

UMOWA NR            / 2022

**O ZATRUDNIENIE ODPLATNE SKAZANYCH  
na podstawie skierowania do pracy**

zawarta dnia .....r. w **Poznaniu** pomiędzy - Skarb Państwa Areszt Śledczy w Poznaniu  
ul. Młyńska 1, 61-729 Poznań, zwanym dalej „Zakładem Karnym”, w imieniu i na rzecz którego działa:

Dyrektor Aresztu Śledczego w Poznaniu

.....

a

.....

.....

.....

zwanym dalej „Zatrudniającym”, w imieniu i na rzecz którego działa:

.....

z drugiej strony, zawarta została umowa następującej treści:

**§ 1**

1. Zakład Karny przydziela, a Zatrudniający przyjmuje do zatrudnienia skazanych w liczbie do..... osób na warunkach ustalonych w niniejszej umowie.
2. Zakład Karny może, po uprzednim zawiadomieniu Zatrudniającego, odstąpić od wykonania zobowiązań wynikających z niniejszej umowy, jeżeli niemożność wywiązania się z przyjętego w tym zakresie zobowiązania jest następstwem okoliczności niezależnych od Zakładu Karnego.
3. Skazany wykonywać będzie prace na rzecz i ryzyko Zatrudniającego. Zakład Karny nie ponosi odpowiedzialności za jakość świadczonej przez niego pracy.

## § 2

1. Zatrudniający zobowiązuje się zaopatrywać zatrudnionego skazanego w odzież roboczą, ochronną i sprzęt ochrony osobistej odpowiedniej jakości wg tabel i norm przewidzianych przepisami obowiązującymi u Zatrudniającego, oraz niezbędne narzędzia.
2. Odzież ochronna i sprzęt ochrony osobistej, jak również narzędzia pracy, powinny być wydawane skazanemu przed podjęciem pracy i zdane po jej zakończeniu.
3. W przypadku umyślnego zniszczenia lub uszkodzenia przez skazanego odzieży, sprzętu lub innych przedmiotów stanowiących własność Zatrudniającego, po ustaleniu winnego, Zatrudniający wzywa pisemnie skazanego do dobrowolnego naprawienia szkody. W przypadku nieuregulowania należności przez skazanego Zatrudniający może wystąpić na drogę postępowania sądowego.
4. Pranie i konserwacja odzieży roboczej oraz jej magazynowanie należy do Zatrudniającego.

## § 3

1. Zatrudniający celem współdziałania z administracją Zakładu Karnego, Oddziału Zewnętrznego w zakresie kontroli miejsca pracy i wynikających z tego zadań ochronnych, wyznacza osoby określone w protokole z rozpoznania miejsca pracy, który Zakład Karny dostarczy do Zatrudniającego przed rozpoczęciem pracy skazanych.
2. Do obowiązków pracownika Zatrudniającego należy:
  - a) w zakresie współdziałania z funkcjonariuszem kontrolującym miejsce pracy:
    - 1/ dobra znajomość rozmieszczenia osadzonych na stanowiskach pracy,
    - 2/ zgłaszanie wszelkich spostrzeżeń o zachowaniu osadzonych, przypadkach naruszenia dyscypliny
  - b) w zakresie zadań ochronnych:
    - 1/ odebranie osadzonych oraz doprowadzenie po zakończeniu pracy chyba, że z protokołu z rozpoznania miejsca pracy wynika, że osadzony samodzielnie dojeżdża, bądź udaje się pieszo do i z miejsca pracy,
    - 2/ patrolowanie miejsca zatrudnienia, sprawdzanie stanu liczbowego osadzonych,
    - 3/ niedopuszczanie do samowolnego opuszczania stanowisk pracy przez osadzonych,
    - 4/ niedopuszczanie do nawiązywania przez osadzonych kontaktów z osobami postronnymi,
    - 5/ niedopuszczanie do spożywania napojów alkoholowych oraz środków odurzających,
    - 6/ instruowanie o sposobie wykonywanej pracy, dopuszczanie do zatrudnienia skazanych po uprzednim przeszkoleniu z zakresu przepisów BHP, a w trakcie pracy wymaganie ich przestrzegania,
    - 7/ organizowanie i zapewnienie skazanym frontu robót,
    - 8/ wnioskowanie o przydzielenie nagród regulaminowych i o wymierzenie kary dyscyplinarnej
  - c) w przypadku zaistnienia wypadku nadzwyczajnego:
    - 1/ w przypadku ucieczki skazanego – po stwierdzeniu braku skazanego zarządzenie zbiórki pozostałych skazanych, ustalenie tożsamości brakującego skazanego i niezwłoczne powiadomienie Zakład Karny,

2/ w przypadku stwierdzenia spożycia alkoholu, środków odurzających – niezwłocznie powiadomić Zakład Karny i zabezpieczyć osadzonego,

3/ w razie wypadku przy pracy i konieczności przetransportowania do szpitala, udanie się wraz z poszkodowanym, powiadamiając telefonicznie administrację Aresztu Śledczego w jakim szpitalu, oddziale, sali przebywa skazany; nadzór nad grupą przekazuje kontrahentowi lub innej osobie przez niego wyznaczonej.

