

Regulamin Pracy dla pracowników Przedszkola z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu

Na podstawie art. 42 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta nauczyciela (t.j.Dz.U. 2023 poz. 984 z późn.zm.), art. 104 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 1465)

I. Zasady ogólne

§1

1. Regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników oraz ustala organizację i porządek w procesie pracy.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy, a także rodzaj umowy o pracę.

§2

Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika, przed rozpoczęciem przez niego pracy, na dowód czego pracownik składa odpowiednie oświadczenie na piśmie, które zostaje dołączone do jego akt osobowych. W oświadczeniu pracownik potwierdza, że został zapoznany z postanowieniami regulaminu i jednocześnie zobowiązuje się do jego przestrzegania.

Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.

II. Organizacja pracy

§3

1. Przyjmuje się, że jeśli w regulaminie jest mowa o pracodawcy należy przez to rozumieć dyrektora Przedszkola z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu.
2. Czynności w zakresie prawa pracy wykonuje dyrektor Przedszkola z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu.

III. Obowiązki i uprawnienia stron stosunku pracy

§4

1. Pracodawca szanuje godność i dobra osobiste pracowników.
2. Do obowiązków pracodawcy należy w szczególności:
 - 1) zaznajomienie pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami,
 - 2) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników - przy wykorzystaniu ich uzdolnień i

3) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej,

4) terminowe i prawidłowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę,

5) ułatwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,

6) stosownie do możliwości i warunków - oraz w miarę posiadanych środków - zaspokajanie bytowych, kulturalnych i socjalnych potrzeb pracowników,

7) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy pracowników oraz wyników ich pracy,

8) prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,

9) zaopatrzenie pracowników w niezbędne w procesie pracy narzędzia i materiały, jak również środki ochrony osobistej, odzież i obuwie robocze,

3. Pracodawca ma obowiązek równego traktowania - nie dyskryminowania w sposób pośredni lub bezpośredni z przyczyn: płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej wszystkich pracowników w zakresie: nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia,

awansowania, dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,

4. Pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi, czyli skierowanym przeciwko pracownikowi działaniom lub zachowaniom polegającym na jego uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, na wywoływaniu u niego zaniżonej oceny przydatności zawodowej, na jego poniżaniu lub ośmieszaniu albo izolowaniu lub eliminowaniu z zespołu.

§5

1. Uprawnieniem pracodawcy jest:

1) wydawanie pracownikom wiążących poleceń służbowych i zarządzeń dotyczących pracy, które nie powinny być sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,

2) ustalanie zakresu obowiązków pracowników oraz ich egzekwowanie,

3) korzystanie z wyników pracy wykonywanej przez pracowników zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę,

4) przeprowadzenie kontroli osobistej pracowników w razie uzasadnionego podejrzenia wynoszenia przez nich mienia pracodawcy,

5) zobowiązanie pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli wynika to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Do pracy w godzinach nadliczbowych pracodawca nie może zobowiązać pracownic w ciąży, opiekujących się dzieckiem do lat 4 - bez ich zgody.

§6

1. Do obowiązków pracownika należy sumienne i staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie dyscypliny pracy, dbałość i czystość stanowiska pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych.

2. W szczególności pracownik powinien przestrzegać:

- 1) ustalonego czasu pracy,
 - 2) regulaminu i ustalonego w zakładzie porządku,
 - 3) przepisów i zasad bhp, oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej,
 - 4) zasad współżycia społecznego,
 - 5) tajemnicy służbowej dotyczącej funkcjonowania zakładu, z tym: stanu finansów, wielkości wynagrodzeń oraz danych osobowych pracowników i uczniów uczęszczających do przedszkola.
3. Pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie,
4. Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy ma obowiązek rozliczyć się z wykonania powierzonych zadań, a także z pobranych w związku z wykonywaną pracą przedmiotów, urządzeń i materiałów.

