

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI**

z dnia 9 lutego 2004 r.

w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych

(Dz. U. z dnia 25 lutego 2004 r.)

Na podstawie art. 129 § 3 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) zasady zatrudniania odpłatnego skazanych;
- 2) zasady zatrudniania nieodpłatnego skazanych;
- 3) zasady wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej;
- 4) zasady udzielania skazanym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez skazanych.

Rozdział 2

Zasady zatrudniania odpłatnego skazanych

§ 2. Skazani mogą być zatrudnieni odpłatnie:

- 1) przy pracach porządkowych oraz pomocniczych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej;
- 2) w przywięziennych zakładach pracy;
- 3) u innych zewnętrznych przedsiębiorców, w tym również w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

§ 3. Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia odpłatnego w oparciu o:

- 1) wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej;
- 2) umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych w przypadku określonym w § 2 pkt 2;
- 3) umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych lub porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia skazanych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą w przypadkach określonych w § 2 pkt 3.

§ 4. Wykaz stanowisk, o którym mowa w § 3 pkt 1, podlega corocznej aktualizacji w oparciu o analizy zatrudnienia odpłatnego przeprowadzane przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej.

§ 4a. Skierowanie skazanego do zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej obowiązuje w okresie przebywania skazanego w zakładzie karnym, w którym nastąpiło skierowanie.

§ 5. 1. Na wniosek skazanego dyrektor zakładu karnego, w formie pisemnej, określa warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

2. Wniosek skazanego powinien zawierać potwierdzenie przez pracodawcę zamiaru zawarcia umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

§ 6. 1. Pisemna akceptacja warunków zatrudnienia przez skazanego, a także zatrudniającego, jest podstawą wyrażenia przez dyrektora zakładu karnego zgody na zatrudnienie skazanego na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

2. Zgoda dotyczy zatrudnienia u konkretnego zatrudniającego i obowiązuje w okresie przebywania skazanego w zakładzie karnym, w którym została udzielona.

3. Akceptacja warunków zatrudnienia przez skazanego oraz zatrudniającego stanowi podstawę zawarcia porozumienia pomiędzy dyrektorem zakładu karnego a zatrudniającym w sprawie zatrudnienia w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą.

§ 7. 1. Wynagrodzenie za pracę skazanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę pracodawca przekazuje wraz z listą płac do zakładu karnego, w którym skazany przebywa, w terminie do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

2. Wynagrodzenie za pracę skazanego zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pracę nakładczą zatrudniający przekazuje do zakładu karnego, w którym skazany przebywa, w terminie określonym w porozumieniu, o którym mowa w § 6 ust. 3.

3. Wynagrodzenie za pracę skazanego, zatrudnionego na podstawie skierowania do pracy w oparciu o umowę o zatrudnienie skazanych, zatrudniający przekazuje wraz z listą płac do zakładu karnego, w którym przebywa skazany, w terminie określonym w umowie, nie później jednak niż do 10. dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

§ 8. Podmiot zatrudniający skazanego jest obowiązany:

- 1) dostarczyć do zakładu karnego obowiązujące u niego przepisy dotyczące zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia, oraz informować o dokonywanych w nich zmianach;
- 2) niezwłocznie po zatrudnieniu przesłać do zakładu karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego, zawierające imię i nazwisko, imię ojca, stanowisko oraz przyznaną stawkę wynagrodzenia;
- 3) informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania skazanego.

§ 9. Podmiot zatrudniający skazanego na podstawie skierowania do pracy może wnioskować o zmianę miejsca i rodzaju jego pracy lub o wycofanie skazanego z zatrudnienia. Wnioski te powinny być szczegółowo uzasadnione.

§ 10. Dyrektor zakładu karnego ma obowiązek informowania zatrudniającego o zmianach sytuacji skazanego mającej wpływ na zatrudnienie oraz prawo wstrzymania zatrudnienia lub rozwiązania umowy o zatrudnienie z powodu nieprzestrzegania przez zatrudniającego skazanych warunków tego zatrudnienia.

§ 11. Zakład karny, niezależnie od przepisów obowiązujących w tym zakresie podmiot zatrudniający skazanego, prowadzi dokumentację zatrudnienia odpłatnego.

Rozdział 3

Zasady zatrudniania nieodpłatnego skazanych

§ 12. Skazani mogą być zatrudnieni nieodpłatnie w przypadkach i na warunkach określonych w art. 123a § 1, 2 i 3 Kodeksu karnego wykonawczego.

§ 13. Dyrektor zakładu karnego kieruje skazanego do zatrudnienia nieodpłatnego w oparciu o:

- 1) wykaz stanowisk skazanych zatrudnionych nieodpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych, sporządzany przez jednostki organizacyjne Służby Więziennej;
- 2) umowę o zatrudnienie nieodpłatne skazanych przy pracach na cele społeczne zawartą przez dyrektora zakładu karnego z podmiotem wyznaczonym przez właściwy organ gminy na podstawie art. 123a § 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny wykonawczy.

