

# Zarządzenie nr 3/2024

## Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Narolu

### z dnia 3 czerwca 2024 r.

#### w sprawie określenia w podmiocie rozkładów czasu pracy oraz systemów czasu pracy

Działając na podstawie art. 128, 129, 150 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.m – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz 1465) zarządza się co następuje:

#### §1

#### Czas pracy

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji Gminnego Ośrodka Kultury w Narolu w budynku GOK-u, Centrum Koncertowo Wystawienniczym w Narolu lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania powierzonych czynności.
2. Ustala się równoważny system czasu pracy.
3. Na koniec okresu rozliczeniowego dzienna średnia godzin pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 4 miesiące.
4. Możliwe jest stosowanie rozkładów czasu pracy przewidujących pracę przez więcej niż pięć dni w ciągu tygodnia i więcej niż 40 godzin tygodniowo przy równoczesnym ustaleniu odpowiednio mniejszej liczby dni i godzin pracy w innych tygodniach okresu rozliczeniowego, przy zachowaniu niezbędnej liczby dni wolnych od pracy.
5. Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy:
  - A) 8<sup>00</sup> – 16<sup>00</sup>
  - B) 12<sup>00</sup> – 20<sup>00</sup>
6. Każdemu Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin przysługuje 15 minutowa przerwa w ciągu dnia pracy, wliczona do czasu pracy na podstawie Kodeksu Pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin Pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy wliczonej do czasu pracy trwającej co najmniej 15 minut. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin Pracownik ma prawo do kolejnej przerwy wliczonej do czasu pracy trwającej co najmniej 15 minut.
7. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze monitora ekranowego mają prawo po każdej godzinie nieprzerwanej pracy do 5 minutowej przerwy wliczonej do czasu pracy.
8. Wymiar czasu pracy Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy powinien mieścić się w ramach godzinnych zmiany „A” i „B” (Punkt. 5 zarządzenia).
9. Pracodawca może ustalać pracownikowi czas pracy uzależniony potrzebami zakładu pracy w wymiarze nie przekraczającym średnio 40 godzin tygodniowo.
10. Pracownik obowiązany jest do punktualnego rozpoczynania pracy, co powinien potwierdzić codziennie podpisem na liście obecności.
11. Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> – 6<sup>00</sup> jest w myśl regulaminu pracą w porze nocnej. Za pracę w godzinach nocnych przysługuje dodatek w wysokości 20% na zasadach określonych przepisami Kodeksu Pracy.

12. Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, przysługuje dzień wolny w innym wyznaczonym w tym celu terminie w obowiązującym okresie rozliczeniowym.
13. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Godziny nadliczbowe nie mogą przekroczyć dla poszczególnego pracownika 4 godzin na dobę i 150 godzin w roku kalendarzowym.
14. W przypadku przekroczenia na danym stanowisku pracy najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia praca w godzinach nadliczbowych jest zabroniona.
15. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
16. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, jednak nie krótszy niż 24 godziny w ciągu jednego tygodnia.
17. Za prace w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek określony art. 151<sup>1</sup> Kodeksu Pracy.
18. Pracownicy mogą pozostawać w zakładzie po godzinach pracy tylko i wyłącznie za zgodą pracodawcy.

## §2

### Kwestie nie uregulowane

W kwestiach nie uregulowanych wyżej stosuje się odpowiednie przepisy ustawy Kodeksu Pracy oraz Rozdział 2a Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

## §3

### Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR  
GMINNEGO OŚRODKA KULTURY  
W SĄROKU  
*Gabryela Kotodziej*  
Gabryela Kotodziej