współpracowników oraz przestrzegać zasad współzycia społecznego,
 - i) podnosić swoje kwalifikacje poprzez uczestnictwo w kursach i szkoleniach organizowanych przez Pracodawcę oraz poprzez samokształcenie zawodowe,
 - j) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - k) wykonywać prace w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 5 / 37

- l) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się wskazań lekarskich,
- ł) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby,
- m) zachować w tajemnicy informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne zakładu pracy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- n) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy,
- o) przestrzegać instrukcji stanowiskowych,
- p) przestrzegać instrukcji eksploatacyjnych urządzeń.

§ 8

Pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić komórkę do spraw kadrowych o zmianach stanu rodzinnego, warunkujących nabycie lub utratę prawa do świadczeń z zakładu pracy i z ubezpieczenia społecznego oraz o wszelkich istotnych zmianach swoich danych osobowych, a w szczególności o zmianie nazwiska, adresu zamieszkania oraz danych osoby, którą należy zawiadomić w razie wypadku przy pracy.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 6 / 37

III. POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE ORGANIZACJI PRACY

§ 9

1. Pracownicy mogą przebywać na terenie zakładu pracy tylko w godzinach pracy.
2. Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy poza godzinami pracy lub w dni wolne od pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, na polecenie przełożonego lub po uzyskaniu jego zgody, z zastrzeżeniem powszechnie obowiązujących przepisów.
3. Czas przebywania w zakładzie po godzinach pracy powinien być rejestrowany w sposób i na zasadach przyjętych przez Pracodawcę.

§ 10

1. Każdy pracownik obowiązany jest potwierdzić swoją obecność w pracy poprzez dokonanie rejestracji wejścia i wyjścia przy użyciu identyfikacyjnej karty magnetycznej (zegarowej) – przepustki RCP, lub – jeżeli w danym zakładzie pracy nie został zainstalowany system RCP – poprzez złożenie własnoręcznego podpisu na liście obecności.
2. W przypadku braku potwierdzenia przybycia do pracy w sposób określony w ust. 1, przyjmuje się, że pracownik nie stawił się do pracy.
3. Postanowienia ust. 1 niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio również w sytuacjach, o których mowa w § 9 ust. 2, a także w stosunku do pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy.

§ 11

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 12

1. Pracownik przez cały czas pracy obowiązany jest przebywać na swoim stanowisku pracy.
2. Opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika zatrudnionego w podstawowym systemie czasu pracy wymaga uzyskania uprzedniej zgody przełożonego. Wyjście w godzinach pracy poza teren zakładu pracy wymaga dodatkowo dokonania odpowiedniego wpisu w Rejestrze wyjść w godzinach służbowych.
3. Każde wejście i wyjście pracownika w godzinach pracy, o którym mowa w ust. 2, podlega obowiązkowi odbicia przepustki w czytnikach rejestrujących czas pracy (RCP) lub adnotacji na liście obecności, jeżeli w danym zakładzie pracy nie został zainstalowany system RCP.

§ 13

1. Wyjazdy służbowe odbywają się na podstawie polecenia wyjazdu (delegacji) podpisanego przez Pracodawcę lub osobę mającą pisemne upoważnienie.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 7 / 37

2. Polecenie wyjazdu służbowego po podpisaniu przez osobę zlecającą wyjazd podlega rejestracji w Księżce ewidencji wyjazdów służbowych.

§ 14

1. Pracownicy zatrudnieni w systemie zmianowym, w czterobrygadowej organizacji pracy i na stanowiskach dyspozytorskich nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem pracownika obejmującego następną zmianę.
2. W przypadku niezgłoszenia się pracownika obejmującego zmianę, przełożony pracownika zdającego jest obowiązany w ciągu 4 godzin od zakończenia pracy na danej zmianie zapewnić zastępstwo na stanowisku pracy.

§ 15

Zabrania się pracownikom:

- a) samowolnego opuszczania stanowiska pracy przed zakończeniem zmiany lub w czasie godzin pracy,
- b) samowolnej zmiany wyznaczonych godzin pracy,
- c) operowania urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności,
- d) samowolnego demontowania części urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,
- e) samowolnego usuwania osłon i zabezpieczeń urządzeń, czyszczenia i naprawiania urządzeń będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym,
- f) wnoszenia z zakładu pracy narzędzi, części zamiennych i innych materiałów stanowiących własność Pracodawcy bądź jemu powierzonych,
- g) wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy lub z wykorzystaniem narzędzi bądź urządzeń należących do Pracodawcy bez jego wyraźnej zgody.

§ 16

Na terenie zakładu pracy obowiązuje zakaz palenia tytoniu z wyjątkiem palarni lub miejsc do tego celu wyznaczonych, odpowiednio oznakowanych i przystosowanych.

§ 17

1. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub podobnie działającego środka oraz wnoszenie alkoholu na teren zakładu jest zabronione.
2. Zabrania się wnoszenia oraz spożywania alkoholu lub używania podobnie działającego środka na terenie zakładu pracy w czasie pracy oraz po zakończeniu świadczenia pracy.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 8 / 37

3. Pracodawca jest uprawniony do dokonywania kontroli trzeźwości pracownika zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 18

Zabronione jest przebywanie na terenie zakładu pracy w stanie odurzenia narkotykowego i używanie narkotyków w czasie pracy, a także sprzedaż lub posiadanie narkotyków w trakcie przebywania na terenie zakładu.