3. Zatrudniający zapoznaje pracownika wyznaczonego do współdziałania z administracją Zakładu Karnego z treścią ust. 2 w sposób przewidziany u Zatrudniającego.

#### § 4

1. Zatrudniający zobowiązuje się do przeszkolenia skazanego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony ppoż. według obowiązujących zasad i przepisów oraz udzielania im instruktażu przed przystąpieniem do pracy i każdorazowo zmianą poszczególnych stanowisk, a także zapoznaje z podstawowymi zasadami i normami pracy oraz zasadami wynagradzania za pracę.

2. Zatrudniający zobowiązuje się wystawić indywidualne zaświadczenie stwierdzające przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ppoż. i jeden egzemplarz tego zaświadczenia, po podpisaniu przez skazanego i szkolącego, dostarczyć niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni do Zakładu Karnego - Aresztu Śledczego w Poznaniu,

3. Zatrudniający obowiązane jest informować skazanych o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

4. Zatrudniający zapewnia (i w tym zakresie ponosi odpowiedzialność), że praca skazanego odbywać się będzie w warunkach zgodnych z przepisami bhp.

5. Zatrudniający niezwłocznie po zatrudnieniu skazanego dostarcza do Oddziału Zewnętrznego w Poznaniu pisemne potwierdzenie o zatrudnieniu lub druk zgłoszenia ZUS-ZUA.

6. Praca skazanego odbywać się będzie pod technicznym i organizacyjnym nadzorem Zatrudniającego.

7. Skazany bez uprzedniego przeszkolenia w zakresie bhp oraz ochrony ppoż. nie może być dopuszczony do pracy.

8. Zakład Karny może wstrzymać zatrudnienie skazanego w przypadku nie zapewnienia przez Zatrudniającego warunków określonych przepisami bhp oraz ppoż.

9. W przypadku zatrudnienia skazanego w warunkach szkodliwych dla zdrowia, Zatrudniający będzie przekazywać pisemne oświadczenia o wyrażeniu zgody przez skazanego na takie zatrudnienie.

#### § 5

1. Wynagrodzenie przysługuje skazanemu za faktycznie wykonaną pracę, proporcjonalnie do przepracowanego czasu pracy lub wykonywanej miesięcznej normy pracy, z zastrzeżeniem ust. 4.

2. Wynagrodzenie przysługujące skazanemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie Ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 2020 poz. 2207 z późn.zm.) przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy, przyjmując minimalną stawkę godzinową brutto, wg tabeli z godzinowymi stawkami wynagrodzenia zasadniczego zawartymi w § 19 niniejszej umowy

3. Wynagrodzenie przysługujące skazanemu w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę minimalne wynagrodzenie.
4. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy w przypadku, gdy był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Zatrudniającego, a także za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi. Jako gotowość do wykonywania pracy określa się stawienie skazanego na wyznaczonym stanowisku pracy oraz podjęcie zleconych czynności.
5. Zatrudniający może na czas przestoju powierzyć skazanemu, za zgodą Dyrektora Zakładu Karnego, inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę.
6. Zatrudniający obowiązany jest prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy skazanego ustala Zatrudniający za zgodą Zakładu Karnego (od godz. .... do godz.....). Zatrudniający obowiązany jest każdorazowo powiadomić Zakład Karny o wcześniejszym zakończeniu pracy przez skazanego w danym dniu.
7. Zatrudnienie skazanego w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i dni świąteczne oraz w nocy może nastąpić jedynie po uprzednim, pisemnym zezwoleniu Dyrektora Zakładu Karnego.
8. Praca skazanego w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, dni świąteczne, dni wolne od pracy oraz w nocy, wynagradzana jest na zasadach ogólnie obowiązujących. (zgłoszenia potrzeb pracy w niedzielę, dni świąteczne oraz dni wolne od pracy przyjmuje Zakład Karny z wyprzedzeniem do czwartku do godz. 15.00).
9. Rozliczenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele, dni świąteczne oraz dni wolne od pracy Zatrudniający dokonuje oddzielnie na liście płac w sposób umożliwiający kontrolę.
10. Poza wynagrodzeniem zasadniczym skazanemu przysługują dodatkowo następujące składniki wynagrodzenia, w razie zaistnienia przesłanek:
  - 1/ wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
  - 2/ wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 3/ wynagrodzenie za czas niezawinionego przestoju, o którym mowa w § 5 ust. 4.
  - 4/ wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych.