Rozdział 4

Zasady wynagradzania skazanych zatrudnionych odpłatnie przy pracach porządkowych i pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej

§ 14. 1. Ustala się tabelę wynagrodzeń zasadniczych dla stanowisk pracy skazanych zatrudnionych przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych odpłatnie na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej. Tabelę wynagrodzeń zasadniczych dla stanowisk pracy skazanych zatrudnionych przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej określa załącznik nr 1 do rozporządzenia.

2. Ustala się minimalną godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z podzielenia minimalnego wynagrodzenia, ustalanego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314), przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc przyznane skazanemu miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w miesiącu.

§ 15. 1. Skazanemu zatrudnionemu odpłatnie przy pracach porządkowych oraz pomocniczych wykonywanych odpłatnie na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

2. Skazanemu wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 20 % przyznanej godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 16. (uchylony).

§ 17. (uchylony).

Rozdział 5

Zasady udzielania skazanym zwolnień od pracy lub urlopów wypoczynkowych oraz

zasady usprawiedliwiania okresów niewykonywania pracy przez skazanych

§ 18. Dyrektor zakładu karnego przy skierowaniu skazanego do pracy powiadamia zatrudniającego o przewidywanym terminie nabycia przez skazanego prawa do zwolnienia od pracy.

§ 19. 1. Roczny okres nieprzerwanej pracy, wymagany do uzyskania prawa do kolejnego zwolnienia od pracy, biegnie od dnia następującego po dniu jego uzyskania, bez względu na faktyczny termin jego wykorzystania.

2. Przerwy w pracy, trwające łącznie w ciągu roku pracy nie dłużej niż 60 dni kalendarzowych, niezawinione przez skazanego, nie powodują przerwania okresu, o którym mowa w ust. 1.

3. Okresu przerw, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia prawa do zwolnienia od pracy.

4. W razie przerwy w zatrudnieniu zawinionej przez skazanego lub trwającej łącznie dłużej niż 60 dni kalendarzowych w roku pracy okres łącznej nieprzerwanej pracy biegnie od dnia ponownego zatrudnienia.

§ 20. Zmiana miejsca pracy lub zakładu karnego nie pozbawia skazanego prawa do zwolnienia od pracy.

§ 21. 1. Zwolnienia od pracy udziela skazanemu dyrektor zakładu karnego niezwłocznie po uzyskaniu przez niego prawa. Na wniosek zatrudniającego zwolnienie od pracy może być udzielone w terminie późniejszym, nie później jednak niż w ciągu 60 dni kalendarzowych od dnia uzyskania do niego prawa.

2. Skazanemu po roku nieprzerwanej pracy przysługuje zwolnienie od pracy adekwatne do formy zatrudnienia w dniu, w którym nabył uprawnienia do zwolnienia od pracy.

§ 22. Na wniosek skazanego, za zgodą zatrudniającego, zwolnienie od pracy może być udzielone, przy czym pełne wykorzystanie zwolnienia od pracy musi nastąpić nie później niż w terminie 60 dni, licząc od dnia uzyskania prawa, a jedna część zwolnienia powinna obejmować nie mniej niż 5 dni roboczych.

§ 23. 1. Do okresu zwolnienia od pracy nie wlicza się dni usprawiedliwionego niewykonywania pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Zwolnienia od pracy można udzielić skazanemu, w szczególności w okresie korzystania z przepustki udzielonej na podstawie art. 91 pkt 7 lub art. 92 pkt 9 Kodeksu karnego wykonawczego, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, udzielonego na podstawie art. 138 § 1 pkt 7 Kodeksu karnego wykonawczego, zezwolenia na opuszczanie zakładu karnego udzielonego na podstawie art. 138 § 1 pkt 8 lub art. 165 § 2 Kodeksu karnego wykonawczego.

§ 24. Zwolnienia od pracy lub jego części, niewykorzystanego z przyczyn usprawiedliwionych, udziela się bezpośrednio po ich ustaniu. O przesunięciu terminu zwolnienia od pracy dyrektor zakładu karnego powiadamia zatrudniającego.

§ 25. Wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy oblicza i przekazuje do zakładu karnego zatrudniający, u którego skazany nabył prawo do zwolnienia, w terminie określonym dla przekazania list płac skazanych i środków na wynagrodzenia za pracę.

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

§ 27. W razie gdy skazany został wycofany z zatrudnienia po uzyskaniu prawa do zwolnienia od pracy, zatrudniający przekazuje ekwiwalent pieniężny do zakładu karnego niezwłocznie po wycofaniu.

§ 28. 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.

§ 29. (uchylony).

§ 30. 1. Urlopu wypoczynkowego przysługującego skazanemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę udziela pracodawca. O urlopie wypoczynkowym pracodawca powiadamia dyrektora zakładu karnego najpóźniej w terminie 14 dni przed jego planowanym rozpoczęciem.

2. Termin określony w ust. 1 nie dotyczy urlopu wypoczynkowego udzielonego na podstawie art. 167² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

§ 31. 1. Wynagrodzenie za okres urlopu wypoczynkowego pracodawca przekazuje do zakładu karnego w terminie określonym w § 7 ust. 1.

2. W razie niewykorzystania w całości lub w części przysługującego skazanemu urlopu wypoczynkowego, pracodawca przekazuje do zakładu karnego ekwiwalent pieniężny za ten urlop niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia.

§ 32. Przyczynami usprawiedliwiającymi niewykonywanie przez skazanego pracy są:

- 1) choroba;
- 2) udział w czynnościach procesowych;
- 3) korzystanie z przepustki, zezwolenia na widzenie bez dozoru, poza obrębem zakładu karnego, zezwolenia na opuszczanie zakładu karnego;
- 4) inne przyczyny związane z funkcjonowaniem zakładu karnego.

§ 33. O przyczynach niewykonywania przez skazanego pracy dyrektor zakładu karnego niezwłocznie powiadamia zatrudniającego.

§ 34. 1. W jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej zatrudniających skazanych stosuje się akta i dokumenty z wykorzystaniem odpowiednich druków.

2. Wykaz druków dotyczących zatrudniania skazanych określa załącznik nr 2 do rozporządzenia.

3. Dokumenty wymienione w lit. B, C, D i H załącznika nr 2 do rozporządzenia mogą być prowadzone w formie elektronicznej.

§ 35. 1. Administracja zakładu karnego wydaje skazanemu, który był zatrudniony odpłatnie w czasie pobytu w zakładzie karnym, zaświadczenie o zatrudnieniu.

2. W zaświadczeniu należy określić w szczególności rodzaje i okresy zatrudnienia oraz wysokość otrzymywanego wynagrodzenia.

3. Zaświadczenie należy wydać skazanemu z urzędu, najpóźniej w dniu zwolnienia z zakładu karnego, a jeżeli jest to niemożliwe, przesłać niezwłocznie po zwolnieniu na adres podany przez skazanego.

4. Przepisy ust. 1-3 nie naruszają obowiązku wydania świadectwa pracy określonego w przepisach prawa pracy.

5. Zaświadczenie dotyczące wyłącznie okresów zatrudnienia nieodpłatnego wydaje się na wniosek skazanego.

Rozdział 6

Przepis końcowy

§ 36. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK Nr 1

TABELA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH DLA STANOWISK PRACY SKAZANYCH ZATRUDNIONYCH PRZY PRACACH PORZĄDKOWYCH ORAZ POMOCNICZYCH WYKONYWANYCH NA RZECZ JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH SŁUŻBY WIĘZIENNEJ

Grupa stanowiskowa	Nazwa stanowiska	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
I	Pracownik transportu, pracownik gospodarczy (sprzątający, pomoc w pralni itp.), pomoc magazyniera, pomoc kucharza, pomoc palacza c.o. i inne stanowiska niewymagające kwalifikacji zawodowych	100%-110% minimalnego wynagrodzenia
II	Bibliotekarz, pracownik radiowęzła, rolnik, hodowca zwierząt, ogrodnik Obsługa maszyn pralniczych	100%-115% minimalnego wynagrodzenia
III	Palacz c.o. Kwalifikowane prace robotnicze wymagające dyplomu czeladnika lub świadectwa ukończenia kursu albo równorzędne w zawodach: fryzjer, szewc, krawiec, introligator, kucharz, masarz, elektryk, hydraulik, tapicer, spawacz, tokarz, ślusarz, frezer, mechanik samochodowy i innych	100%-120% minimalnego wynagrodzenia
IV	Stanowiska robotnicze wymagające kwalifikacji mistrza w zawodzie (wykonywane samodzielnie prace wysoko kwalifikowane)	100%-125% minimalnego wynagrodzenia

ZAŁĄCZNIK Nr 2

WYKAZ DRUKÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA SKAZANYCH

- A. **Akta zatrudnieniowe - symbol R-1 format 450 mm x 320 mm**
- B. **Rejestr zatrudnienia osadzonego - symbol R-2 format A-4**
- C. **Rejestr finansowy osadzonego - symbol R-3 format A-4**
- D. **Wniosek o zatrudnienie - symbol R-4 format B-5**
- E. **Zaświadczenie o zatrudnieniu w warunkach szczególnych - symbol R-5 format A-5**
- F. **Karta pracy osadzonego - symbol R-6 format A-4**
- G. **Zaświadczenie o wykonywaniu pracy - symbol R-7 format A-5**
- H. **Rejestr zatrudnienia nieodpłatnego osadzonego - symbol R-8 format A-4**
- I. **Karta pracy osadzonego zatrudnionego nieodpłatnie - symbol R-9 format A-4**
- J. **Karta pracy osadzonego zatrudnionego nieodpłatnie w wymiarze do 90 godzin miesięcznie - symbol R-10 format A-4**