§ 19

W przypadkach uzasadnionych potrzebami Pracodawcy, pracownikowi może zostać powierzona inna praca niż określona w umowie o pracę, odpowiadająca jego kwalifikacjom, za tym samym wynagrodzeniem, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

§ 20

1. W razie nieobecności w pracy kierownika komórki organizacyjnej zastępuje go stały zastępca, a w przypadku braku stałego zastępcy, pracownik wyznaczony przez tego kierownika.
2. W czasie nieobecności w pracy pracownika:
 - a) kierownik komórki organizacyjnej wyznacza na zastępstwo innego pracownika lub rozdziela czynności nieobecnego pracownika pomiędzy innych pracowników,
 - b) w przypadku braku możliwości wykonywania zadań nieobecnego pracownika przez innych pracowników, zgłasza ten fakt swemu przełożonemu, który podejmuje decyzję w tym zakresie.

§ 21

1. Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany obowiązany jest rozliczyć się z zakładem pracy i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.
2. W przypadku wygaśnięcia umowy o pracę w związku ze śmiercią pracownika lub z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, kartę obiegową załatwia przedstawiciel komórki organizacyjnej, w której pracownik był zatrudniony.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 9 / 37

IV. SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY

§ 22

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 23

1. Z zastrzeżeniem postanowień nin. rozdziału IV, wprowadza się podstawowy system czasu pracy (art. 129 kodeksu pracy) dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez Pracodawcę, w którym czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Wprowadza się system zadaniowego czasu pracy (art. 140 kodeksu pracy) dla pracowników wskazanych w Załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu. Pracodawca, po porozumieniu z Pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań.
3. Łączny tygodniowy czas pracy obejmujący pracę w czasie normalnym i w godzinach nadliczbowych nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
5. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika, ustalania przekroczenia obowiązującej normy lub wymiaru czasu pracy oraz prawidłowego wyliczenia przysługującego wynagrodzenia:
 - a) przez dobę określaną mianem doby pracowniczej – rozumie się 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) przez tydzień – rozumie się 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

§ 24

1. Wymiar czasu pracy określa nominalną liczbę godzin, jaką pracownik obowiązany jest przepracować w normalnym czasie pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
2. Wymiar czasu pracy ustala się na dany rok w podziale na przyjęte okresy rozliczeniowe w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy i podaje do wiadomości pracowników w odrębnym trybie.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 10 / 37

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
2. W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo, do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
3. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może zostać skrócony do 24 godzin w przypadku:
 - a) zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy,
 - b) w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy,
 - c) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska, albo usunięcia awarii.
4. Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek ten może przypadać w innym dniu niż niedziela.

§ 26

1. Jeżeli czas pracy pracownika wynosi nie mniej niż 6 godzin w ciągu doby, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.
2. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy ustalają kierownicy komórek organizacyjnych w porozumieniu z pracownikami.

§ 27

1. W podstawowym (normalnym) i zadaniowym systemie czasu pracy okres rozliczeniowy wynosi jeden miesiąc, z zastrzeżeniem § 28.
2. Dniami wolnymi od pracy są:
 - a) niedziele,
 - b) święta przypadające w inne dni niż niedziela,
 - c) Dzień Energetyka – branżowe święto energetyków przypadające w dniu 14 sierpnia,
 - d) soboty ustalone jako dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
 - e) dni wyznaczone w zamian za święto przypadające w sobotę.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 11 / 37

§ 28

1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją oprócz systemu podstawowego może być stosowana praca wielozmianowa. Praca zmianowa wykonywana jest przez pracowników wskazanych w Załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.
2. Do pracowników zatrudnionych przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane (których wykaz znajduje się w Załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu), może być stosowany system dwuzmianowy lub trzymianowy oraz z zastosowaniem czterobrygadowej organizacji pracy, z zachowaniem podstawowych norm czasu pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.
3. Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (portierzy), a także ochronie osób lub mienia (wartownicy) może być stosowany system trzymianowy z zachowaniem podstawowych norm czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
4. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego jedną przerwę w pracy w ciągu doby trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwa nie jest wliczana do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości 94 % wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną.
5. W systemie przerywanego czasu pracy obowiązują podstawowe normy czasu pracy i okres rozliczeniowy wynoszący trzy miesiące.

§ 29

1. Praca w systemie zmianowym wykonywana jest według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.
2. Rozkład czasu pracy (harmonogram) określający dni pracy i dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczęcia i kończenia pracy ustala dla poszczególnych grup pracowników Pracodawca albo inna osoba działająca w jego imieniu zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Rozkład czasu pracy powinien być opracowany w oparciu o:
 - a) obowiązujące normy czasu pracy (dobową i średniotygodniową),
 - b) dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku,
 - c) obowiązujący w danym okresie rozliczeniowym nominalny czas pracy.

§ 30

W systemie pracy zmianowej dniami wolnymi od pracy są dni wolne wynikające ze szczegółowych harmonogramów, których łączna liczba w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiada liczbie dni wolnych w podstawowym systemie czasu pracy przypadających w tym okresie.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 12 / 37

§ 31

1. Harmonogramy pracy pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy, powinny być opracowane na cały rok z podziałem na trzymiesięczne okresy rozliczeniowe i przedstawione zainteresowanym pracownikom nie później niż 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej w tych harmonogramach.
2. Harmonogramy pracy pozostałych pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym powinny być opracowane na obowiązujący okres rozliczeniowy i podane do wiadomości zainteresowanym nie później niż 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej w tych harmonogramach.