## § 6

1. Zabezpieczenie w postaci zaliczki powinno być krotnością minimalnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym w stosunku do ilości zatrudnionych osób. Zatrudniający przekazuje z góry na rachunek bankowy Zakładu Karnego, o którym mowa w § 7 ust. 2 zaliczkę stanowiącą zabezpieczenie na poczet należności za pracę skazanego oraz prawa do płatnego zwolnienia od pracy na zasadach o których mowa w § 8 ust. 1 i 3.

Zaliczkę Zatrudniający wpłaci do dnia ....., w kwocie ..... zł. (zaliczka stanowi zabezpieczenie wynagrodzenia dla ..... zatrudnionych osób, zwiększenie ilości osób kierowanych do pracy na rzecz Zatrudniającego wymaga każdorazowej dopłaty do zabezpieczenia stanowiącej krotność minimalnego wynagrodzenia oraz podpisania nowego aneksu do umowy).
3. Zaliczka stanowi zabezpieczenie do czasu całkowitego rozliczenia się Zatrudniającego z warunków umowy i może podlegać potrąceniu.

4. Zakład Karny po całkowitym rozliczeniu się Zatrudniającego z warunków umowy, z zastrzeżeniem ust.3 prześle zaliczkę na rachunek bankowy Zatrudniającego :

.....

5. Zakład Karny, w uzasadnionych przypadkach może odstąpić od pobrania zaliczki lub gdy zaliczka wymaga zdeponowania znacznej ilości środków finansowych może mieć inną formę niż gotówkową (np. ubezpieczenie). Odstąpienie od pobrania zaliczki winno być sporządzone na piśmie.

## § 7

1. Zatrudniający oblicza wynagrodzenie za pracę wykonaną przez skazanego. Należność za tę pracę nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia ustalonego przez Radę Ministrów ogłaszane w Monitorze Polskim, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do dnia 15 września każdego roku . Ulega ono podwyższeniu w terminach i na zasadach przewidzianych w Ustawie z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2020 poz. 2207 z późn.zm).

2. Zatrudniający zobowiązuje się przysyłać do Zakładu Karnego – Aresztu Śledczego w Poznaniu. listy płac z wyszczególnieniem danych personalnych skazanych (imię, nazwisko, imię ojca), ilość dni pracy, wszystkich składników czasu pracy i płacy w terminie do dnia 10 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły, oraz wpłacać na rachunek bankowy Zakładu Karnego **Narodowy Bank Polski O/O w Poznaniu nr 29 1010 1469 0009 2513 9120 0000** środki na wynagrodzenie za pracę skazanych do dnia 9 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły lub do dnia 10 każdego miesiąca pod warunkiem wpłaty świadczeń na wynagrodzenie bezpośrednio w kasie Zakładu Karnego.

3. W przypadku niedotrzymania przez Zatrudniającego terminu płatności o którym mowa w ust. 2, Zakład Karny będzie uprawniony do naliczania odsetek za zwłokę .

4. Brak wpłaty należności z tytułu wynagrodzenia za pracę skazanych, listy płac w zakreślonym w ust. 2 terminie spowoduje natychmiastowe wstrzymanie grupy roboczej skazanych. Zatrudniający zobowiązany jest do naliczania należności za pracę w okresie wstrzymania skazanego do czasu ponownego podjęcia przez niego pracy, co nastąpi niezwłocznie po uregulowaniu przez Zatrudniającego zaległej należności.

5 Listy płac należy sporządzić tak, aby wszystkie godziny i składniki zarobków były wyodrębnione. Lista winna zawierać w szczególności:

- 1). ilość przepracowanych dni,
- 2). ilość przepracowanych godzin normatywnych,
- 3). ilość przepracowanych godzin z dodatkiem 50% i 100%,
- 4). ilość godzin za prace w porze nocnej,
- 5). wynagrodzenie za godziny normatywne,
- 6). wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- 7). wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 8). dodatki za pracę uciążliwą, niebezpieczną lub szkodliwą dla zdrowia, premie za oszczędność surowca
- 9). wynagrodzenie brutto ogółem,
- 10). odprowadzona składka emerytalna z wynagrodzenia w imieniu pracownika,
- 11). odprowadzona składka rentowa z wynagrodzenia w imieniu pracownika,
- 12). wynagrodzenie przesłane do Zakładu Karnego po potrąceniach wymienionych w pkt. 10 i 11.