§7

1. Zabrania się pracownikom:

- 1) prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy,
- 2) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,
- 3) spożywania alkoholu i przyjmowania środków odurzających na terenie zakładu pracy oraz przychodzenia do pracy po spożyciu alkoholu i powyższych środków,
- 4) palenia tytoniu na terenie przedszkola,
- 5) wykonywania pracy prywatnej z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi będących własnością pracodawcy,
- 6) wynoszenia z terenu zakładu pracy bez zgody pracodawcy jakichkolwiek przedmiotów nie będących własnością pracownika,
- 7) samowolnego demontowania urządzeń i narzędzi oraz naprawy bez specjalnego upoważnienia,
- 8) samowolnego czyszczenia i naprawiania maszyn i urządzeń będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym,
- 9) korzystania z telefonów pracodawcy i poczty elektronicznej dla celów prywatnych.

§8

1. Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudnionego pracownika należy:

- 1) skierować go na wstępne badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- 2) doręczyć pracownikowi umowę o pracę oraz zapoznać go z zakresem jego obowiązków i niniejszym regulaminem pracy,
- 3) przeszkolić pracownika w zakresie bhp i ppoż.,
- 4) w razie konieczności zaopatrzyć w środki ochrony indywidualnej w celu zabezpieczenia przed szkodliwym oddziaływaniem czynników występujących na stanowisku pracy, jak również wydać odzież i obuwie robocze.

2. Dyrektor przedszkola przydziela pracownikowi miejsce pracy i niezbędne narzędzia.

IV. Rozkład i porządek czasu pracy

§9

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy powinien być wykorzystany na pracę zawodową, a pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by o godzinie określonej w harmonogramie pracy jako godzina rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
2. Tygodniową liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych dla nauczycieli określają odrębne przepisy.
3. Czas pracy pracowników administracyjno-obługowych zatrudnionych w pełnym wymiarze nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy.
4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
5. Dla pracownika zatrudnionego na stanowisku sekretarki wprowadza się równoważny czas pracy (w czwartki wydłużony do 9 godzin, w piątki skrócony do 7 godzin) w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca.
6. Godziny rozpoczynania i zakończenia pracy mogą być ustalane indywidualnie przez Dyrektora w zależności od charakteru i specyfiki wykonywanej przez pracownika pracy.
7. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:
 - 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanej do czasu pracy;
 - 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanej do czasu pracy;
 - 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut wliczanej do czasu pracy.
8. Dni wolne za święto przypadające w sobotę pracownik wybiera w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym okres 3 miesięcy.

§ 10

1. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez nauczycieli ujęte są w arkuszu organizacji przedszkola na dany rok szkolny.
2. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy przez pracowników administracyjno-obługowych uzależnione są od organizacji pracy przedszkola w danym roku szkolnym.
3. Przyjście do pracy pracownicy potwierdzają wpisem na liście obecności.
4. Przebywanie pracowników niepedagogicznych na terenie przedszkola poza godzinami pracy, może mieć miejsce w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody dyrektora.

5. Dla stanowiska sprzątaczką ustala się dwuzmianowy czas pracy w godzinach 7.00-13.00 oraz 11.00-17.00. Dopuszcza się zmianę godzin pracy sprzątarek w miesiącach lipcu i sierpniu wg zarządzeń dyrektora.
6. Kuchnia pracuje w godzinach od 6:00 do 14:00.
7. Palacz c.o. zatrudniony w sezonie grzewczym ma zadaniowy czas pracy ujęty w miesięcznym harmonogramie.
8. Dyrektor ma nienormowany czas pracy.

§ 11

1. Każdy pracownik po zakończeniu pracy ma obowiązek uporządkować swoje stanowisko pracy, wyłączyć wszystkie urządzenia elektryczne oraz zabezpieczyć powierzone mienie w tym także dokumenty i pieczęcie, narzędzia i urządzenia.
2. Pracownicy, którzy opuszczają pomieszczenie jako ostatni mają obowiązek:
 - 1) zabezpieczyć swoje stanowisko pracy, pozamykać szafy, biurka,
 - 2) sprawdzić, czy wyłączone są urządzenia elektryczne i zakręcone są krany,
 - 3) sprawdzić zamknięcia drzwi i okien.
3. W razie stwierdzenia przez pracownika jakiegokolwiek awarii jest on zobowiązany zawiadomić o tym fakcie dyrektora przedszkola oraz podjąć działania zmierzające do ograniczenia szkody.

