

U M O W A
O ZATRUDNIENIE SKAZANYCH *na podstawie skierowania do pracy*

zawarta w dniu r. pomiędzy:

Skarbem Państwa - Zakładem Karnym we Wronkach, ul. Partyzantów 1,

w imieniu i na rzecz którego działa:

Dyrektor – mjr Mariusz Przybył,

zwanym w dalszej części umowy **Zakładem Karnym,**

a

... z siedzibą ..., nr KRS ... kapitał zakładowy ..., REGON: ..., NIP: ... – reprezentowaną przez:

..., zwaną w dalszej części umowy **Przedsiębiorstwem.**

Dążąc do uzyskania jak najlepszych efektów w zakresie zatrudnienia oraz kierując się przepisami zawartymi w: ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks Karny Wykonawczy, ustawie z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych, rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 17 października 2016 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 21 grudnia 2016 r. w sprawie regulaminu organizacyjno–porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności, ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności – strony ustalają co następuje:

§ 1 CEL I PRZEDMIOT UMOWY

1. Zakład Karny oraz Przedsiębiorstwo zobowiązują się współdziałać w procesie zatrudnienia skazanych tak, aby praca sprzyjała resocjalizacyjnemu oddziaływaniu na skazanych oraz umożliwiała osiągnięcie właściwych efektów ekonomicznych i korzyści społecznych poprzez produkcję dóbr oraz świadczenie usług.
2. Dyrektor Zakładu Karnego na podstawie art. 121 § 2 KKW kieruje, a Przedsiębiorstwo zatrudnia osoby skazane na warunkach ustalonych w niniejszej umowie w ilości do ..., nie mniej jednak niż 40.
3. Spadek poziomu zatrudnienia osób skazanych poniżej poziomu zadeklarowanego w formularzu ofertowym, który nastąpi z przyczyn leżących po stronie Przedsiębiorstwa i trwa-

jący dłużej, niż 30 dni w miesiącu kalendarzowym, skutkuje zwiększeniem stawki czynszu liczonej jako iloraz czynszu w podstawowej wysokości oraz procentowej wartości różnicy pomiędzy zatrudnieniem zadeklarowanym a zatrudnieniem faktycznym.

4. Spadek poziomu zatrudnienia osób skazanych poniżej poziomu zadeklarowanego w formularzu ofertowym, który nastąpi z przyczyn leżących po stronie Przedsiębiorstwa i trwający dłużej, niż 2 miesiące kalendarzowe, może skutkować wypowiedzeniem niniejszej umowy przez Zakład Karny na koniec miesiąca kalendarzowego. Okres wypowiedzenia wynosi dwa miesiące. Wypowiedzenie niniejszej umowy skutkuje wypowiedzeniem umowy najmu hali magazynowo – produkcyjnej na terenie ZK. Przepis § 6 ust. 6 umowy najmu hali magazynowo - produkcyjnej ma zastosowanie.
5. Zakład Karny kieruje do zatrudnienia skazanych zgodnie z zapotrzebowaniem Przedsiębiorstwa.
6. Zakład Karny kieruje do zatrudnienia skazanych, spełniających wymagania zdrowotne stwierdzone przez lekarza medycyny pracy oraz wyrażających zgodę, jeśli istnieje taka potrzeba, na pracę w warunkach szkodliwych. Badania lekarskie związane z określeniem zdolności do pracy skazanych oraz badania kontrolne wykonywane są na terenie Zakładu Karnego. Koszty wszelkich niezbędnych badań z zakresu medycyny pracy pokrywa Przedsiębiorstwo.

§ 2 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. W czasie pracy skazani podlegają przepisom porządkowym i regulaminowi pracy Przedsiębiorstwa, o ile nie naruszają one zasad wykonywania kary pozbawienia wolności określonych w Kodeksie karnym wykonawczym i regulaminie wykonywania kary pozbawienia wolności.
2. W przypadku istotnego naruszenia przepisów porządkowych i regulaminu pracy, dyrektor Zakładu Karnego wycofuje skazanego z zatrudnienia na wniosek Przedsiębiorstwa.
3. W przypadku zniszczenia lub uszkodzenia przez skazanych mienia, Przedsiębiorstwo może dochodzić roszczeń z tego tytułu wyłącznie od skazanych, na zasadach ogólnych.
4. O każdym przypadku umyślnego zniszczenia lub uszkodzenia mienia Przedsiębiorstwo powiadamia Zakład Karny.