§ 32

Ustala się następujący rozkład czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy:

1. rozkład czasu pracy pracowników pracujących w systemie jednozmianowym

Jeżeli z indywidualnych rozkładów czasu pracy nie wynika inaczej, pracownicy pracujących w systemie jednozmianowym wykonują pracę w ramach następujących rozkładów czasu pracy:

- 1) na stanowiskach administracyjnych :
 - a) w lokalizacji Świerże Górne: 7³⁰ -15³⁰
 - b) w lokalizacji Koronowo – Samociążek i Żur: 7⁰⁰ -15⁰⁰
 - c) w lokalizacji Jastrowie: 7⁰⁰ - 15⁰⁰
 - d) w lokalizacji Gorzów: 7⁰⁰ - 15⁰⁰
 - e) w lokalizacji Płoty: 7⁰⁰ - 15⁰⁰
 - f) w lokalizacji Poznań: 8⁰⁰ - 16⁰⁰
 - g) w lokalizacjach: Gorzesław i Liszkowo: 7⁰⁰ - 15⁰⁰
- 2) w lokalizacji Białystok – w strukturze pionu wytwarzania: 6⁴⁵ -14⁴⁵
- 3) w lokalizacji Białystok – pozostali pracownicy: 7³⁰-15³⁰ lub 6⁴⁵-14⁴⁵
 - a) w komórkach organizacyjnych: NB, NT, RI, RM, PPD, RZB, BI, BZ, BA, TC, TCB – 7³⁰ - 15³⁰
 - b) w komórkach organizacyjnych: PB, TS, DHC, TK, BP – 6⁴⁵-14⁴⁵

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 13 / 37

c) w komórkach organizacyjnych: DCI, DHS – 7³⁰ -15³⁰ lub 6⁴⁵ -14⁴⁵ zgodnie z ustalonymi przez przełożonego godzinami rozpoczęcia i końca pracy.

4) w lokalizacji Koronowo – Samociążek – pozostali pracownicy: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

5) w lokalizacji Żur – pozostali pracownicy: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

6) w lokalizacji Jastrowie: pozostali pracownicy: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

7) w lokalizacji Płoty: pozostali pracownicy: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

8) w lokalizacji Gorzów: pozostali pracownicy: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

9) w lokalizacji Świerże Górne: stanowiska remontowe: 6³⁰ - 14³⁰

10) w lokalizacjach: Gorzesław i Liskowo: 7⁰⁰ - 15⁰⁰

2. rozkład czasu pracy pracowników wykonujących pracę zmianową

Jeżeli z indywidualnych rozkładów czasu pracy nie wynika inaczej, praca zmianowa jest wykonywana od poniedziałku do niedzieli w ramach następujących rozkładów czasu pracy:

I zmiana: 6⁰⁰ - 14⁰⁰

II zmiana: 14⁰⁰ - 22⁰⁰

III zmiana: 22⁰⁰ - 6⁰⁰

3. Jeżeli z indywidualnego rozkładu czasu pracy nie wynika inaczej, praca pozostałych pracowników jest wykonywana od poniedziałku do piątku, od 6³⁰ do 14³⁰.

4. Godziny rozpoczęcia i końca pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie.

§ 33

Pracodawca w zależności od potrzeb zakładu może dla wszystkich lub określonej grupy pracowników albo komórki organizacyjnej:

a) zmienić ustalony w regulaminie pracy rozkład czasu pracy,

b) dokonać zmiany systemu czasu pracy.

§ 34

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana na wyraźne polecenie przełożonego w godzinach przekraczających obowiązującą pracownika ośmiogodzinną dobową normę czasu pracy i przeciętnie czterdziestogodzinną normę tygodniową.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 14 / 37

2. Pracownik, o którym mowa w § 23 ust. 2 powyżej, jest obowiązany przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych poinformować o tym fakcie swojego przełożonego (pisemnie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej). Pracownik może rozpocząć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie po otrzymaniu uprzedniej pisemnej zgody od swojego przełożonego lub pracodawcy.
3. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie:
 - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - b) szczególnych potrzeb Pracodawcy.
4. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 256 godzin w roku kalendarzowym.
5. Pracy w godzinach nadliczbowych nie można polecić wobec:
 - a) pracownicy w ciąży,
 - b) pracownika młodocianego,
 - c) pracownika niepełnosprawnego,
 - d) pracownika posiadającego zaświadczenie lekarskie o potrzebie czasowego powstrzymania się od pracy nadliczbowej,
 - e) pracownika zatrudnionego na stanowisku pracy, na którym występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub natężeń (NDN) czynników szkodliwych dla zdrowia.
6. Pracownikom opiekującym się dzieckiem do lat 4 można polecić pracę w godzinach nadliczbowych, o ile uprzednio wyrazili na to zgodę w formie pisemnej.
7. Zasady zlecenia i kontroli wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych regulują odrębne przepisy.

§ 35

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik może otrzymać czas wolny od pracy albo wynagrodzenie wraz z dodatkiem, według zasad określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.
2. O formie rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych decyduje przełożony pracownika.

§ 36

1. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w § 34 ust. 3, wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 15 / 37

tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

2. Jeżeli udzielenie dnia wolnego, o którym mowa w ust. 1, jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

§ 37

1. Prezes i pozostali Członkowie Zarządu a także kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia i dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, w zamian za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych przypadających w sobotę, niedzielę i święto otrzymują dzień wolny od pracy w innym terminie, a jeśli jest to niemożliwe – wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę nadliczbową.

§ 38

Z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową, ustala się indywidualnie w umowie o pracę.

§ 39

1. Pracownik może zostać zobowiązany do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w:
 - a) zakładzie pracy,
 - b) innym miejscu wyznaczonym przez Pracodawcę,
 - c) domu pracownika (dyżur domowy).
2. Czas dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.
3. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego wynoszącego, co najmniej 11 godzin i co najmniej trzydziestopięciogodzinnego odpoczynku tygodniowego.
4. Pracownikowi pełniącemu dyżur przysługuje dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

§ 40

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godziną 22⁰⁰ a godziną 6⁰⁰ dnia następnego.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 16 / 37

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.
3. Pora nocna dla kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, obejmuje 4 godziny pomiędzy godziną 2⁰⁰ a godziną 6⁰⁰. Ustalona w zdaniu poprzednim pora nocna ma zastosowanie wyłącznie do celów ustalania czasu pracy kierowców.