6. Zatrudniający opłaca składkę ZUS z tytułu wykonywania pracy przez skazanych w czasie odbywania

*Projekt „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” współfinansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 w ramach Programu Operacyjnego „Sprawiedliwość”*

przez nich kary pozbawienia wolności w wysokości i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami obowiązującymi w tym zakresie:

- opłaca składkę ZUS,
- opłaca składkę na Fundusz Pracy wg stawki aktualnie obowiązujących na podstawie informacji otrzymanych z ZUS,
- zobowiązuje się do rozpatrywania w trybie pilnym złożonych przez Zakład Karny reklamacji w sprawie zaniżenia należności za pracę skazanych.

7. Zakład Karny:

- potrąca podatek z należności za pracę skazanych.
- dokonuje potrąceń wynikających z przepisów KKW, w wysokości i na zasadach tam określonych.

## § 8

1. Osadzonemu po roku nieprzerwanej pracy przysługuje prawo do zwolnienia od pracy przez okres 14 dni roboczych niezależnie od formy w której był zatrudniony. Skazanemu po roku nieprzerwanej pracy przysługuje prawo do zwolnienia od pracy adekwatne do formy zatrudnienia w dniu, w którym nabył uprawnienia do zwolnienia od pracy.

Zwolnienie od pracy jest udzielane w dniu jego nabycia. Udzielenie takiego zwolnienia od pracy po terminie nabycia uprawnienia, jednak nie później jak w ciągu 60 dni od daty jego nabycia, może nastąpić jedynie za zgodą Dyrektora Aresztu Śledczego w Poznaniu. Zgoda taka wymaga wystosowania przez zatrudniającego na piśmie prośby o zmianę terminu rozpoczęcia zwolnienia od pracy zatrudnionemu.

2. Zakład Karny powiadamia Zatrudniającego o terminie nabycia przez zatrudnionego skazanego prawa do zwolnienia od pracy.

3. Zatrudniający oblicza, wyszczególnia na liście płac i przekazuje do Zakładu Karnego (w terminie określonym w § 7 dla przekazania listy płac i środków na wynagrodzenie za pracę skazanych) wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy skazanego w związku z nabyciem prawa do tego zwolnienia z tytułu wykonywania pracy.

Za niewykorzystane w całości lub w części zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, skazanemu przysługuje ekwiwalent pieniężny, niezależnie od przyczyn jego niewykorzystania.

4. W przypadku wycofania skazanego z zatrudnienia po uzyskaniu przez niego prawa do zwolnienia od pracy Zatrudniający zobowiązuje się przekazać ekwiwalent pieniężny do Zakładu Karnego niezwłocznie po jego wycofaniu.

5. Wysokość wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy oraz wysokość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oblicza się na zasadach ogólnych dotyczących pracowniczych urlopów wypoczynkowych.

6. Sprawy inne nieuregulowane w umowie, dotyczące zwolnienia od pracy skazanych, reguluje Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 09.02.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych ( Dz. U. Z 2018 poz. 1887)



## § 9

1. Koszt przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich a także okresowych, kontrolnych oraz dodatkowych badań specjalistycznych ponosi Zatrudniający skazanego. Zatrudniający upoważnia do podpisywania skierowania na badania do lekarza medycyny pracy funkcjonariusza lub pracownika odpowiedzialnego za zatrudnienie osadzonych w jednostce. Wypełniony przez Zatrudniającego wzór skierowania (załącznik do umowy), uzupełniony o nazwę stanowiska pracy skazanego oraz czynniki szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne występujące na danym stanowisku przesłany do Aresztu Śledczego w Poznaniu będzie podstawą kierowania osadzonych do zatrudnienia.

Zatrudniający pokrywa koszty badań również w przypadku stwierdzenia przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy przez skazanego.

2. Na wniosek Zatrudniającego, badania lekarskie mogą być przeprowadzone przez zewnętrzną Specjalistyczną Przychodnię Lekarską na terenie Zakład Karnego.

3. Opiekę lekarską nad skazanymi w zakresie badań lekarskich kwalifikacyjno – kontrolnych sprawuje Zakład Karny.

W skład badań wchodzi:

- ogólne badanie lekarskie, które określa sprawność układów: oddechowo- krążeniowego, kostno – stawowego oraz badania przewodów pokarmowych, uzębienia, czystości wzroku i słuchu,
- badania dodatkowe obejmujące: rtg klatki piersiowej i odczyn WA

## § 10

1. W razie zaistnienia wypadku przy pracy skazanego, Zatrudniający zobowiązany jest do postępowania zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w sprawie wypadków przy pracy.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 Zatrudniający zobowiązany jest do:

a) niezwłocznego powiadomienia o zaistniałym wypadku Dyrektora Aresztu Śledczego lub Kierownika Oddziału Zewnętrznego w którym osadzony przebywa (protokół rozpoznania miejsca pracy).

b) przeprowadzenia postępowania powypadkowego.

c) przesłania dodatkowej kopii karty wypadku przy pracy do Aresztu Śledczego.

d) wypłacenia „zasiłku chorobowego” skazanemu, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Postępowanie odszkodowawcze przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych wdraża Zatrudniający, powiadamiając Areszt Śledczy.

