REGULAMIN PRACY

art. 104–104³ Kodeksu pracy; § 9 według art. 104¹ § 1 pkt 10 KP w brzmieniu od 5 listopada 2026 r.

Pracodawca *nazwa, adres siedziby, NIP*			
Liczba pracowników *art. 104 § 1¹–3 KP*		**Układ zbiorowy pracy** *obowiązuje / nie obowiązuje*	

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 Kodeksu pracy).

§ 1. Postanowienia ogólne

- ☐ regulamin obowiązuje wszystkich pracowników pracodawcy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy
- ☐ miejsca pracy: siedziba, baza sprzętowa, magazyn i budowy prowadzone przez pracodawcę lub z jego udziałem (adresy albo lista budów w załączniku)
- ☐ osoby kierujące pracownikami: kierownik budowy, kierownik robót, majster, brygadzista (imiona, nazwiska albo stanowiska)
- ☐ na budowie generalnego wykonawcy pracownik stosuje się też do regulaminu budowy w zakresie organizacji terenu budowy

§ 2. Obowiązki pracodawcy i pracownika (art. 94 i art. 100 KP)

Pracodawca w szczególności zaznajamia pracowników podejmujących pracę z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy na stanowiskach i ich podstawowymi uprawnieniami, organizuje pracę, zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy i prowadzi systematyczne szkolenie BHP, terminowo i prawidłowo wypłaca wynagrodzenie, przeciwdziała dyskryminacji, nierównemu traktowaniu i mobbingowi oraz stosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników (art. 94 KP).

Pracownik wykonuje pracę sumiennie i starannie oraz stosuje się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności przestrzega czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego porządku, przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych, dba o dobro zakładu pracy i chroni jego mienie oraz przestrzega zasad współżycia społecznego (art. 100 KP).

§ 3. Organizacja pracy, przebywanie na terenie zakładu i budowy, wyposażenie (art. 104¹ § 1 pkt 1)

- ☐ pracownik rozpoczyna pracę w miejscu wskazanym przez przełożonego: na budowie, w bazie albo w siedzibie
- ☐ przebywanie na terenie budowy lub bazy po zakończeniu pracy tylko za zgodą przełożonego (kto wyraża zgodę)
- ☐ narzędzia i materiały wydaje: .....; zwrot przy zakończeniu robót i rozwiązaniu umowy
- ☐ odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej pracodawca dostarcza nieodpłatnie (art. 237^{6} § 1 i 237^{7} § 1 KP); wydanie zapisuje karta ewidencji
- ☐ środki higieny osobistej (rodzaj, ilość, na jaki okres)

§ 4. Czas pracy (art. 104¹ § 1 pkt 2 i 4)

System czasu pracy *podstawowy / równoważny do 12 godz. (art. 135 § 1)*		**Okres rozliczeniowy** *do 4 miesięcy (art. 129 § 1); równoważny przy robotach zależnych od pogody do 4 miesięcy (art. 135 § 3)*	
Rozkład czasu pracy *dni i godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy*		**Pora nocna** *8 godzin między 21:00 a 7:00, np. 22:00–6:00 (art. 151^{7} § 1)*	
Przerwa wliczana do czasu pracy *co najmniej 15 min przy wymiarze co najmniej 6 godz. (art. 134)*		**Harmonogram brygady** *kto układa, kiedy przekazuje pracownikom*	

§ 5. Wynagrodzenie (art. 104¹ § 1 pkt 5)

Termin wypłaty *co najmniej raz w miesiącu, w stałym terminie, do 10. dnia następnego miesiąca (art. 85 § 1–2)*		**Miejsce i sposób wypłaty** *przelew na rachunek / kasa: adres i godziny*	

§ 6. Potwierdzanie obecności i usprawiedliwianie nieobecności (art. 104¹ § 1 pkt 9)

- ☐ przybycie i obecność potwierdza się: lista obecności / rejestr wejść na budowę / aplikacja (wpisać)
- ☐ o przyczynie i czasie nieobecności pracownik zawiadamia: ..... w sposób: telefon / SMS / e-mail
- ☐ dokumenty usprawiedliwiające nieobecność pracownik przekazuje: .....

§ 7. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa (art. 104¹ § 1 pkt 8)

- ☐ pracodawca nie dopuszcza do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego (art. 229 § 4 KP) ani bez szkolenia BHP (art. 237^{3} § 2 KP)
- ☐ pracownik przestrzega przepisów i zasad BHP, używa przydzielonych środków ochrony i poddaje się badaniom lekarskim (art. 211 KP)

☐ o ryzyku zawodowym pracodawca informuje: na instruktażu stanowiskowym / przez kartę oceny ryzyka z podpisem pracownika / .....