5. Skazani powinni być zatrudnieni na wydzielonych odcinkach robót pod bezpośrednim nadzorem techniczno–organizacyjnym Przedsiębiorstwa.
6. Zakład Karny nie ponosi odpowiedzialności za jakość wykonywanych robót oraz powstałe szkody wynikające z braku nadzoru technicznego.
7. Pracownicy bezpośrednio nadzorujący wykonywanie przez skazanych pracy, podlegają przed podjęciem tych czynności przeszkoleniu w administracji Zakładu Karnego w zakresie przepisów o dozowaniu i zatrudnianiu skazanych.
8. Z chwilą uzyskania przez Zakład Karny informacji o możliwym zagrożeniu bezpieczeństwa i porządku w miejscu pracy ze strony skazanych lub osób postronnych, Zakład Karny zastrzega sobie prawo jednostronnego wprowadzenia na czas określony: zmiany czasu i sposobu przemieszczania się wszystkich lub niektórych grup skazanych z możliwością wstrzymania zatrudnienia.
9. W razie zaistnienia wypadku przy pracy skazanych, Przedsiębiorstwo zobowiązane jest do postępowania zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w sprawie wypadków przy pracy (rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 1997 r. w sprawie zakresu i sposobu stosowania przepisów Kodeksu Pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub zakładach poprawczych (Dz. U. z 1997 r. nr 154, poz. 1012).
10. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest do:
 - a) niezwłocznego powiadomienia o zaistniałym wypadku Dyrektora Zakładu Karnego lub Dowódcę Zmiany Zakładu Karnego,
 - b) przeprowadzenia postępowania powypadkowego.
11. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest przesłać do Zakładu Karnego dodatkową kopię karty wypadku przy pracy.
12. Upoważnieni funkcjonariusze Zakładu Karnego mają prawo kontroli miejsca pracy skazanych w zakresie wynikającym z postanowień niniejszej umowy.
13. Przedsiębiorstwo wyznaczy pracowników sprawujących nadzór na zatrudnionymi skazanymi oraz współpracującymi z funkcjonariuszami Zakładu Karnego w zakresie zatrudnienia skazanych oraz kontroli miejsc pracy skazanych.

14. Informacje dotyczące kierowanych do pracy skazanych przekazywane są Przedsiębiorstwu za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres ...
15. Adres e-mail Zakładu Karnego w zakresie zatrudnienia osadzonych to dz_wronki@sw.gov.pl

§ 3 OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Przed przystąpieniem skazanego do pracy, Przedsiębiorstwo zobowiązane jest przeszkolić go w zakresie przepisów bhp na stanowisku pracy oraz wyposażyć w odpowiednią odzież roboczą, środki ochrony osobistej i środki czystości, o ile obowiązujące przepisy nakładają takie obowiązki.
2. Zaświadczenie o przeszkoleniu bhp Przedsiębiorstwo niezwłocznie przekazuje do Zakładu Karnego celem włączenia do akt zatrudnieniowych skazanego.
3. Skazani bez uprzedniego przeszkolenia nie mogą być dopuszczeni do pracy.
4. Niezwłocznie po zatrudnieniu Przedsiębiorstwo dostarcza do Zakładu Karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego, określające stanowisko i przyznaną stawkę wynagrodzenia.
5. Odzież ochronna i sprzęt ochrony osobistej, jak również narzędzia pracy, powinny być wydawane skazanym przed podjęciem pracy i zdawane po jej zakończeniu.
6. Na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 o C oraz przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10 o C lub powyżej 25 o C, pracodawca zapewnia skazanym napoje zgodnie z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60 poz. 279).
7. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się do zapewnienia frontu robót dla skazanych przez cały okres ich zatrudnienia, a w razie jego braku do poinformowania o tym Zakładu Karnego z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem.
8. Zakład Karny ma prawo do oceny warunków pracy skazanych. W przypadku negatywnej oceny tych warunków Zakład Karny przesyła do Przedsiębiorstwa stosowne zalecenia i wnioski. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się do realizacji zgłoszonych zaleceń i wniosków oraz przekazania pisemnej informacji w tym zakresie Zakładowi Karnemu lub nie-

zwłocznie informuje Zakład Karny o braku możliwości ich wprowadzenia w całości lub części.

§ 4 CZAS PRACY

1. Czas pracy skazanych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu.
2. Zatrudnienie skazanych w niedziele oraz dni ustawowo wolne od pracy może nastąpić jedynie na podstawie uprzedniego pisemnego zezwolenia dyrektora Zakładu Karnego.
3. Poza ustalonymi godzinami pracy, skazani mogą być zatrudnieni zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, po uprzednim pisemnym zezwoleniu dyrektora Zakładu Karnego.
4. Skazani zatrudnieni powyżej 6 godzin, mają prawo do 15 minutowej przerwy w pracy.
5. Skazany otrzymuje wynagrodzenie za faktycznie przepracowany czas pracy, a Przedsiębiorstwo zobowiązane jest do ewidencjonowania czasu pracy skazanych.