## § 11

1. Skazani będą zatrudnieni przy pracach: .....na terenie - zgodnie z protokołem rozpoznania miejsca pracy który sporządzany jest przez Zakład Karny przy współudziale Zatrudniającego.

2. Procedura związana z rozpoznaniem miejsca pracy dokonywana jest na koszt Zatrudniającego.

3. Kierowanie grup roboczych do innego rodzaju robót lub innych miejsc pracy bez zgody Dyrektora Zakładu Karnego jest niedopuszczalne.

4. Miejsca pracy skazanego powinny odpowiadać warunkom określonym w protokole rozpoznania miejsca pracy, sporządzonym przez administrację Zakładu Karnego, stanowiącym załącznik do niniejszej umowy.

## **§ 12**

1. Zatrudniający zobowiązuje się do zapewnienia warunków zatrudnienia zgodnie z przepisami wynikającymi z Ustawy z dnia 02 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (tj. Dz. U z 2021 poz. 2095).
2. Zatrudniający zobowiązuje się do przestrzegania w miejscu zatrudnienia zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy, które stanowią załącznik do niniejszej umowy.
3. Zatrudniający zobowiązany jest do przewożenia zatrudnionych osadzonych do i z miejsca zatrudnienia zorganizowanym i przygotowanym transportem z zachowaniem wszelkich środków ostrożności z wyłączeniem możliwości korzystania przez skazanym z transportu publicznego lub transportowania z innymi pracownikami.
4. Zatrudniający jest zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia Dyrektora Aresztu Śledczego w Poznaniu o pojawieniu się w miejscu pracy potencjalnych zagrożeń epidemicznych.”.

## **§ 13**

Sprawy sporne w toku realizacji niniejszej umowy rozstrzygane będą przez właściwy rzeczowo Sąd Cywilny w Poznaniu.

## **§ 14**

1. Umowa niniejsza zawarta została na okres od .....do dnia ..... r.
2. Umowa może być rozwiązana przez każdą ze stron przed upływem okresu, na jaki została zawarta, po uprzednim dwutygodniowym okresie wypowiedzenia na piśmie.
3. Umowa może ulec rozwiązaniu w trybie natychmiastowym, jeżeli Zatrudniający zalega z zapłatą wynagrodzenia za pracę skazanych za jeden miesiąc, lub nie przestrzega innych postanowień zawartych w umowie, a w szczególności określonych w § 3, § 10 ust.2 lub nie wykonuje zobowiązania określonego w § 11 ust. 2.
4. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają zgody obu stron, wyrażonej na piśmie w formie aneksu.
5. Umowa może zostać rozwiązana w każdym czasie za zgodą obu stron.

## **§ 15**

W związku z podjęciem współpracy w zakresie zatrudnienia osób pozbawionych wolności, informuję o możliwości ubiegania się przez przedsiębiorców o pomoc publiczną w postaci ryczałtu z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźiennych Zakładów Pracy z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności. Ponadto informuję, że wszystkie



podmioty zatrudniające odpłatnie osoby pozbawione wolności mogą ubiegać się o udzielenie z funduszu pomocy publicznej w postaci nieoprocentowanych pożyczek bądź dotacji.

Informacje i zasady udzielania pomocy określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieszennych Zakładów Pracy ( Dz. U. 2021 poz. 1078). Szczegółowe informacje, dodatkowe wyjaśnienia oraz wzory druków dostępne są także na stronie internetowej Służby Więziennej pod adresem; <http://www.bip.sw.gov.pl/Strony/FunduszeAktyw.aspx>

## § 16

### Ochrona danych

1. Areszt Śledczy udostępnia Zatrudniającemu do przetwarzania dane osobowe (w związku z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych), w stosunku do których Areszt Śledczy jest administratorem w rozumieniu Ustawy z dnia 14.12.2018 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości (Dz. U. z 2019 r., poz. 125) oraz w związku z Ustawą z dnia 09.04.2010 r. o Służbie Więziennej.
2. Każdy z administratorów danych odpowiada we własnym zakresie za zapewnienie zgodności ich przetwarzania z przepisami o ochronie danych osobowych.
3. Strony zobowiązują się stosować bezpieczny sposób przekazywania informacji prawnie chronionych, szczególnie drogą elektroniczną, zapewniający poufność i integralność informacji. Dane przesyłane będą w postaci szyfrowanej. Hasła dostępu do zaszyfrowanych informacji przekazywane będą telefonicznie na numery telefonów wskazanych w § 16 pkt.6 niniejszej umowy.
4. Wykaz adresów mailowych wskazanych do wymiany zaszyfrowanej korespondencji:  
ze strony Aresztu Śledczego w Poznaniu .....  
.....  
.....  
Wykaz adresów mailowych wskazanych do wymiany zaszyfrowanej korespondencji:  
ze strony Zatrudniającego: .....  
  