☐ na budowie pracownik zna instrukcję bezpiecznego wykonywania robót i instrukcje stanowiskowe dla swoich prac

☐ kontrola trzeźwości: wprowadzona, zasady w załączniku nr ..... (art. 22¹c § 10 KP) / niewprowadzona

☐ posiłki profilaktyczne i napoje: wykaz stanowisk w załączniku nr ..... (art. 232 KP) / nie dotyczy

§ 8. Prace wzbronione i prace dozwolone młodocianym (art. 104¹ § 1 pkt 6, 7 i 7a)

☐ wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym (załącznik nr .....)

☐ wykaz prac wzbronionych kobietom (załącznik nr .....)

☐ rodzaje prac i stanowiska dozwolone młodocianym w celu przygotowania zawodowego oraz wykaz lekkich prac (załącznik nr ..... albo: pracodawca nie zatrudnia młodocianych)

§ 9. Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i naruszaniu godności (art. 104¹ § 1 pkt 10 KP, od 5.11.2026)

☐ pracodawca wydał osobny regulamin z art. 94³a KP z dnia .....; reguły, procedury i częstotliwość działań są w tym regulaminie

☐ reguły, procedury i częstotliwość działań są w niniejszym regulaminie, w tabeli poniżej

Obszar przeciwdziałania	Reguły i procedury	Częstotliwość działań
naruszanie godności i innych dóbr osobistych pracowników		
naruszanie zasady równego traktowania i dyskryminacja w zatrudnieniu		
mobbing		
zgłoszenie skargi: komu, w jakiej formie, termin rozpatrzenia		

§ 10. Odpowiedzialność porządkowa (art. 104¹ § 2, art. 108–112 KP)

Za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych oraz przyjętego sposobu potwierdzania obecności i usprawiedliwiania nieobecności pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany (art. 108 § 1). Za nieprzestrzeganie przepisów BHP lub przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie oraz spożywanie ich w czasie pracy pracodawca może stosować także karę pieniężną (art. 108 § 2).

☐ kara pieniężna za jedno przekroczenie nie wyższa niż jednodniowe wynagrodzenie, łącznie nie więcej niż 1/10 wynagrodzenia do wypłaty po potrąceniach z art. 87 § 1 pkt 1–3 (art. 108 § 3)

☐ karę stosuje się w ciągu 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu i nie później niż 3 miesiące od naruszenia, po wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 1–2)

☐ zawiadomienie o karze na piśmie, z rodzajem i datą naruszenia oraz pouczeniem o sprzeciwie (art. 110)

☐ sprzeciw pracownika w ciągu 7 dni od zawiadomienia (art. 112 § 1)

§ 11. Postanowienia końcowe

☐ regulamin uzgodniono z zakładową organizacją związkową (art. 104² § 1 KP) (data uzgodnienia)

☐ regulamin ustalił pracodawca, bo nie działa zakładowa organizacja związkowa albo treści nie uzgodniono w ustalonym terminie (art. 104² § 2 KP)

Podano do wiadomości pracowników *data i sposób przyjęty u pracodawcy*		**Wchodzi w życie** *po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości (art. 104³ § 1)*	
Załączniki *numery i tytuły*			

Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy (art. 104³ § 2 KP). Pracownik potwierdza zapoznanie się podpisem na liście poniżej.

Pracodawca lub osoba upoważniona (data, podpis)

Zakładowa organizacja związkowa, jeśli działa (data, podpis)

Potwierdzenie zapoznania się z regulaminem pracy (art. 104³ § 2 KP)

Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko, budowa	Data	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				

Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, chyba że w tym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy; pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może go wprowadzić, a zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 wprowadza go na wniosek zakładowej organizacji związkowej (art. 104 § 1¹–3 KP). Od 5 listopada 2026 r. regulamin pracy ustala reguły, procedury oraz częstotliwość działań przeciw naruszaniu godności i dóbr osobistych, naruszaniu zasady równego traktowania i dyskryminacji oraz mobbingowi, chyba że pracodawca wydał regulamin z art. 94³ᵃ KP (art. 104¹ § 1 pkt 10 w brzmieniu z ustawy z 19 czerwca 2026 r., Dz.U. 2026 poz. 1046). Na dostosowanie regulaminu pracy albo wydanie regulaminu z art. 94³ᵃ pracodawca ma 6 miesięcy od wejścia ustawy w życie (art. 4 tej ustawy).