

## UMOWA O ZATRUDNIENIU ODPLATNYM OSÓB POZBAWIONYCH WOLNOŚCI

Zawarta w dniu ..... -.....-2024r. pomiędzy:

Skarbem Państwa - Aresztem Śledczym w Krakowie, ul. Montelupich 7, 31-155 Kraków,  
NIP: 676-11-14-051, REGON:351141869, reprezentowanym przez:

**Dyrektora pplk. Zbigniewa Zadotę**

zwanym dalej „Aresztem”

a

.....

.....

Dążąc do uzyskania jak najlepszych efektów w zakresie zatrudnienia oraz kierując się przepisami zawartymi w: ustawie z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy, zarządzeniu nr 2/23 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie sposobów ochrony jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, sposobów ochrony i konwojowania skazanych oraz tymczasowo aresztowanych i zadań ochronnych funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz pracowników przywieziennych zakładów pracy, rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 23 grudnia 2022r. w sprawie regulaminu organizacyjno – porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności (Dz. U. poz. 2847), rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9 lutego 2004r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1887) – strony ustalają co następuje:

### § 1.

Celem zatrudnienia skazanych u Zatrudniającego jest oddziaływanie resocjalizacyjne przez pracę oraz umożliwienie osiągnięcia efektów ekonomicznych i korzyści społecznych.

### § 2.

Przedmiotem niniejszej umowy jest określenie zasad odpłatnego zatrudnienia skazanych przebywających w Oddziale Zewnętrznym w Krakowie - Nowej Hucie Aresztu Śledczego w Krakowie.

### § 3.

Skazani przebywający w Oddziale Zewnętrznym w Krakowie - Nowej Hucie Aresztu Śledczego w Krakowie zatrudniani są u Zatrudniającego na podstawie decyzji Dyrektora Aresztu Śledczego w Krakowie o skierowaniu do pracy.

### § 4.

1. Zatrudnieni skazani będą wykonywać pracę na terenie Oddziału Zewnętrznego w Krakowie - Nowej Hucie w hali produkcyjnej, której dzierżawcą jest Kontrahent.
2. Areszt zobowiązuje się wyznaczyć do dyspozycji Kontrahenta do .... **skazanych**, którzy będą wykonywać pracę na stanowisku pracownik fizyczny.
3. Kontrahent zatrudni skazanych łącznie na poziomie nie mniejszym niż **10 osób** w przeliczeniu na pełne etaty.
4. Skazanych do pracy kieruje Dyrektor Aresztu, spośród skazanych spełniających wymagania zdrowotne stwierdzone przez lekarza medycyny pracy.
5. Areszt może, po zawiadomieniu Zatrudniającego wypowiedzieć umowę ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli niemożność wywiązania się z przyjętego w tym zakresie zobowiązania jest niezależna od Aresztu lub ze względu na ważny interes Służby Więziennej.

#### § 5.

Za wykonaną pracę przez skazanych za dany miesiąc Zatrudniający zobowiązuje się płacić wynagrodzenie przelewem bankowym na konto Aresztu: NBP Oddział Kraków **92 1010 1270 0010 2313 9120 0000** – w terminie do 10 dnia następnego miesiąca.

#### § 6.

1. Wynagrodzenie skazanych, którzy przepracują pełną normę czasu pracy przewidzianą na dany miesiąc nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego w odrębnych przepisach.
2. Wynagrodzenie obliczane będzie według stawki godzinowej obowiązującej w danym miesiącu.
3. Wysokość stawki za jedną roboczogodzinę musi zapewnić osiągnięcie przez skazanych co najmniej wynagrodzenia brutto, o którym mowa w ust. 1.
4. Skazanemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych na zasadach i w wysokości określonych w przepisach obowiązujących Zatrudniającego a w razie ich braku w przepisach Kodeksu Pracy.
5. Skazani zatrudniani powyżej 6 godzin mają prawo do 15 minutowej przerwy w pracy.