Wykaz numerów telefonów do wymiany informacji ze strony :  
5. Aresztu Śledczego w Poznaniu - .....  
Zatrudniającego - .....

## § 17

Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze Stron.

## § 18

W sprawach nie uregulowanych niniejszą umową obowiązują przepisy Kodeksu Pracy (tj. Dz.U z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162) oraz Kodeksu Cywilnego (tj. Dz.U z 2020 r. poz. 1740, 2320, z 2021 r. poz. 1509) oraz przepisy Kodeksu Karnego Wykonawczego, przepisy Ustawy z dnia 14.12.2018 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości z dnia 14.12.2018 roku (Dz. U z 2019 r. poz. 125).

### § 19

Tabela z normatywem miesięcznym godzin oraz stawkami godzinowymi wynagrodzenia zasadniczego w roku 2022 w zaokrągleniu do pełnych 5 groszy, która będzie aktualizowana w formie aneksu na dany rok kalendarzowy..

L.p.	Miesiąc	Liczba godzin pracy	Stawka wynagrodzenia
1.	styczeń	152	<b>19,85</b>
2.	luty	160	<b>18,85</b>
3.	marzec	184	<b>16,40</b>
4.	kwiecień	160	<b>18,85</b>
5.	maj	168	<b>17,95</b>
6.	czerwiec	168	<b>17,95</b>
7.	lipiec	168	<b>17,95</b>
8.	sierpień	176	<b>17,15</b>
9.	wrzesień	176	<b>17,15</b>
10.	październik	168	<b>17,95</b>
11.	listopad	160	<b>18,85</b>
12.	grudzień	168	<b>17,95</b>

### § 20

Niniejsza umowa wchodzi w życie z dniem .....

### PODPISY STRON

Załącznik do Umowy

.....  
(oznaczenie pracodawcy)

.....  
(miejscowość, data)

### SKIEROWANIE NA BADANIA LEKARSKIE (wstępne/okresowe/kontrolne<sup>\*)</sup>)

Działając na podstawie art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U.t.j. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), kieruję na badania lekarskie:

Pana/Panią<sup>\*)</sup> .....  
(imię i nazwisko)

nr PESEL<sup>\*\*)</sup> .....

zamieszkałego/zamieszkałą<sup>\*)</sup> .....  
(miejscowość, ulica, nr domu, nr lokalu)

zatrudnionego/zatrudnioną<sup>\*)</sup> lub podejmującego/podejmującą<sup>\*)</sup> pracę na stanowisku lub stanowiskach pracy

określenie stanowiska/stanowisk<sup>\*)</sup> pracy<sup>\*\*\*)</sup> .....

Opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tym stanowisku/stanowiskach – należy wpisać nazwę czynnika/czynników i wielkość/wielkości narażenia<sup>\*\*\*\*)</sup>:

I. Czynniki fizyczne:

II. Pyły:

III. Czynniki chemiczne:

Ic. Czynniki biologiczne:

ç. Inne czynniki, w tym niebezpieczne:

Łączna liczba czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy wskazanych w skierowaniu:

(podpis pracodawcy)

Objaśnienia:

- <sup>\*)</sup> Niepotrzebne skreślić.
- <sup>\*\*) W przypadku osoby, której nie nadano numeru PESEL – seria, numer i nazwa dokumentu stwierdzającego tożsamość, a w przypadku osoby przyjmowanej do pracy – data urodzenia.</sup>
- <sup>\*\*\*)</sup> Opisać: rodzaj pracy, podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania.
- <sup>\*\*\*\*)</sup> Opis warunków pracy uwzględniający w szczególności przepisy:
  - 1) wydane na podstawie:
    - 1) art. 222 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
    - 2) art. 222<sup>1</sup> § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu szkodliwych czynników biologicznych,
    - 3) art. 227 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
    - 4) art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczące wykazu najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
    - 5) art. 25 pkt 1 ustawy z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2014 r. poz. 1512) dotyczące dawek granicznych promieniowania jonizującego;
  - 2) załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r.  
w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych  
w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.)

Skierowanie na badania lekarskie jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania.

## **Bezpieczny powrót do pracy – zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy**

### **Do Pracodawców, Przedsiębiorców i osób organizujących pracę innym osobom**

Ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę COVID-19, wdrożono w naszym kraju ograniczenia, zapobiegające rozprzestrzenianiu się choroby. Część z tych ograniczeń dotyczy miejsc pracy. Niezależnie od faktu, czy zagrożenie przybierze postać chroniczną, czy możliwe będzie szybkie wyeliminowanie patogenu z przestrzeni publicznej, zbliża się czas powrotu do normalnego funkcjonowania gospodarki i zakładów pracy.

Pomimo stopniowego wznowiania działalności zawodowej, niektóre środki bezpieczeństwa podjęte w zakładach pracy w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa, zostaną utrzymane. Ponadto możliwe jest, że w niektórych sytuacjach wystąpienie w przyszłości większej liczby zakażeń będzie wymagało ponownego wprowadzenia szerszych ograniczeń. Wpłynie to z kolei na konieczność wprowadzenia nowych procedur i praktyk bezpieczeństwa, być może również na zmianę organizacji i sposobu pracy na wielu stanowiskach. Należy pamiętać, że w przypadku zmian w procesie pracy pracodawcy są zobowiązani skorygować ocenę ryzyka i uwzględnić w niej wszystkie nowe zagrożenia, również te dla zdrowia psychicznego.

Właściwe zorganizowanie obszaru BHP zapewni praktyczne wsparcie w procesie powrotu do miejsca pracy – właściwe środki prewencyjne pomogą w bezpiecznym i zdrowym powrocie do pracy po złagodzeniu środków fizycznej izolacji oraz przyczynią się do ograniczenia rozprzestrzeniania COVID-19.

Podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP).

W trakcie weryfikacji oceny ryzyka należy zwrócić uwagę na nietypowe sytuacje, które mogą być przyczyną problemów oraz na to, w jaki sposób przyjęte środki zapobiegawcze pomogą firmie przywrócić pełnię zdolności produkcyjnych i operacyjnych. Należy pamiętać, że udział pracowników i ich przedstawicieli w procesie weryfikacji oceny ryzyka jest bardzo ważny! Tym bardziej w obecnej sytuacji, gdy epidemia wywołana przez koronawirusa u większości grup zawodowych budzi uzasadniony lęk, stres, a także frustrację. Wiąże się z tym duża dawka negatywnych emocji, napięcia i niepewności. Niepokój i poczucie realnego niebezpieczeństwa, bo wirusa nie widać,

a zarażać można bez objawów chorobowych, zwiększa stres całego zespołu pracowników. Taka negatywna sytuacja nie tylko ujemnie oddziałuje na kondycję psychofizyczną załogi, ale wpływa także na ich reakcje i zachowania podczas pracy. Dlatego tak ważne jest uwzględnienie w aktualizowanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń psychospołecznych ujawnionych w związku z pandemią.

Po aktualizacji oceny ryzyka kolejnym krokiem jest stworzenie planu działań, obejmującego właściwe środki bezpieczeństwa i kontroli, pozwalające normalnie pracować i jednocześnie zapobiegać możliwości rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2.

Rodzaje środków koniecznych do zastosowania można sklasyfikować jako eliminujące zagrożenia (np. zmiana organizacji pracy – większy udział pracy zdalnej, jeśli to możliwe), a jeśli nie jest to możliwe – minimalizujące zagrożenia i oddzielające zagrożenia od pracowników poprzez:

- środki techniczne (środki ochrony zbiorowej, np. obudowy pleksiglasowe, oddzielanie stanowisk pracy przegrodami); należy unikać elementów, które nie są zwarte lub mają przestrzenie, takich jak rośliny doniczkowe, lub które stwarzają dodatkowe ryzyko, np. potknięcia się pracownika, czy upadku przedmiotu. Jeśli nie można zastosować przegrody, należy zapewnić dodatkową przestrzeń między pracownikami (odstęp min. 1,5 m.); konieczne jest dbanie o sprawną i wydajną wentylację pomieszczeń pracy,
- środki organizacyjne (np. zmianowość na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu trwania i ilości przerw w pracy, kierowanie tylko wykwalifikowanych pracowników do wykonania określonej pracy),
- środki ochrony osobistej (np. półmaski FFP2 i FFP3, N95 itp.),
- środki behawioralne (np. obserwacje przestrzegania reguł i wytycznych kierownictwa, nadzór nad pracownikami),
- działania przeciwepidemiczne (np. zapewnienie środków do dezynfekcji rąk i elementów środowiska pracy – blatów, klamek, poręczy, wyposażenia technicznego np. wspólne drukarki i kopiarki; zwiększenie częstotliwości sprzątania pomieszczeń pracy, a przede wszystkim pomieszczeń higieniczno – sanitarnych; przypominanie o zasadach higieny – praktyczne informacje rozmieszczone w ogólnodostępnych miejscach zakładu pracy, dostępne na stronach internetowych m.in. Państwowej Inspekcji Sanitarnej).

