



Zarządzenie nr 62/VIII/2026

Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie

z dnia 24 sierpnia 2026 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie

Na podstawie art. 104, art. 104¹, art. 104² i art. 104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych zarządza się, co następuje:

§ 1. W Regulaminie pracy Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 31/V/2023 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie z dnia 18 maja 2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie, wprowadza się następujące zmiany:

1) § 30 otrzymuje brzmienie:

„§ 30

1. Szczegółowe zasady organizacji pracy w warunkach podwyższonej temperatury, w tym monitorowania temperatury, stosowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych oraz wstrzymywania pracy, określa zarządzenie nr 63/VIII/2026 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie z dnia 24 sierpnia 2026 r. w sprawie przygotowania i wdrożenia zasad organizacji pracy w warunkach podwyższonej temperatury.
2. Pracownikom wykonującym pracę w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 °C, Pracodawca zapewnia nieodpłatnie napoje profilaktyczne odpowiednie do warunków wykonywania pracy, w tym napoje chłodne, w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników.
3. Napoje, o których mowa w ust. 2, zapewnia się przez cały czas wykonywania pracy w warunkach uzasadniających ich wydawanie. Napoje nie mogą być zastępowane ekwiwalentem pieniężnym.



4. Starszy specjalista ds. administracji zapewnia dostępność napojów, monitoruje stan ich zapasów oraz podejmuje działania konieczne do ich uzupełnienia.
5. Pracodawca i pracownicy są obowiązani stosować zasady określone w zarządzeniu, o którym mowa w ust. 1, odpowiednio do zakresu swoich obowiązków.
6. O ustalonych rozwiązaniach organizacyjnych Pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty w Centrum.”

2) tytuł rozdziału XIV otrzymuje brzmienie:

„Zasady poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi”

3) § 35 otrzymuje brzmienie:

„§ 35

1. Pracodawca i pracownicy są obowiązani szanować godność oraz inne dobra osobiste pracowników, przestrzegać zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi.
2. Szczegółowe reguły, procedury oraz częstotliwość działań w zakresie przeciwdziałania naruszaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dyskryminacji w zatrudnieniu, a także mobbingowi określa Regulamin wprowadzony zarządzeniem nr 64/VIII/2026 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie z dnia 24 sierpnia 2026 r.
3. Każdy pracownik jest obowiązany zapoznać się z Regulaminem, o którym mowa w ust. 2, i przestrzegać jego postanowień.
4. Informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu stanowi załącznik nr 10 do Regulaminu pracy.”

4) § 36 otrzymuje brzmienie:

„§ 36



1. W sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownik może zwracać się do Dyrektora Centrum, a w przypadkach przewidzianych przepisami prawa lub regulacjami wewnętrznymi – do Burmistrza Białogardu albo osoby przez niego upoważnionej.
2. Pracownik może zgłaszać uwagi, wnioski i skargi dotyczące organizacji i porządku pracy.
3. Zgłoszenia dotyczące naruszeń objętych Regulaminem, o którym mowa w § 35 ust. 2, przyjmuje się i rozpatruje na zasadach określonych w tym Regulaminie.
4. Skorzystanie z procedury wewnętrznej nie ogranicza prawa pracownika do zwrócenia się do sądu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, organów ścigania lub innych właściwych podmiotów.”

5) § 37 otrzymuje brzmienie:

„§ 37

1. Dyrektor Centrum, a w przypadku jego nieobecności osoba zastępująca, przyjmuje pracowników w sprawach skarg i wniosków w terminach ustalonych i podanych do wiadomości pracowników.
2. Skargi i wnioski dotyczące funkcjonowania Centrum są przyjmowane na bieżąco.
3. Osoba przyjmująca skargę lub wniosek wyjaśnia jego przedmiot i udziela odpowiedzi w terminie 14 dni, chyba że charakter sprawy wymaga dłuższego postępowania; w takim przypadku informuje pracownika o przyczynie i przewidywanym terminie odpowiedzi.
4. Złożenie skargi lub wniosku nie może powodować negatywnych konsekwencji wobec pracownika.
5. Do zgłoszeń, o których mowa w § 36 ust. 3, stosuje się terminy, kanały zgłoszeniowe i zasady poufności określone w Regulaminie, o którym mowa w § 35 ust. 2.”

6) załącznik nr 1 do Regulaminu pracy otrzymuje brzmienie określone w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia;

7) załącznik nr 10 do Regulaminu pracy otrzymuje brzmienie określone w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia;



8) rozdział VIII „Zatrudnianie pracowników młodocianych” uchyla się;

9) załączniki nr 3, nr 4, nr 5 i nr 6 do Regulaminu pracy uchyla się;

§ 2. Zobowiązuje się starszego specjalistę ds. kadr do podania zmian do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie oraz do odebrania od pracowników oświadczeń o zapoznaniu się ze zmienionym Regulaminem pracy.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierza się starszemu specjalście ds. kadr Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie.

§ 4. 1. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.

2. § 1 pkt 2–7 wchodzi w życie z dniem 5 listopada 2026 r.

3. § 1 pkt 1 wchodzi w życie z dniem 11 stycznia 2027 r.

Dyrektor

Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie



Załącznik nr 1

**Załącznik nr 1
do Regulaminu pracy**

OŚWIADCZENIE

Białogard, dnia

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

Niniejszym oświadczam, że zostałam/em zapoznana/y z:

1. Regulaminem pracy Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie;
2. Regulaminem wynagradzania;
3. przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej;
4. zakresem informacji objętych obowiązkiem zachowania poufności;
5. informacją dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu;
6. Regulaminem wprowadzonym zarządzeniem nr 64/VIII/2026 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie z dnia 24 sierpnia 2026 r., w tym z dostępnymi kanałami zgłaszania naruszeń, zasadami poufności oraz zakazem działań odwetowych.

Zobowiązuję się do przestrzegania powyższych regulacji.

.....
(czytelny podpis pracownika)



Załącznik nr 2

Załącznik nr 10
do Regulaminu pracy

INFORMACJA DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.
3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie, niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik.
4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust. 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
5. Dyskryminowanie istnieje także wtedy, gdy pracownik jest traktowany mniej korzystnie z powodu przyczyny mylnie z nim związanej (dyskryminacja przez założenie) albo z uwagi na powiązanie z osobą, której ta przyczyna dotyczy (dyskryminacja przez skojarzenie).



6. Przejawem dyskryminowania jest również zachęcanie innej osoby lub nakazywanie jej naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, molestowanie oraz molestowanie seksualne.
7. Molestowanie oznacza każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.
8. Molestowanie seksualne oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.
9. Podporządkowanie się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie działań przeciwstawiających się tym zachowaniom nie może powodować negatywnych konsekwencji wobec pracownika.
10. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działań proporcjonalnych do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, dopuszczonych przepisami Kodeksu pracy.
11. Osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, przysługuje prawo do zadośćuczynienia lub odszkodowania na zasadach i w wysokości określonych w Kodeksie pracy.
12. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania ani powodować negatywnych konsekwencji wobec pracownika. Ochrona ta obejmuje również pracownika, który udzielił wsparcia osobie korzystającej z tych uprawnień. Ochrona nie przysługuje pracownikowi, który wiedział, że do naruszenia prawa pracy nie doszło.



-
13. Szczegółowe zasady zgłaszania i rozpatrywania naruszeń oraz ochrony przed działaniami odwetowymi określa Regulamin wprowadzony zarządzeniem nr 64/VIII/2026 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie z dnia 24 sierpnia 2026 r.