#### § 7.

1. Czas pracy skazanych będzie ewidencjonowany przez Zatrudniającego w kartach pracy, których kserokopie będą przekazywane do Aresztu wraz z listą płac.
2. Zatrudniony skazany ma obowiązek potwierdzić codziennie liczbę przepracowanych godzin w danym dniu własnym podpisem, po zakończeniu pracy.
3. Skazanemu przysługuje wynagrodzenie za czas pracy faktycznie przepracowany. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie skazanemu przysługuje jedynie w wypadku, gdy był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Zatrudniającego.
4. Na podstawie kart pracy Zatrudniający sporządza i przekazuje do Aresztu oryginał listy płac skazanych w terminie do 5 dnia roboczego po zakończonym miesiącu kalendarzowym. Środki na wynagrodzenie za pracę skazanych Zatrudniający przekazuje na konto Aresztu w terminie do 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Reklamacje są niezwłocznie rozpatrywane przez Zatrudniającego.

5. W przypadku nieprzekazania należności za pracę skazanych w terminie Areszt wstrzymuje zatrudnienie skazanych i nalicza ustawowe odsetki.
6. Lista płac powinna zawierać między innymi:
  - 1) nazwę zatrudniającego skazanych, numer listy oraz okres, za jaki naliczono wynagrodzenie;
  - 2) w części dotyczącej naliczenia wynagrodzenia za pracę:
    - a) dane personalne osadzonego (imię, nazwisko i imię ojca, numer IDO, pesel),
    - b) wymiar czasu pracy,
    - c) stawkę zaszeregowania (stawka godzinowa obowiązująca w danym miesiącu),
    - d) ilość przepracowanych godzin w danym miesiącu,
    - e) ilość przepracowanych godzin nadliczbowych w danym miesiącu,
    - f) ilość przepracowanych dni w danym miesiącu,
    - g) dodatki za pracę w warunkach szkodliwych, niebezpiecznych i nocnych,
    - h) kwotę wynagrodzenia przysługującego osadzonemu;
  - 3) dokonane potrącenia z tytułu ubezpieczeń społecznych w rozbiciu na poszczególne potrącenia (emerytalne, rentowe, wypadkowe);
  - 4) dokonane potrącenia na fundusz pracy;
  - 5) inne potrącenia wynikające z przepisów, które dotyczą Zatrudniającego.

#### § 8.

1. Areszt przekazuje Zatrudniającemu dane identyfikacyjne skazanych zatrudnionych, na podstawie których Zatrudniający zgłasza i wyrejestrowuje skazanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Zatrudniający dokonuje zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i potrąca składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz wystawia skazanym raporty imienne o potrąceniach, jak również odprowadza składkę na fundusz pracy.
3. Miesięczny imienny raport o potrąceniach dla osoby ubezpieczonej druk ZUS RMUA Zatrudniający przekazuje bezpośrednio do rąk zatrudnionego skazanego.
4. Zatrudniający niezwłocznie po zatrudnieniu zobowiązany jest przesłać potwierdzenie zatrudnienia skazanego, zawierające: imię, nazwisko i imię ojca skazanego oraz określające stanowisko i przyznaną stawkę wynagrodzenia wraz z dodatkami.

#### § 9.

1. Areszt nalicza i odprowadza do właściwego Urzędu Skarbowego podatek dochodowy od płac skazanych oraz dokonuje pozostałych rozliczeń wynikających z przepisów kodeksu karnego wykonawczego.
2. Areszt wykonuje inne czynności administracyjne związane z obsługą zatrudnienia.

#### § 10.

1. Strony ustalają, że skazani będą zatrudnieni w wymiarze ..... etat, od poniedziałku do piątku, przy założeniu że dobowy wymiar czasu pracy nie będzie przekraczał 8 godzin. Obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy.
2. Zatrudnienie skazanych może odbywać się w godzinach od ..... do .....

3. Dopuszcza się możliwość zatrudnienia skazanych w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy za zgodą Dyrektora Aresztu i na warunkach określonych w Kodeksie Pracy, dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i pracę w dni wolne.
4. O zamiarze wydłużenia czasu pracy lub zatrudnienia skazanych w dni wolne od pracy Zatrudniający informuje pisemnie Areszt dwa dni wcześniej.