Co istotne, przed wznowieniem pracy przez pracowników należy poinformować ich o wprowadzanych zmianach oraz przekazać im nowe procedury i w razie potrzeby, zapewnić szkolenie, np. z właściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej.

Minimalizowanie narażenia na wirus SARS-CoV-2 w miejscu pracy:

W początkowym okresie przywracania funkcjonowania firmy dobrze jest wykonywać tylko kluczowe prace. Część prac można odłożyć na czas, kiedy ryzyko zachorowania będzie niższe. Jeśli to możliwe, należy świadczyć usługi zdalnie (przez telefon, organizując videokonferencje), a nie osobiście. W miarę możliwości trzeba minimalizować obecność stron trzecich i osób postronnych.

Należy redukować, na tyle, na ile to możliwe, kontakt fizyczny między pracownikami (np. podczas spotkań lub przerw) i odizolować pracowników, którzy mogą bezpiecznie wykonywać swoje zadania sami oraz tych, którzy nie potrzebują specjalistycznego sprzętu ani maszyn stacjonarnych. Przykładowo, w miarę możliwości, można zlecić im

*Projekt „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” współfinansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 w ramach Programu Operacyjnego „Sprawiedliwość”*



pracę w wolnym biurze, pokoju socjalnym, stołówce lub sali spotkań (adaptacja pomieszczeń). Jeśli to możliwe, należy poprosić najbardziej narażonych pracowników, aby pracowali z domu (osoby starsze i cierpiące na choroby przewlekłe, w tym nadciśnienie, problemy z płucami lub sercem, cukrzycę, osoby w trakcie leczenia onkologicznego lub przyjmujące inne leki immunosupresyjne, oraz kobiety w ciąży).

Przerwy na posiłki powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ograniczyć liczbę osób przebywających w tym samym czasie w stołówce, pokoju socjalnym, kuchni, łazience i szatni. Korzystanie z pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być zorganizowane w sposób uwzględniający harmonogramy czyszczenia i dezynfekcji.

Należy zalecić pracownikom, aby pozostawiali swoje miejsca pracy w czystości. Kosze na śmieci powinny mieć worki foliowe, aby mogły być opróżniane bez kontaktu z zawartością.

Przy wejściu do zakładu pracy i w innych widocznych miejscach należy umieścić plakaty zachęcające do pozostania w domu w przypadku choroby, informujące o zasadach, które należy stosować podczas kasłania i kichania oraz o zasadach higieny rąk i wytyczne dotyczące korzystania z масечек i rękawiczek, jeśli pracownicy muszą je nosić. Dobrą praktyką, ograniczającą możliwość zainfekowania wirusem zakładu pracy jest zastosowanie mat dezynfekcyjnych przy wejściach do biur i hal produkcyjnych.

Należy ułatwić pracownikom korzystanie z transportu indywidualnego, zamiast zbiorowego, np. poprzez udostępnienie miejsc parkingowych lub miejsca, w którym można bezpiecznie przechowywać np. rowery.

Absencja znacznej liczby pracowników, nawet jeśli tylko tymczasowa, może utrudnić kontynuowanie działalności. Podczas, gdy dostępni pracownicy powinni być elastyczni, istotne jest, by nie znaleźli się oni w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Dodatkowe obciążenie pracą powinno być jak najmniejsze i nie trwać zbyt długo.

Istotną rolę w monitorowaniu sytuacji i w zapobieganiu nadmiernemu obciążeniu pracą poszczególnych pracowników pełnią ich bezpośredni przełożeni. Należy przestrzegać przepisów w zakresie czasu pracy i okresów odpoczynku.

Dostosowując pracę do ograniczonej liczby pracujących, należy rozważyć, czy personel potrzebuje dodatkowego przeszkolenia i wsparcia oraz upewnić się, że wszyscy pracownicy posiadają kwalifikacje niezbędne do zrealizowania stawianych im zadań.

W przypadku korzystania z personelu tymczasowego, ważne jest, by poinformować takich pracowników o zagrożeniach w pracy, a w razie potrzeby zapewnić im szkolenie.

Powrót do pracy mającej cechy pracy szczególnie niebezpiecznej, a także przy obsłudze maszyn i urządzeń, może generować dodatkowe ryzyko wypadkowe, wynikające z przerwy w wykonywaniu codziennych czynności zawodowych i obsługowych. Przed rozpoczęciem pracy pracownikowi należy umożliwić przypomnienie sobie informacji kluczowych dla bezpieczeństwa, by nie dochodziło do wypadków przy pracy.

Z poważaniem,

Główny Inspektor Pracy

*Projekt „Pilotażowe kompleksy penitencjarne” współfinansowany ze środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021 w ramach Programu Operacyjnego „Sprawiedliwość”*

Wiesław Łyszczek