§ 41

1. Pracą w niedzielę lub święto jest praca wykonywana między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu.
2. Pracownik wykonujący pracę zgodnie z harmonogramem przewidującym również pracę w niedzielę powinien korzystać, co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta przysługuje inny dzień wolny od pracy, udzielany zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

§ 42

1. Czas pracy pracownika jest ewidencjonowany w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w systemie zadaniowym o których mowa w § 23 ust. 2.
2. Ewidencja obejmuje:
 - a) godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - b) pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) godziny pracy w niedzielę, święta oraz w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
 - d) godziny pracy w porze nocnej,
 - e) dyżury,
 - f) zwolnienia od pracy,
 - g) urlopy, w tym oddzielnie udzielone „na żądanie” pracownika,
 - h) inne usprawiedliwione nieobecności w pracy,
 - i) nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.
3. Ewidencja czasu pracy jest udostępniana pracownikowi do wglądu na jego żądanie.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 17 / 37

V. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY

§ 43

1. Pracownik ma obowiązek powiadomić bezpośredniego przełożonego o niemożności stawienia się do pracy oraz o przewidywanym czasie nieobecności, jeśli przyczyny tej nieobecności są z góry mu znane lub możliwe do przewidzenia.
2. Nieobecność pracownika w pracy, a także niemożność wykonywania pracy, usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:
 - a) wypadek lub choroba powodująca czasową niezdolność pracownika do pracy lub odosobnienie z powodu choroby zakaźnej,
 - b) wypadek lub choroba członka rodziny wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
 - c) nieprzewidziane okoliczności uzasadniające konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8,
 - d) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
 - e) konieczność odpoczynku po podróży służbowej odbytej w godzinach nocnych, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin.
3. W razie niestawienia się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności. Zawiadomienia tego pracownik może dokonać osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem poczty, w tym przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
4. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 3 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi dopełnienie tego obowiązku przez pracownika, w tym w szczególności jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

§ 44

1. Pracownik obowiązany jest usprawiedliwić nieobecność w pracy przedstawiając niezwłocznie przyczyny nieobecności na piśmie, a także przedkładając niezbędne dowody w tym zakresie.
2. Dowodami usprawiedliwiającymi są:
 - a) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy,
 - b) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych,

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 18 / 37

- c) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez właściwy organ, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
- d) oświadczenie pracownika złożone na piśmie w razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8 lub potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych,
- e) zaświadczenie stacji krwiodawstwa o oddaniu krwi – w razie uczestnictwa pracownika w akcji społecznej.

§ 45

1. Uznanie wskazanej przez pracownika przyczyny nieobecności w pracy za usprawiedliwiającą tę nieobecność należy do Pracodawcy lub osoby przez niego wyznaczonej.
2. Dowody potwierdzające okoliczności usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy, wnioski, wyjaśnienia i inne pisma kierownicy komórek organizacyjnych przekazują komórce do spraw kadrowych.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 19 / 37

VI. URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

§ 46

1. Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z tym, że przynajmniej jedna część wypoczynku powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 47

1. Prawo do urlopu, jego wymiar oraz zasady udzielania określają przepisy Kodeksu pracy.
2. Wymiar urlopu wynosi:
 - a) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się wymiar urlopu proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy.
4. Pracownikowi powracającemu do pracy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym, co najmniej 1 miesiąc okresie:
 - a) urlopu bezpłatnego,
 - b) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
 - c) tymczasowego aresztowania,
 - d) odbywania kary pozbawienia wolności,
 - e) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,wymiar urlopu ulega proporcjonalnemu obniżeniu.
5. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 48

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.
2. Urlopu udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów opracowany w poszczególnych komórkach organizacyjnych musi zapewniać normalny tok pracy.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 20 / 37

3. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody bezpośredniego przełożonego na karcie urlopowej.
4. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, bądź z powodu szczególnych potrzeb Pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy.
5. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie lub nie może wykorzystać części urlopu z powodu:
 - a) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - b) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - c) odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy,
 - d) urlopu macierzyńskiego,

Pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop lub udzielić go w terminie późniejszym.

6. Urlopu niewykorzystanego w ustalonym terminie z przyczyn określonych w ust. 4 i 5 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu tzw. „urlopu na żądanie pracownika”, udzielanego zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy.

§ 49

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Pracodawca nie wypłaca ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy.

§ 50

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z odejściem na emeryturę przysługuje urlop wypoczynkowy za dany rok w pełnym wymiarze.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z odejściem na emeryturę, dodatkowy dzień wolny przysługujący z tytułu zatrudnienia w tym systemie za ostatni miesiąc udziela się w ostatnim dniu roboczym miesiąca wynikającym z harmonogramu.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 21 / 37

§ 51

1. W każdym roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje prawo do 4 dni urlopu na żądanie w terminie przez niego wskazanym.
2. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu swojemu bezpośredniemu przełożonemu, najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
3. Pracownik, który zgłosił zamiar wykorzystania urlopu na żądanie, obowiązany jest potwierdzić jego wykorzystanie podpisem na karcie urlopowej.

§ 52

1. Na pisemny wniosek pracownika, Pracodawca może mu udzielić urlopu bezpłatnego.
2. Pracownikowi, za jego zgodą wyrażoną na piśmie, może być udzielony urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego Pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między Pracodawcami.

§ 53

Na zasadach określonych przepisami szczególnymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:

- a) w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (urlop wychowawczy),
- b) na okres sprawowania mandatu przez posła lub senatora,
- c) młodocianemu, w okresie ferii szkolnych, po wyczerpaniu urlopu wypoczynkowego,
- d) powołanemu do odbycia ćwiczeń wojskowych,
- e) na okres powołania do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji,
- f) podejmującemu naukę w szkole lub formach pozaszkolnych, za zgodą, ale bez skierowania Pracodawcy.