§ 5 ZASADY WYNAGRADZANIA

1. Wynagrodzenie przysługujące skazanemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, ustala się w sposób zapewniający osiągnięcie co najmniej minimalnego wynagrodzenia, określonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przy przepracowaniu pełnego miesięcznego wymiaru czasu pracy lub wykonaniu pełnej miesięcznej normy pracy. W przypadku przepracowania niepełnej miesięcznej normy czasu pracy lub niewykonania pełnej miesięcznej normy pracy, wynagrodzenie wypłaca się proporcjonalnie do ilości czasu pracy lub wykonanej normy pracy. W razie zatrudnienia skazanego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę minimalne wynagrodzenie.
2. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się dostarczyć do Zakładu Karnego listę płac za miesiąc ubiegły, z wyszczególnieniem danych personalnych skazanych, ilości przepracowanych dni oraz wszystkich składników czasu pracy i płacy w terminie do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc ubiegły, a wpłaty należności za pracę skazanych dokonać do 10. dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy – NBP O/Poznań nr 57 101014690014691391200000.
3. Lista płac osadzonych zawiera w szczególności:

- a) nazwę podmiotu zatrudniającego oraz okres za jaki naliczono wynagrodzenie,
- b) nazwisko, imię, imię ojca oraz numer ewidencyjny osadzonego, wymiar czasu pracy i stawkę zaszeregowania,
- c) wynagrodzenie przysługujące z wyodrębnieniem dodatków do wynagrodzenia,
- d) wysokość dokonanych potrąceń z tytułu ubezpieczeń społecznych
- e) wyodrębnione wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy lub ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane zwolnienie od pracy

4. W przypadku obliczenia należności za pracę wykonywaną przez skazanego ponad określoną normę (nadgodziny), należy to w liście płac dokładnie wyszczególnić w następujący sposób:

- a) podać ilość godzin 50% i 100%,
- b) w rubryce zapłata za godziny nadliczbowe, powinna być zawarta należność za godziny nadliczbowe oraz kwota dodatku za te godziny.

5. Przedsiębiorstwo nie może dokonywać żadnych potrąceń z należności za pracę skazanego, oprócz należności wynikających z przepisów regulujących ubezpieczenia społeczne.

6. Przedsiębiorstwo dokonuje zgłoszeń zatrudnionych skazanych do ubezpieczeń społecznych, nalicza i odprowadza składki ZUS z tytułu wykonywania pracy przez skazanego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ponadto opłaca składkę na Fundusz Pracy.

7. Zakład Karny i Przedsiębiorstwo zgodnie ustalają, że okresem rozliczeniowym jest 1 miesiąc.

8. Zakład Karny przy skierowaniu skazanego do pracy powiadamia Przedsiębiorstwo o przewidywanym terminie nabycia przez niego prawa do 14-dniowego zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

9. Zakład Karny i Przedsiębiorstwo wspólnie uzgadniają terminy zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

10. Należność z tego tytułu oblicza Przedsiębiorstwo i przekazuje do Zakładu Karnego. Wysokość wynagrodzenia za okres zwolnienia od pracy, oblicza się na zasadach ogólnych dotyczących pracowniczych urlopów wypoczynkowych.

11. W przypadku nie dotrzymania terminów płatności, naliczane będą odsetki za opóźnienie, w wysokości odsetek ustawowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

12. Ustala się następujące formy zabezpieczenia wypłaty przez Przedsiębiorstwo należności za pracę skazanych:

1) kaucja w kwocie 4.500,00 zł za każdego z 10 pierwszych zatrudnionych skazanych, przekazana na rachunek Zakładu Karnego w terminie 7 dni od dnia podjęcia zatrudnienia przez każdego z nich. Kaucja podlega zwrotowi Przedsiębiorstwu w przypadku rozwiązania umowy lub może być zatrzymana i zaliczona przez Zakład Karny na poczet nieuregulowanych do dnia rozwiązania umowy zobowiązań Przedsiębiorstwa z tytułu zatrudnienia skazanych.