V. Usprawiedliwianie nieobecności w pracy i zwolnienia od pracy

§ 12

1. Pracownik ma obowiązek uprzedzić pracodawcę o niemożności przybycia do pracy jeśli przyczyna jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, jak również o przewidywanym czasie nieobecności.
2. W razie gdy zaistniała przyczyna uniemożliwia stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie powiadomić dyrektora przedszkola o przyczynie nieobecności oraz przewidywanym czasie jej trwania nie później niż w drugim dniu nieobecności - osobiście lub za pośrednictwem innej osoby, telefonicznie, elektronicznie lub listownie. Niedotrzymanie powyższego terminu usprawiedliwia jedynie obłożna choroba pracownika, połączona z brakiem domowników albo innym zdarzeniem losowym.
3. Pracownik powinien usprawiedliwić swoją nieobecność przedkładając odpowiednie dowody w tym zakresie:
 - 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
 - 2) decyzja właściwego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
 - 3) oświadczenie pracownika w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub

szkoły, do której uczęszcza dziecko,

4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenie - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie.

4. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy pracownik jest obowiązany złożyć najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy po okresie nieobecności, z zastrzeżeniem, że zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy (druk ZUS ZLA) należy dostarczyć w terminie nie później niż w ciągu 7 dni jego otrzymania pod groźbą sankcji w postaci obniżenia o 25% wysokości zasiłku chorobowego od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy, z zastrzeżeniem, że w terminie 7 dni mieści się czas pracodawcy na przekazanie dowodu do właściwej jednostki organizacyjnej tj. do Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Orzesze.

§ 13

1. Każdorazowe opuszczenie zakładu pracy wymaga zgody przełożonego pracownika. Samowolne opuszczenie miejsca pracy stanowi rażące naruszenie dyscypliny pracy i skutkuje odpowiedzialnością porządkową pracownika.

2. Każdorazowe opuszczenie stanowiska pracy, połączone z opuszczeniem przedszkola powinno być odnotowane w rejestrze wyjść.

3. W razie spóźnienia się do pracy obowiązkiem pracownika jest stawienie się do dyrektora przedszkola celem usprawiedliwienia spóźnienia. Za czas spóźnienia pracownik ma prawo do wynagrodzenia, jeśli odpracował czas spóźnienia.

4. Na wniosek pracownika dyrektor może udzielić krótkotrwałego zwolnienia od pracy na załatwienie sprawy osobistej lub innej nie związanej z pracą. Za czas takiego zwolnienia wynagrodzenie nie przysługuje, chyba, że pracownik odpracował czas tego zwolnienia.

VI. Urlopy i inne zwolnienia od pracy

§ 14

1. Pracownik ma prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego.

2. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

3. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielonego pracownikowi zgodnie z pkt 2.

4. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników do 31 stycznia danego roku kalendarzowego.

5. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody dyrektora na karcie urlopowej.
6. Część urlopu niewykorzystana z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego - dyrektor jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.
7. Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca III kwartału następnego roku. Nie dotyczy to części urlopu udzielonego zgodnie z pkt 2.
8. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie dyrektor udzieli mu urlopu.
9. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
10. Termin urlopu może zostać przesunięty z powodu:
 - 1) na wniosek pracownika – umotywowany ważnymi przyczynami,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
11. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego.
12. Pracownikom wykonującym pracę w równoważnym systemie pracy urlop wypoczynkowy udzielany jest na dni i godziny pracy. Z limitu przysługującego danemu pracownikowi urlopu odejmuje się godziny zamiast dni.
13. Pracownikom przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie z pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia z pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia z pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.
14. Pracownikom przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę ojca lub małżonka. Urlopu udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, ale pracownik nie zachowuje za niego prawa do wynagrodzenia.