#### § 11.

1. Zatrudniający zobowiązuje się zaopatrzyć zatrudnionego skazanego w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej odpowiedniej jakości oraz niezbędne narzędzia.
2. Skazany nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.
3. W przypadku umyślnego zniszczenia lub uszkodzenia przez skazanego sprzętu lub innych przedmiotów stanowiących własność Zatrudniającego przysługują mu roszczenia wyłącznie przeciwko sprawcy.
4. W przypadku utraty rzeczy skazanego, która nastąpiłaby z winy Zatrudniającego obowiązuje się on do zwrotu tych rzeczy w naturze lub w formie ekwiwalentu pieniężnego.
5. Zatrudniający zobowiązuje się do zapewnienia skazanemu (i w tym zakresie ponosi odpowiedzialność) warunków pracy zgodnych z obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Przed przystąpieniem skazanego do pracy Zatrudniający zobowiązany jest przeszkolić go w zakresie BHP na danym stanowisku oraz zapoznać z ryzykiem zawodowym.
7. Zaświadczenie o przeszkoleniu BHP Zatrudniający przekazuje niezwłocznie (nie później niż 3 dnia od rozpoczęcia przez skazanego pracy) celem włączenia do akt osobowych skazanego.
8. Skazany bez uprzedniego przeszkolenia nie może być dopuszczony do pracy.
9. Badania lekarskie związane z określeniem zdolności do pracy skazanych są wykonywane i finansowane przez Zatrudniającego.
10. Badania lekarskie są przeprowadzane przez Zatrudniającego przed podjęciem decyzji Dyrektora o skierowaniu do pracy na podstawie dostarczonego do Aresztu przez Zatrudniającego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy u Zatrudniającego.
11. Zatrudniający zobowiązany jest do nieodpłatnego zapewnienia odpowiednich posiłków i napoi skazanym zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych na podstawie art. 232 kodeksu pracy, na zasadach obowiązujących w tym zakresie.
12. Zatrudniający zobowiązany jest do stosowania w miejscu pracy zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy, Wojewódzkiej i Powiatowej Stacji Sanitarnej – Epidemiologicznej.
13. W przypadku pojawienia się w miejscu pracy potencjalnych zagrożeń epidemicznych zatrudniający zobowiązany jest do niezwłocznego przekazania Dyrektorowi Aresztu tego typu informacji.
14. Zatrudniający zobowiązany jest do stosowania wymaganych w zakładzie pracy środków i procedur bezpieczeństwa, rygorów sanitarnych oraz przepisów bhp, a także do wyposażenia skazanej osoby w środki ochrony indywidualnej (osobistej).

#### § 12.

1. Skazanemu zatrudnionemu odpłatnie na podstawie skierowania do pracy przysługuje po roku nieprzerwanej pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, zwolnienie od pracy przez okres 14 dni roboczych, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zmiana miejsca pracy lub jednostki penitencjarnej nie pozbawia skazanego prawa do zwolnienia od pracy. Dyrektor Aresztu przy skierowaniu skazanego do pracy powiadamia Zatrudniającego o przewidywanym terminie nabycia przez skazanego prawa do zwolnienia od pracy.
2. Zatrudniający udziela skazanym płatnego zwolnienia od pracy przez okres 14 dni roboczych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Należność z tego tytułu Zatrudniający oblicza i przekazuje do Aresztu w terminie określonym dla przekazania list płac.
3. O zwolnieniu od pracy Zatrudniający powiadamia Areszt najpóźniej w terminie 14 dni przed jego planowanym rozpoczęciem.
4. Za niewykorzystane w całości lub części zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia skazanym przysługuje ekwiwalent pieniężny, niezależnie od przyczyn jego niewykorzystania.

#### § 13.

1. Imienny wykaz pracowników odpowiedzialnych za bezpośredni nadzór nad pracą osadzonych wyznaczonych przez Zatrudniającego, będzie znajdował się w „Instrukcji dla pracownika zatrudniającego przebywającego w rejonie zatrudnienia - opiekuna skazanych zatrudnionych na terenie Oddziału Zewnętrznego”.
2. Areszt nie ponosi odpowiedzialności materialnej za szkody powstałe w wyniku braku nadzoru technicznego i organizacyjnego Zatrudniającego.

#### § 14.

W razie zaistnienia wypadku przy pracy skazanego Zatrudniający zobowiązany jest do postępowania zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w sprawie wypadków przy pracy a w szczególności:

- 1) niezwłocznego powiadomienia Aresztu o zaistniałym wypadku;
- 2) Przeprowadzenia postępowania powypadkowego, w którym może brać udział przedstawiciel Aresztu wyznaczony przez Dyrektora;
- 3) Przeprowadzenia postępowania odszkodowawczego przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i powiadomienia Aresztu o tym fakcie.

#### § 15.

1. Zatrudniający zobowiązuje się niezwłocznie powiadomić Aresztu o przypadkach naruszenia przez skazanego dyscypliny pracy oraz regulaminu pracy Zatrudniającego.
2. Areszt zastrzega sobie prawo do okresowej kontroli skazanych w miejscu pracy.
3. W czasie kontroli zatrudnienia przeprowadzanej przez funkcjonariusza Aresztu, Zatrudniający zgłasza mu swoje uwagi i spostrzeżenia między innymi w zakresie dotyczącym naruszeń przez skazanych porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów BHP.
4. Z chwilą uzyskania przez Areszt informacji o możliwym zagrożeniu bezpieczeństwa i porządku publicznego w miejscu pracy ze strony skazanych lub osób postronnych, Areszt zastrzega sobie prawo jednostronnego wypowiedzenia umowy w trybie natychmiastowym.

#### § 16.

Ustala się dla Zatrudniającego następujący zakres zadań ochronnych:

- 1) wyznacza pracownika (pracowników) odpowiedzialnego za bezpośredni nadzór nad pracą skazanych. Pracownik odpowiedzialny za bezpośredni nadzór nad skazanymi swoje obowiązki może wykonywać po wcześniejszym przeszkoleniu przez funkcjonariuszy Aresztu;
- 2) kontroluje wykonywanie obowiązków zawartych w „Instrukcji dla pracownika Kontrahenta przebywającego w rejonie zatrudnienia - opiekuna skazanych zatrudnionych na terenie Oddziału Zewnętrzny” przez pracownika (pracowników) odpowiedzialnego za bezpośredni nadzór nad pracą skazanych.

§ 17.

1. Spory wynikłe z niniejszej umowy rozstrzygane będą przez reprezentantów obu stron.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego, Kodeksu Pracy, Kodeksu Karnego Wykonawczego oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych.

§ 18.

1. Dane osób skazanych udostępniane są Wykonawcy przez Areszt na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c RODO - spełnienie obowiązku wynikającego z przepisu prawa.
2. Każda ze stron umowy odpowiada we własnym zakresie za zapewnienie zgodności ich przetwarzania z przepisami o ochronie danych osobowych.
3. Strony zobowiązują się uzgodnić i stosować bezpieczny sposób przekazywania informacji prawnie chronionych, szczególnie drogą elektroniczną, zapewniający poufność i integralność informacji.

§ 19.

Umowa obowiązuje od dnia .....- .....- 2024 roku i jest zawarta na czas określony do dnia .....- .....- ..... roku. Umowa ta może być rozwiązana z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z zastrzeżeniem postanowień § 4 ust. 5 umowy.

§ 20.

Wszystkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają zgody obu stron, wyrażonej w formie pisemnej aneksem, pod rygorem nieważności.

§ 21.

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednej dla każdej ze stron.

**Dyrektor Aresztu Śledczego:**

**Przedstawiciel Zatrudniającego:**

.....

.....

Załączniki:

- 1) Załącznik nr 1 – Informacja dla zatrudniającego dot. możliwości ubiegania się przez przedsiębiorców o pomoc publiczną.
- 2) Załącznik nr 2 – „Instrukcja dla pracownika kontrahenta przebywającego w rejonie zatrudnienia - opiekuna skazanych zatrudnionych na terenie Oddziału Zewnętrznego w Krakowie – Nowej Hucie na rzecz .....(nazwa kontrahenta)”.
- 3) Oświadczenie

**Załącznik nr 1 do umowy z dnia .....-.....-202...r.**

Informacja dla zatrudniającego dot. możliwości ubiegania się przez przedsiębiorców o pomoc publiczną.

W związku z podjęciem współpracy w zakresie zatrudnienia osób pozbawionych wolności, informuje o możliwości ubiegania się przez przedsiębiorców o pomoc publiczną w postaci ryczałtu z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności.

Ponadto informuję, że wszystkie podmioty zatrudniające odpłatnie osoby pozbawione wolności mogą ubiegać się o udzielenie z funduszu pomocy publicznej w postaci nieoprocentowanych pożyczek bądź dotacji.

Informacje i zasady udzielania pomocy określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 8 czerwca 2021r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywiąziennych Zakładów Pracy (Dz.U. z 2021r. poz. 1078)

Szczegółowe informacje, dodatkowe wyjaśnienia oraz wzory druków dostępne są na stronie internetowej Służby Więziennej pod adresem:

<http://www.bip.sw.gov.pl/Strony/FunduszeAktyw.aspx>

.....  
(podpis osoby reprezentującej Areszt Śledczy)

Zapoznałem się:

.....  
(podpis osoby reprezentującej zatrudniającego)



Załącznik nr 2 do umowy z dnia ....-....-202...r.

### Instrukcja

dla pracownika kontrahenta przebywającego w rejonie zatrudnienia-  
opiekuna skazanych zatrudnionych na terenie Oddziału Zewnętrznego w Krakowie –  
Nowej Hucie na rzecz .....(nazwa kontrahenta)”.

1. Odpowiada za organizację i zabezpieczenie frontu robót dla skazanych.
2. Odpowiada za jakość pracy wykonywanej przez skazanych.
3. Przebywa w rejonie zatrudnienia skazanych.
4. Nie dopuszcza do samowolnego oddalania się skazanych z miejsca zatrudnienia.
5. Nie dopuszcza do nielegalnych kontaktów z osobami postronnymi.
6. Nie dopuszcza do korzystania przez skazanych z telefonów komórkowych.
7. W czasie kontroli zatrudnienia przez funkcjonariusza Aresztu, zgłasza mu swoje uwagi i spostrzeżenia dotyczące naruszeń porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów BHP przez skazanych.
8. Reaguje na niewłaściwe zachowanie i stosunek skazanych do osób postronnych.
9. Wszelkie uwagi przekazuje niezwłocznie administracji Aresztu.

- sekretariat – (12) 643-83-00
- z-cą kierownika działu ochrony – (12) 643-83-65
- dowódcą zmiany – (12)643-83-01
- inspektorem ds. zatrudnienia – (12) 643-83-17
- instruktorem ds. BHP – (12) 643-83-16

### Obowiązki opiekuna w sytuacjach zagrożenia

W przypadku stwierdzenia nieobecności skazanego w miejscu pracy a także w razie odmowy pracy lub w przypadku innych nietypowych zdarzeń w grupie roboczej:

- niezwłocznie zawiadamia o w/w fakcie administrację Aresztu, nr tel. jak wyżej,
- zabezpiecza skazanych w miejscu pracy,
- zabezpiecza miejsce zdarzenia,
- w miarę możliwości zbiera informację na temat zdarzenia oraz ustala świadków,
- oczekuje na dyspozycje z Aresztu.

Załącznik nr 3 do umowy z dnia ..... - .....- 202...r.

## OŚWIADCZENIE

.....  
Dane teleadresowe firmy, REGON, NIP

W związku ze współpracą Służby Więziennej z organizacjami pozarządowymi informuję, że:

- jestem/nie jestem\* zainteresowany zatrudnieniem osadzonych po odbyciu kary;
- wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody\* na przekazanie, za pośrednictwem Służby Więziennej, danych teleadresowych firmy do organizacji pozarządowych.

.....  
Podpis osoby reprezentującej firmę

\* niepotrzebne skreślić