2) podpisany przez osoby upoważnione do reprezentowania Przedsiębiorstwa, weksel własny Przedsiębiorstwa in blanco z klauzulą „bez protestu”, wręczony do dyspozycji dyrektorowi Zakładu Karnego w dniu podpisania niniejszej umowy z następującym upoważnieniem do jego wypełnienia (deklaracja wekslowa):

a) Zakład Karny (Remitent) jest upoważniony do wypełnienia weksla in blanco w każdym czasie na sumę odpowiadającą kwocie zadłużenia Przedsiębiorstwa (Wystawcy) względem Zakładu Karnego (Remitenta), łącznie z odsetkami i innymi powstałymi kosztami z tytułu zawartej z Przedsiębiorstwem (Wystawcą) Umowy nr ... o zatrudnienie skazanych na podstawie skierowania do pracy z dnia ... r. Zakład Karny (Remitent) może wpisać datę i miejsce wystawienia weksla, a także opatrzyć go datą płatności według własnego uznania z uwzględnieniem, iż Przedsiębiorstwo (Wystawca) zobowiązane będzie do uregulowania należności w terminie wskazanym w zawiadomieniu o wypełnieniu weksla.

b) Zakład Karny (Remitent) o fakcie wypełnienia weksla ma obowiązek powiadomić Przedsiębiorstwo (Wystawcę) listem poleconym, wzywając go jednocześnie do jego wykupu w terminie nie dłuższym niż 14 dni od otrzymania zawiadomienia.

c) W przypadku gdy Przedsiębiorstwo (Wystawca) weksla spłaci Zakładowi Karnemu (Remitentowi) całą sumę wierzytelności z tytułu należności za pracę skazanych, Zakład Karny (Remitent) zwróci Przedsiębiorstwu (Wystawcy) weksel, o którym mowa w niniejszej deklaracji

d) W sprawach nie uregulowanych w niniejszej deklaracji mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego i ustawy Prawo wekslowe.

§ 6 ZATRUDNIENIE NA TERENIE ZAKŁADU KARNEGO

1. Skazani zatrudniani są na rzecz Przedsiębiorstwa w hali produkcyjnej na terenie Zakładu Karnego we Wronkach na stanowiskach:
2. Zatrudnienie skazanych odbywa się w systemie 1-zmianowym.
3. Zakład Karny i Przedsiębiorstwo, każdy w swoim zakresie działania, mają obowiązek zapewnić w czasie pracy na rzecz Przedsiębiorstwa porządek, dyscyplinę oraz przestrzeganie wymogów wynikających z przepisów ochronnych.
4. Do obowiązków Przedsiębiorstwa w zakresie współdziałania z funkcjonariuszami Zakładu Karnego należy:
 - a) dobra znajomość rozmieszczenia stanowisk pracy, na których zatrudnieni są skazani,
 - b) zgłaszanie wszelkich spostrzeżeń o zachowaniu osadzonego w przypadkach naruszenia dyscypliny.

§ 7 ŚRODKI I PROCEDURY BEZPIECZEŃSTWA ORAZ STOSOWANIE REŻIMU SANITARNEGO W ZWIĄZKU Z ZAGROŻENIEM KORONAWIRUSEM COVID-19

1. Przedsiębiorstwo zapewnia odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odpowiednie warunki higieniczne i sanitarne oraz środki dezynfekujące.
2. Przedsiębiorstwo przeszkoli zatrudnionych skazanych ze sposobu postępowania ze zużytymi środkami ochrony oraz wyznaczy miejsce ich składowania.
3. W przypadku zaistnienia zagrożenia epidemicznego na terenie Przedsiębiorstwa, Przedsiębiorstwo niezwłocznie zawiadamia o tym Zakład Karny.

§8 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Przedsiębiorstwo ma możliwość ubiegania się o pomoc publiczną w postaci ryczałtu z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźlennych Zakładów Pracy z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności (Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 maja 2017 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźlennych Zakładów Pracy - Dz. U. z 2017 r. poz. 1069).

2. Ewentualne spory w realizacji niniejszej umowy rozstrzygane będą przez właściwych przełożonych obu stron, a w razie nie osiągnięcia porozumienia, na drodze sądowej.
3. Każda ze stron może odstąpić od wykonania niniejszej umowy, jeżeli brak możliwości jej wykonania wynika z okoliczności niezależnych od strony.
4. Zakład Karny ma prawo wstrzymać z pracy zatrudnionych skazanych w przypadku rażącego naruszania postanowień umowy przez Przedsiębiorstwo.
5. Umowa niniejsza zostaje zawarta na czas obowiązywania umowy najmu hali magazynowo – produkcyjnej na terenie ZK.
6. Zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają zgody obu stron, wyrażonej na piśmie w formie aneksu.
7. Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.
8. Umowa wchodzi w życie z dniem podpisania.

PODPISY STRON: