ZAŁĄCZNIK NR 2

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 Zakładu Karnego we Wronkach –

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

a

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

...,

zwaną w dalszej części umowy ***Przedsiębiorstwem***

Zwanymi w dalszej części ***Stronami.***

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 (Dz. U. z 2025 r., poz. 911 ze zm. – zwana dalej jako: „KKW"), ustawie z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 277) oraz z przepisami wykonawczymi do tych ustaw - 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 skazanych na warunkach ustalonych w niniejszej umowie w ilości do .....skazanych.
3. Spadek poziomu zatrudnienia osób skazanych poniżej poziomu zadeklarowanego w formularzu ofertowym, który nastąpi z przyczyn leżących po stronie Przedsiębiorstwa i trwający dłużej, niż 4 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.
4. Zakład Karny kieruje do zatrudnienia skazanych zgodnie z zapotrzebowaniem Przedsiębiorstwa.
5. 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 skaza-

nych oraz badania kontrolne wykonywane są na terenie Zakładu Karnego. Koszty wszelkich niezbędnych badań z zakresu medycyny pracy pokrywa Przedsiębiorstwo.

6. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest do ewidencjonowania czasu pracy, zapewnienia ciągłości pracy skazanym oraz rozliczenia wynagrodzenia zgodnie z niniejszą umową i obowiązującymi przepisami. Kserokopię ewidencji czasu pracy Przedsiębiorstwo przekaże do Zakładu wraz z listą płac.

§ 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 naruszenia przepisów porządkowych i regulaminu pracy, o ile występuje, niewłaściwego wykonywania powierzonych obowiązków, brak wymaganych predyspozycji do wykonywania pracy, trudności we współpracy albo z innych uzasadnionych przyczyn organizacyjnych lub związanych z potrzebami Przedsiębiorstwa 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 dozorowaniu 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 28 lutego 2023 r. w sprawie zakresu i sposobu stosowania przepisów Kodeksu Pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych, okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych lub schroniskach dla nieletnich (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140 oraz z 2023 r. poz. 240).
10. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest do:

a) zapewnienia udzielenia pierwszej pomocy osobą poszkodowanym (art. 234 KP), niezwłocznego powiadomienia o zaistniałym wypadku Dyrektora Zakładu Karnego lub Dowódcę Zmiany Zakładu Karnego,

b) niezwłocznego powiadomienia o zaistniałym wypadku Dyrektora Zakładu Karnego lub Dowódcę Zmiany Zakładu Karnego celem ustalenia dalszego postępowania z poszkodowanym osadzonym,

c) 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 może wnioskować o wycofanie skazanego z zatrudnienia. Wnioski te powinny być uzasadnione.
14. Przedsiębiorstwo wyznaczy pracowników sprawujących nadzór na zatrudnionymi skazanymi oraz współpracujących z funkcjonariuszami Zakładu Karnego w zakresie zatrudnienia skazanych oraz kontroli miejsc pracy skazanych.
15. Informacje dotyczące kierowanych do pracy skazanych przekazywane są Przedsiębiorstwu za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres ...
    W przypadku wyznaczenia innych osób współpracujących Przedsiębiorstwo niezwłocznie powiadomi o tym fakcie Zakład w formie pisemnej. Wyznaczenie innych osób nie wymaga dokonywania zmian w niniejszej umowie.
16. Adres e-mail Zakładu Karnego w zakresie zatrudnienia osadzonych to dz_wronki@sw.gov.pl

§ 3 OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORSTWA

1. Przed przystąpieniem skazanych do pracy, Przedsiębiorstwo zobowiązane jest przeszkolić ich 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 ° C oraz przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10 ° C lub powyżej 25 ° C, pracodawca zapewnia skazanym napoje zgodnie z § 4 Rozporządze-

nia 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 niezwłocznie 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 ponad obowiązujące normy czasu pracy może nastąpić jedynie na podstawie uprzedniego pisemnego zezwolenia Dyrektora Zakładu Karnego. Zgłoszenie na piśmie potrzeby pracy w soboty, niedzielę i dni świąteczne oraz w porze nocnej Zakład przyjmuje z wyprzedzeniem co najmniej dwudniowym do godz. 14:00. Praca ta wynagradzana jest na zasadach ogólnie obowiązujących.
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. Ustala się minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z podzielenia minimalnego wynagrodzenia, ustalonego zgodnie z przepisami ww. ustawy, przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i danym roku.
3. Skazanemu zatrudnionemu na podstawie skierowania do pracy wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną.

4. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się dostarczyć do Zakładu Karnego listę płac za miesiąc ubiegły, z wyszczególnieniem danych personalnych skazanych (nazwisko, imię, imię ojca), ilość 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 1010 1469 0014 6913 9120 0000. W przypadku, gdy dzień 10. przypada w sobotę, niedzielę lub święta, zapłata nastąpi w dniu poprzedzającym.
5. Lista płac osadzonych zawiera w szczególności:
   a) nazwę podmiotu zatrudniającego oraz okres za jaki naliczono wynagrodzenie,
   b) nazwisko, imię, imię ojca oraz numer IDO 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
6. 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.
7. Przedsiębiorstwo nie może dokonywać żadnych potrąceń z należności za pracę skazanego, oprócz należności wynikających z przepisów regulujących ubezpieczenia społeczne.
8. 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 października1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ponadto opłaca składkę na Fundusz Pracy.
9. Zakład Karny i Przedsiębiorstwo zgodnie ustalają, że okresem rozliczeniowym jest 1 miesiąc.
10. 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.
11. Zakład Karny i Przedsiębiorstwo wspólnie uzgadniają terminy zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
12. 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.
13. Za niewykorzystanie w całości lub części zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, skazanemu przysługuje ekwiwalent pieniężny, niezależnie od przyczyn jego niewykorzystania.

14. W przypadku nie dotrzymania terminów płatności, naliczane będą odsetki za opóźnienie, w wysokości odsetek ustawowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
15. Przedsiębiorstwo zobowiązuje się do rozpatrywania w trybie pilnym zgłoszonych przez Zakład Karny niejasności w sprawie należności za pracę skazanych.
16. Ustala się następujące formy zabezpieczenia wypłaty przez Przedsiębiorstwo należności za pracę skazanych:
    a) Przedsiębiorstwo wpłaci na oprocentowany rachunek bankowy Zakładu Karnego o numerze 23 1010 1469 0014 6913 9120 1000 kaucję na poczet należności za pracę skazanych. Kaucja stanowić będzie zabezpieczenie do czasu całkowitego rozliczenia się Przedsiębiorstwa z warunków umowy i może podlegać potrąceniu (w tym odsetek za nieterminowe wpłaty). Wysokość kaucji ustala się jako maksymalną ilość osadzonych wskazanych w § 1 pkt 2 niniejszej umowy x wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym + 50% wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym tj. .....Ww. kwotę kaucji należy wpłacić do dnia .....na ww. nr konta. W przypadku zmiany minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym będzie sporządzony aneks do niniejszej umowy.
    Zwrot kaucji na rzecz Przedsiębiorstwa nastąpi w terminie 5 dni po rozliczeniu ostatniego wynagrodzenia za pracę skazanych od zakończenia umowy.
    b) gwarancja bankowa, która winna zostać dostarczona dyrektorowi Zakładu Karnego do dnia.....

§ 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. 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.
3. 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 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Przedsiębiorstwo ma możliwość ubiegania się o pomoc publiczną w postaci ryczałtu z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy z tytułu zwiększonych kosztów zatrudnienia osób pozbawionych wolności (Rozporządzenie Ministra

Sprawiedliwości z dnia 12 czerwca 2024 r. w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywięziennych Zakładów Pracy - Dz. U. z 2024 r. poz. 871).

2. Ewentualne spory w realizacji niniejszej umowy rozstrzygane będą przez właściwych przełożonych obu stron, a w razie nie osiągnięcia porozumienia, na drodze sądowej.
3. Umowa została zawarta na czas obowiązywania umowy najmu hali produkcyjno-magazynowej zawartej pomiędzy Stronami. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy najmu powoduje rozwiązanie niniejszej Umowy z tym samym dniem, bez konieczności składania odrębnego oświadczenia.
1. Zakład Karny może rozwiązać Umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadku rażącego naruszenia przez Przedsiębiorstwo istotnych obowiązków wynikających z Umowy, po uprzednim pisemnym wezwaniu Przedsiębiorstwa do usunięcia naruszenia i bezskutecznym upływie wyznaczonego terminu, nie krótszego niż 14 dni, w szczególności w przypadku:
   a) niezapewnienia w miejscu pracy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy wymaganych obowiązującymi przepisami;
   b) uporczywego lub istotnego niewykonywania obowiązków związanych z rozliczaniem wynagrodzeń skazanych, w szczególności niedostarczania wymaganych list płac lub nieuregulowania należności za pracę skazanych pomimo uprzedniego wezwania do ich wykonania lub zapłaty.
4. Rozwiązanie lub wygaśnięcie niniejszej Umowy powoduje rozwiązanie umowy najmu hali produkcyjno-magazynowej zawartej pomiędzy Stronami z tym samym dniem, bez konieczności składania odrębnego oświadczenia
5. Zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają zgody obu stron, wyrażonej na piśmie pod rygorem nieważności w formie aneksu.
6. Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.
7. Umowa wchodzi w życie z dniem .....

PODPISY STRON: