

**Załącznik Nr 5**

do **Regulaminu Organizacyjnego  
Urzędu Miasta Żagań**

**UPRAWNIENIA URZĘDU JAKO PRACODAWCY,  
w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych**

– interpretacja art. 52, § 1, pkt. 1 Kodeksu pracy

Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52, §1, pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy /tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm./ występuje w szczególności, gdy pracownik:

- 1/ nie został dopuszczony do pracy lub został odsunięty od pracy z powodu stanu nietrzeźwości,
- 2/ został skazany prawomocnym wyrokiem na karę więzienia, pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu,
- 3/ dokonał zaboru mienia, spowodował istotne szkody w mieniu pracodawcy lub zagrożenie jego interesów swoim niedbalstwem lub brakiem działania,
- 4/ w rażący sposób, niewłaściwie wykonuje obowiązki pracownicze, szczególnie gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna, rażące niedbalstwo albo stronnictwo,
- 5/ w rażący sposób narusza obowiązujący Regulamin Pracy,
- 6/ podejmuje w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do wydłużenia nieobecności w pracy lub będące oznaką braku dbałości o dobro Urzędu,
- 7/ utracił uprawnienia do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 8/ zakłócił na terenie Urzędu (także poza swoim czasem pracy), spokój i ustalony porządek w zakresie ochrony Urzędu i jego mienia,
- 9/ przedstawił Kierownikowi Urzędu bezpodstawne zarzuty popełnienia przestępstwa,
- 10/ nie zachował tajemnicy państwowej lub służbowej,
- 11/ nie usprawiedliwił nieobecności w pracy, nawet jednodniowej – w zależności od konkretnego przypadku,
- 12/ otrzymał dwie kolejne, ujemne oceny kwalifikacyjne,
- 13/ nie złożył w terminie oświadczenia o stanie majątkowym lub o prowadzeniu działalności gospodarczej.