§ 54

1. Skrócenie urlopu bezpłatnego i podjęcie przez pracownika pracy jest możliwe w przypadku wyrażenia zgody przez Pracodawcę.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

§ 55

1. Przypadki, w których pracownik może uzyskać zwolnienie od pracy, jak też przypadki, w których Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od wykonywania pracy określają

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 22 / 37

przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie albo inne przepisy prawa.

2. Zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielają pracownikom komórek organizacyjnych kierownicy tych komórek (bezpośredni przełożeni pracowników).

§ 56

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas:

- a) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych,
- b) uczestnictwa w posiedzeniu komisji pojednawczej, jeżeli pracownik jest stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym,
- c) oddania krwi oraz przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich krwiodawcy,
- d) ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy – 2 dni,
- e) ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – 1 dzień,
- f) wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,
- g) opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do 14 lat – 2 dni w ciągu roku.

§ 57

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika bez prawa do wynagrodzenia, z możliwością rekompensaty utraconego wynagrodzenia na mocy szczególnych przepisów:
 - a) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
 - b) na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji lub organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
 - c) 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 roku kalendarzowym,

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 23 / 37

- d) wezwanego w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i pracownika powołanego do udziału w tym postępowaniu w charakterze specjalisty,
 - e) będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej – na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu, a także w wymiarze nieprzekraczającym 6 dni w ciągu roku kalendarzowego na szkolenie pożarnicze.
2. W razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy w podanych wyżej przypadkach, Pracodawca wydaje na żądanie pracownika zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia w celu uzyskania przez niego od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, w wysokości i na warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 58

1. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy zawarty w § 57 ust.1 lit. b w przypadku, gdy wezwanie dotyczy spraw związanych z Pracodawcą.
2. Zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1 wymagają uzyskania uprzedniej zgody przełożonego.

§ 59

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy bez prawa do wynagrodzenia i możliwości rekompensaty utraconego wynagrodzenia:

- a) w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu,
- b) będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u Pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniach tej rady.

§ 60

1. Na wniosek pracownika kierownik komórki organizacyjnej (bezpośredni przełożony) może zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy, jeżeli nie spowoduje to zakłóceń w procesie pracy.
2. Za czas zwolnienia, o którym mowa w ust.1 pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
3. Za zgodą bezpośredniego przełożonego, pracownik może odpracować czas zwolnienia w dniu i godzinach z nim uzgodnionych, a czas odpracowania nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 24 / 37

VII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 61

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, w siedzibie Pracodawcy, w terminach określonych w przepisach prawa pracy, według ustalonego rocznego harmonogramu wypłat.
2. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące za terminy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w regulaminach i postanowieniach wewnętrznych.

§ 62

1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie pieniężnej do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej na piśmie.
2. Za indywidualną zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie może być przekazywane na wskazany przez niego rachunek bankowy w formie przelewu.
3. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika podlega ochronie.

§ 63

Pracodawca na żądanie pracownika, udostępnia do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie oraz przekazuje odcinek wypłaty płac zawierający wszystkie składniki wynagrodzenia.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 25 / 37

VIII. OCHRONA PRACY Kobiet I MŁODOCIANYCH

§ 64

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Do prac wzbronionych kobietom należą:

- A) Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała:
1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min.
 2. ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
 - 12 kg – przy pracy stałej,
 - 20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
 3. ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
 - 50 N – przy pracy stałej,
 - 100 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
 4. nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
 - 120 N – przy pracy stałej,
 - 200 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
 5. ręczne podnoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:
 - 8 kg – przy pracy stałej,
 - 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
 6. przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
 - 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
 - 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych,
 - 300 kg – przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

- 2% – przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,
- 1% – przy pracach wymienionych w pkt 3.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 26 / 37

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

B) Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1. wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
2. prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
3. prace w pozycji wymuszonej.

C) Prace w hałasie i drganiach dla kobiet w ciąży:

1. 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 65 dB (dotyczy maszynowni, kotłowni, sprężarkowi i pompowni),
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
 2. prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
 - a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,
 - b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 .
 3. wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.
- D) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej.
- E) Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości w zakresie określonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. 1996 nr 114 poz. 545 ze zm.).

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 27 / 37

- F) Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
1. prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
 2. prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - chloropren,
 - 2-etoksyetanol,
 - etylenu dwubromek,
 - leki cytostatyczne,
 - mangan,
 - 2-metoksyetanol,
 - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
 - styren,
 - syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - węgla dwusiarczek,
 - preparaty od ochrony roślin,
 3. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.
- G) Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
1. prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
 2. prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
 3. prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii.
- H) Odpowiednio prace określone w rozporządzeniu powołanym w pkt V powyżej.

§ 65

Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- a) przy pracach przekraczających $\frac{1}{4}$ wartości określonych w § 64,
- b) przy pracach w pozycji wymuszonej (kucznej) – nie dotyczy pozycji stojącej i siedzącej,

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 28 / 37

- c) przy pracy w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej,
- d) przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę,
- e) przy wchodzeniu i schodzeniu po drabinach i klamrach.

§ 66

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.

§ 67

Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 68

Do innej pracy przenosi się pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią:

- a) zatrudnioną przy pracach wzbronionych takiej pracownicy,
- b) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.

§ 69

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. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnionej na 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.

§ 70

1. Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.
2. Młodocianych wolno zatrudniać tylko w ramach nauki zawodu zgodnie z zawartą z nimi umową o naukę zawodu.
3. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę a w wieku powyżej 16 lat 8 godzin na dobę.
4. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 29 / 37

5. W związku z faktem, iż Pracodawca nie zatrudnia młodocianych, przed zatrudnieniem młodocianego, Pracodawca ustali wykaz lekkich prac dozwolonych młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe, wykaz prac wzbronionych młodocianym, prac wyjątkowo dozwolonych młodocianym w celu szkolenia zawodowego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Pracodawca nie może zatrudniać młodocianych bez ustalenia tych wykazów.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 30 / 37

IX. OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPOŻAROWEJ

§ 71

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Pracodawca jest obowiązany:

- a) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- b) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów o ochronie przeciwpożarowej, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- c) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- d) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy,
- e) prowadzić zgodnie z obowiązującymi przepisami szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie przepisów przeciwpożarowych,
- f) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a ponadto informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- g) zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych,
- h) zapewnić pracownikom – zgodnie z ustaloną tabelą – odzież ochronną i sprzęt ochrony osobistej oraz odzież robocza,
- i) zapewnić przeprowadzanie – zgodnie z obowiązującymi przepisami – badań lekarskich pracowników,
- j) wyznaczyć miejsce na przechowywanie przez pracownika narzędzi i środków pracy, sprzętu ochrony osobistej, odzieży ochronnej i odzieży roboczej, a także odzieży własnej pracownika.

§ 72

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 31 / 37

§ 73

Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- a) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- b) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- c) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- d) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- e) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- f) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

§ 74

1. Kierownik komórki organizacyjnej (bezpośredni przełożony) nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.
2. Kierownik komórki organizacyjnej (bezpośredni przełożony) nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 75

1. Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.
2. Wyniki oceny ryzyka związanego z określonym stanowiskiem pracy są zawarte w „Karcie informacyjnej o ryzyku zawodowym na stanowisku pracy” i są przekazywane do wiadomości pracowników narażonych na zagrożenia wynikające ze środowiska pracy.
3. Pracownik potwierdza podpisem zapoznanie się z ryzykiem zawodowym i zasadami ochrony przed zagrożeniami.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 32 / 37

§ 76

1. W ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej Pracodawca zapewnia przeprowadzanie na swój koszt badań lekarskich w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
2. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy oraz pracownicy przenoszeni na inne stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.
3. Pracodawca kieruje pracowników na okresowe i kontrolne badania lekarskie zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

§ 77

1. Pracodawca zapewnia przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzi okresowe szkolenia w tym zakresie, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Szkolenia, o których mowa w ust. 1, odbywają się w czasie pracy i na koszt Pracodawcy.
3. Pracodawca zaznajamia pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac oraz przepisami przeciwpożarowymi.
4. Pracodawca wydaje szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy.
5. Pracownik obowiązany jest potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

§ 78

1. Pracownik nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
2. Środki ochrony indywidualnej, a także odzież i obuwie robocze są przydzielane pracownikom nieodpłatnie i stanowią własność Pracodawcy.
3. W przypadku dopuszczenia do używania przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej przez Pracodawcę.
4. Pracodawca zapewnia pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkazanie oraz wymianę przedwcześnie zużytej odzieży roboczej, chyba że Pracodawca wypłaca Pracownikom ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej.
5. Zasady przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego określa odrębne zarządzenie.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 33 / 37

6. Zasady przydziału środków higieny osobistej ustalone są w zakładowej tabeli norm przydziału środków higieny osobistej.

§ 79

Pracownik obowiązany jest ściśle przestrzegać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy o ochronie przeciwpożarowej.

Do obowiązków pracownika należy w szczególności:

- a) znajomość przepisów i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, branie udziału w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawanie się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- b) wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- c) dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, a po zakończeniu pracy właściwe zabezpieczenie środków pracy i pomieszczeń pracy,
- d) stosowanie środków ochrony zbiorowej, a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- e) poddawanie się, zgodnie ze skierowaniem pracodawcy, wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarskich,
- f) niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o wypadku przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżeniu współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- g) współdziałanie z Pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 80

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo, gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 34 / 37

X. WYRÓŻNIENIA I NAGRODY

§ 81

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości szczególnie przyczyniają się do wykonywania zadań zakładu pracy, mogą być przyznawane następujące nagrody i wyróżnienia:
 - a) gratyfikacja pieniężna,
 - b) awans na wyższe stanowisko,
 - c) dyplomy i odznaczenia.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia podejmuje Pracodawca na podstawie umotywowanego pisemnego wniosku kierownika komórki organizacyjnej zatrudniającej pracownika.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 35 / 37

XI. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA

§ 82

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, Pracodawca może stosować:
 - a) karę upomnienia,
 - b) karę nagany.
2. Do rażącego naruszenia ustalonego w niniejszym regulaminie porządku i dyscypliny należy:
 - a) złe lub niedbałe wykonywanie pracy powodujące narażenie Pracodawcy na szkodę,
 - b) psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
 - c) kradzież lub usiłowanie kradzieży mienia należącego do Pracodawcy, pracowników lub osób trzecich przebywających na terenie zakładu pracy,
 - d) nieusprawiedliwione nieprzybycie do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
 - e) częste spóźnianie się do pracy,
 - f) stawianie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub innego środka odurzającego albo spożywanie alkoholu lub innych środków odurzających w czasie lub w miejscu pracy,
 - g) posiadanie lub sprzedaż narkotyków w miejscu pracy,
 - h) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
 - i) nieuzasadnione niewykonywanie poleceń przełożonych,
 - j) niewłaściwy stosunek do przełożonych, podwładnych i współpracowników,
 - k) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej,
 - l) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - ł) korzystanie ze zwolnień lekarskich w sposób niezgodny z przepisami.

§ 83

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 36 / 37

się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – Pracodawca może również stosować karę pieniężną.

2. Kara za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń zaliczek pieniężnych i sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych.

§ 84

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§ 85

Pozbawienie pracownika uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy (np. premii), uzależnionych od nienaruszenia obowiązków pracowniczych nie jest karą pieniężną w rozumieniu przepisów o odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Nr: ZA-25-2015-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o. o.	Strona 37 / 37

XII. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 86

1. Regulamin pracy obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu pracy może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 87

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

§ 88

1. Każdy nowo przyjęty pracownik zostaje zapoznany z treścią niniejszego regulaminu przed przystąpieniem do pracy.
2. Podpisane przez pracownika oświadczenie o zapoznaniu się z postanowieniami Regulaminu pracy i zobowiązanie do jego przestrzegania wpina się do akt osobowych pracownika.

Nr: ZA-25-2015-1-1	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Strona 1 / 1

Załącznik nr 1

Wykaz stanowisk, na których Pracownicy wykonują pracę zadaniową

1. Członek Zarządu,
2. Dyrektor,
3. Z-ca Dyrektora,
4. Doradca Zarządu,
5. Kierownik Wydziału,
6. Kierownik Biura,
7. Radca Prawny,
8. Kierownik Projektu,
9. Kierownik Obszaru.

Nr: ZA-25-2015-1-2	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Strona 1 / 4

Załącznik nr 2

Wykaz stanowisk, na których Pracownicy wykonują pracę zmianową

1. Brygadzista ds. utrzymania ruchu
2. Operator nastawni elektrycznej
3. Maszynista turbozespołów elektrowni wodnej
4. Starszy maszynista turbozespołów elektrowni wodnej
5. Elektroenergetyk
6. Mistrz zmianowy ruchu elektrycznego
7. Mistrz zmianowy ruchu kotłowego
8. Mistrz zmianowy ruchu maszynowego i członu ciepłowniczego
9. Obchodowy kotłów energetycznych
10. Obchodowy turbozespołu parowego
11. Obchodowy urządzeń ciepłowniczych i gospodarki olejowej
12. Operator gosp. wodno-ściekowej
13. Operator kotłów energetycznych
14. Operator nastawni ciepłowniczej
15. Operator turbozespołu parowego
16. Operator maszyn i urządzeń bigazowni rolniczej
17. Robotnik
18. St. Operator gosp. Wodno-ściekowej
19. Pracownicy zatrudnieni przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane, w szczególności:
 - 1) Dowódca zmiany
 - 2) Dyspozytor-I-szy obchodowy odpopielania i odsiarczania
 - 3) Dyspozytor nawęglania - I-szy obchodowy
 - 4) Dyspozytor remontów
 - 5) Dyżurny elektroenergetyk elektrowni
 - 6) Dyżurny elektromechanik automatyki i zabezpieczeń
 - 7) Dyżurny Kierownik bloku
 - 8) Dyżurny kierownik odpopielania i odsiarczania
 - 9) Dyżurny Inżynier Ruchu
 - 10) Dyżurny ruchu kolejowego

Nr: ZA-25-2015-1-2	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Strona 2 / 4

- 11) Elektroenergetyk gospodarki kablowej
- 12) I-szy dyżurny elektroenergetyk elektrowni
- 13) I-szy dyżurny elektroenergetyk gospodarki kablowej
- 14) I-szy laborant ruchowy
- 15) I-szy monter remontu urządzeń
- 16) I-obchodowy składowiska żużla i popiołu
- 17) Kierowca autobusu lub samochodu ciężarowego >13t i 15 miejsc siedzących
- 18) Kierowca-operator sprzętu
- 19) Kierowca samochodu specjalnego – mechanik obchodowy ppoż.
- 20) Kierownik Zmiany Ruchu Elektrycznego
- 21) Laborant ruchowy
- 22) Magazynier składowiska żużla i popiołu
- 23) Manewrowy
- 24) Maszynista lokomotyw
- 25) Maszynista mazutowni
- 26) Maszynista pompowni wody powrotnej i pomp. melior.
- 27) Maszynista pomp wodnych
- 28) Maszynista stacji oczyszczania kondensatu
- 29) Maszynista urządzeń uzdatniania wody
- 30) Mechanik napraw sam. sprzętu specjalistycznego
- 31) Mechanik obchodowy ppoż.
- 32) Mechanik obchodowy urz. nawęglania
- 33) Mechanik obchodowy urządzeń odpopielania
- 34) Mechanik obchodowy urządzeń odsiarczania
- 35) Mistrz obróbki skrawaniem
- 36) Mistrz zmianowy gospodarki wodno-ściekowej
- 37) Mistrz zmianowy nawęglania
- 38) Mistrz zmianowy ruchu kolejowego
- 39) Mistrz zmianowy automatyki i zabezpieczeń
- 40) Monter remontu kotłów
- 41) Monter remontu turbin
- 42) Monter remontu urządzeń i instalacji technologicznych
- 43) Monter remontu urządzeń nawęglania wewnętrznego
- 44) Monter remontu urządzeń pomocniczych kotła
- 45) Monter remontu urządzeń pomocniczych turbiny
- 46) Monter urządzeń
- 47) Obchodowy kotła
- 48) Obchodowy odpopielania i odżużlania
- 49) Obchodowy odsiarczania
- 50) Obchodowy pomp bagrowych i stacji wysyłk. pop.
- 51) Obchodowy składowiska żużla i popiołu

Nr: ZA-25-2015-1-2	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Strona 3 / 4

- 52) Obchodowy turbozespołu
- 53) Obchodowy urządzeń nawęglania
- 54) Obchodowy urządzeń pomocniczych kotła
- 55) Obchodowy urządzeń pomocniczych turbozespołu
- 56) Obchodowy urządzeń wodnej sieci zewnętrznej
- 57) Obchodowy zbiorników retencyjnych i magazynu gipsu
- 58) Operator dźwignic
- 59) Operator instalacji odsiarczania
- 60) Operator kotła
- 61) Operator maszyn obróbki skrawaniem
- 62) Operator nastawni blokowej 200 MW
- 63) Operator nastawni blokowej 500 MW
- 64) Operator nastawni nawęglania
- 65) Operator nastawni potrzeb ogólnych
- 66) Operator pogłębiarki - konserwator urządzeń hydrotechnicznych
- 67) Operator sprężarek i turbosprężarek
- 68) Operator spychacza
- 69) Operator stacji oczyszczania kondensatu
- 70) Operator stacji uzdatniania wody
- 71) Operator turbozespołu
- 72) Operator urządzeń biomasy
- 73) Operator urządzeń nawęglania
- 74) Operator urządzeń transportowych gipsu
- 75) Pierwszy Obchodowy bloku
- 76) Portier
- 77) Pracownik socjalny
- 78) Recepcjonista
- 79) Rewident wagonów
- 80) Robotnik budowlany urz. elektrownianych
- 81) Samodzielny elektroenergetyk gospodarki kablowej
- 82) Samodzielny laborant ruchowy
- 83) Samodzielny mechanik obchodowy ppoż.
- 84) Samodzielny mechanik napraw samojezdnego sprzętu specjalistycznego
- 85) Samodzielny monter remontu kotłów
- 86) Samodzielny monter remontu turbin
- 87) Samodzielny monter remontu urządzeń i instalacji technologicznych
- 88) Samodzielny monter remontu urządzeń nawęglania wewnętrznego
- 89) Samodzielny monter remontu urządzeń pomocniczych kotła
- 90) Samodzielny monter remontu urządzeń pomocniczych turbiny
- 91) Samodzielny monter remontu urządzeń
- 92) Samodzielny operator maszyn obr. skrawaniem

Nr: ZA-25-2015-1-2	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Strona 4 / 4

- 93) Spawacz
- 94) Spawacz z uprawnieniami
- 95) Spawacz z uprawnieniami specjalnymi
- 96) Starszy dyżurny elektromechanik automatyki i zabezpieczeń
- 97) Starszy dyżurny inżynier ruchu
- 98) Starszy laborant ruchowy
- 99) Starszy monter remontu kotłów
- 100) Starszy monter remontu turbin
- 101) Starszy monter remontu urządzeń i instalacji technologicznych
- 102) Starszy monter remontu urządzeń nawęglania wewnętrznego
- 103) Starszy monter remontu urządzeń pomocniczych kotła
- 104) Starszy monter remontu urządzeń pomocniczych turbiny
- 105) Starszy monter remontu urządzeń
- 106) Starszy operator maszyn obróbki skrawaniem
- 107) Starszy Wartownik-Konwojent
- 108) Starszy wydawca narzędzi
- 109) Ustawiacz wagonów
- 110) Wydawca narzędzi

Nr: ZA-25-2015-1-3	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	Strona 1 / 2

Załącznik nr 3

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej

§ 1

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej, o którym mowa w § 78 ust. 4 Regulaminu Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, dla pracowników zatrudnionych w lokalizacjach: Koronowo – Samociążek, Jastrowie, Gorzów, Płoty, Gorzesław i Poznań, wynosi:

1) GRUPA I – dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach:

- a) Kierownik Wydziału;
- b) Kierownik Biura;
- c) Koordynator ds.;
- d) Starszy Specjalista ds.;
- e) Starszy Inspektor ds.;
- f) Inżynier ds.;
- g) Specjalista ds.;
- h) Starszy Mistrz ds.;
- i) Inspektor ds.;
- j) Ekonomista ds.;
- k) Kierownik Sekcji;
- l) Młodszy Specjalista ds.;
- m) Mistrz ds.;
- n) Informatyk Programista;
- o) Samodzielny Referent ds.;
- p) Referent ds.;
- r) Magazynier;
- s) Stażysta po szkole wyższej;
- t) Stażysta po szkole średniej;
- u) Brygadzysta ds. utrzymania ruchu;

– **10,11 złotych miesięcznie,**

2) GRUPA II – dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach:

- a) Pracownik Administracyjno-Gospodarczy;
- b) Dozorca;
- c) Robotnik;
- d) Operator Nastawni Elektrycznej;
- e) Elektromonter Automatyki i Zabezpieczeń;
- f) Starszy Elektromonter Automatyki i Zabezpieczeń;
- g) Operator maszyn i urządzeń biogazowni rolniczej

– **20,33 złotych miesięcznie;**

Nr: ZA-25-2015-1-3	ENEA Wytwarzanie sp. z o.o.	Egzemplarz: 0
Wydanie: 5	Regulamin Pracy dla pracowników ENEA Wytwarzanie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	Strona 2 / 2

3) GRUPA III – dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach:

- a) Ślusarz remontowy;
- b) Młodszy Elektromonter Sieci Elektroenergetycznej;
- c) Elektromonter Sieci Elektroenergetycznej;
- d) Starszy Elektromonter Sieci Elektroenergetycznej;
- e) Konserwator Urządzeń Hydrotechnicznych;
- f) Starszy Maszynista turbozespołów elektrowni Wodnej;
- g) Maszynista Turbozespołów elektrowni Wodnej;
- h) Monter Remontów Turbin Wodnych;
- i) Starszy Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych;
- j) Elektromechanik Urządzeń Sprężarkowych;
- k) Elektromonter Urządzeń Specjalistycznych

– **40,55 złotych miesięcznie.**

§ 2

Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej, ustalona zgodnie z § 1 powyżej, będzie z dniem 1 stycznia każdego kolejnego roku kalendarzowego indeksowana o wskaźnik inflacji roku poprzedniego.

§ 3

1. Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej, o której mowa w § 1 powyżej, będzie naliczany kwartalnie i wypłacany wraz z wynagrodzeniem za pracę w miesiącu następującym po zakończeniu danego kwartału, nie później jednak niż do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu danego kwartału.
2. Wysokość ekwiwalentu, o której mowa w § 1 powyżej, wypłacanego za dany kwartał, będzie pomniejszana proporcjonalnie do liczby nieobecności pracownika w danym kwartale.