

3. pracach polegających wyłącznie na przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz wymagających powtarzania dużej ilości jednorodnych ruchów
4. wykonywanie prac w pomieszczeniach, w których parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.
5. w pracach stwarzających ryzyko narażenia na promieniowanie jonizujące powyżej tła naturalnego, określonego odrębnymi przepisami.

VIII. TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 32

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się w ostatnim dniu roboczym miesiąca, za który wypłacane jest wynagrodzenie.
2. W przypadku konieczności rozliczenia czasu pracy lub ustalenia wysokości wynagrodzenia zależnego od ilości lub jakości wykonanej pracy wynagrodzenie wypłaca się do 15 dnia następnego miesiąca.
3. Wynagrodzenie wypłaca się za zgodą pracownika przelewem na konto wskazane przez pracownika najpóźniej do dnia 29 każdego miesiąca, lub w kasie Domu Kultury w godz. 11.00 - 15.00

IX. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW PRACOWNICZYCH I ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRACODAWCY.

§ 33

1. Szczególnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest:
 - a) złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów, maszyn i urządzeń, a także wykonywanie w godzinach pracy innych prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy
 - b) nie przybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia.
 - c) stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie pracy lub miejscu pracy
 - d) zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy.
 - e) niewykonywanie poleceń przełożonych
 - f) niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników
 - g) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
 - h) nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej oraz ujawnianie tajemnic gospodarczych.
 - i) dokonanie rażącego nadużycia wobec Domu Kultury, a w szczególności w zakresie obowiązku ochrony interesów i mienia DK.
 - j) popełnienie przestępstwa lub wykroczenia w czasie lub miejscu pracy albo w związku z posiadanymi od pracodawcy uprawnieniami lub z użyciem mienia, pieczętek i druków DK
 - k) wyrządzenie pracodawcy szkody umyślnej lub wynikłej z nie zachowania należytej staranności.
 - l) rażące naruszanie regulaminu pracy lub innego regulaminu, instrukcji lub zarządzenia obowiązującego pracowników
2. Każdy pracownik powinien rzetelnie wykonywać obowiązki pracownicze i przestrzegać obowiązujących w DK regulaminów, instrukcji i zarządzeń, ich nieprzestrzeganie może spowodować konsekwencje dopuszczone prawem.
3. Naruszenie określone w ust. 1 mogą stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Niezależnie od tego mogą być zastosowane kary określone w ust. 4 pkt. 2
4. W przypadku dopuszczenia się innych naruszeń niż wymienionych w ust. 1 Dyrektor DK może:
 - a) zwrócić na piśmie uwagę pracownikowi, że dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązującego w DK regulaminu, instrukcji lub zarządzenia i przestrzec go, że dalsze naruszanie może spowodować rozwiązanie umowy o pracę lub zastosowanie kary porządkowej
 - b) zastosować w trybie określonym w Kodeksie pracy kary określone a art. 108 Kodeksu pracy tj.
 - karę upomnienia
 - karę nagany
 - oraz dodatkowo karę pieniężną za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w pracy.