§ 15

1. Pracownikowi na jego wniosek może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Na zasadach określonych przepisami szczegółowymi udziela się urlopu bezpłatnego pracownikowi:
 - 1) w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (urlop wychowawczy),

- 2) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła lub senatora,
 - 3) podejmującemu naukę w szkołach średnich i wyższych lub w formach pozaszkolnych, bez skierowania szkoły,
 - 4) na czas pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.
 - 5) na prośbę pracownika, umotywowaną ważnymi przyczynami osobistymi pod warunkiem, że nieobecność nie zaburzy porządku w organizacji pracy przedszkola.
3. Okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 16

1. W trybie i na zasadach określonych stosownymi przepisami dyrektor jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy.
2. W szczególności dyrektor zwalnia pracownika:
 - 1) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,
 - 2) na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,
 - 3) wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń,
 - 4) na czas niezbędny do przeprowadzania obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych.
3. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:
 - 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy.
 - 2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.
4. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni.
5. Za czas zwolnienia, o którym mówią postanowienia ust. 2, 3 i 4 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

VII. Kary porządkowe

§ 17

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz

usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 18

1. Za rażące naruszenie porządku i dyscypliny uważa się w szczególności:
 - 1) niedbałe wykonywanie pracy, wykonywanie pracy niezwiązanej z powierzonymi obowiązkami,
 - 2) niszczenie narzędzi pracy, materiałów i miejsca pracy,
 - 3) niestawienie się do pracy, spóźnianie się lub opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia,
 - 4) przybycie do pracy w stanie nietrzeźwości albo po użyciu środka odurzającego, lub spożywania alkoholu i środków odurzających w czasie pracy,
 - 5) bezpodstawną odmowę wykonania polecenia służbowego,
 - 6) niewłaściwy (budzący dezaprobatę) stosunek do przełożonych, współpracowników i do podwładnych,
 - 7) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp i przepisów przeciwpożarowych,
 - 8) naruszenie tajemnicy służbowej,
 - 9) wykonywanie w godzinach pracy zadań nie związanych z obowiązkami służbowymi.
2. Po roku nienagannej pracy zawiadomienie o zastosowaniu kary usuwa się z akt pracownika.

VIII. Wyróżnienia i nagrody

§ 19

1. Pracownikom, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę i podnoszą jakość i wydajność pracy pracodawca przyznaje nagrody i wyróżnienia w formie:
 - 1) nagród pieniężnych,
 - 2) pochwał na piśmie,
 - 3) dyplomów uznania.
2. Wręczenie nagród odbywa się w sposób uroczysty.

3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

IX. Wynagrodzenie

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości pracy, na zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania.

X. Obowiązki pracodawcy i pracownika w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej

§ 21

1. Obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia pracownika poprzez zagwarantowanie mu warunków bezpiecznej pracy.

2. W celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zabezpieczenia pracowników przed zagrożeniami związanymi z warunkami środowiska pracy pracodawca:

1) zapewnia bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego pracy oraz sprawność środków ochrony i ich stosowania zgodnie z przeznaczeniem,

2) zapoznaje pracowników z przepisami i zasadami bhp oraz z przepisami o ochronie ppoż. i prowadzi w tym zakresie systematyczne szkolenie pracowników,

3) kieruje pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,

4) wydaje szczegółowe instrukcje w zakresie obsługi maszyn i urządzeń.

3. Pracodawca obowiązany jest oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

4. Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 22

1. Powyższym obowiązkom pracodawcy odpowiadają następujące obowiązki pracownika:

1) znajomość problematyki bhp z uwzględnieniem specyfiki zakładu pracy, branie udziału w szkoleniach i instruktażu z tego zakresu oraz poddawanie się wymagany egzaminom sprawdzającym,

2) wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,

- 3) dbałość o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
 - 4) stosowanie odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - 5) poddawanie się badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym (i innym zalecanym badaniom lekarskim) oraz stosowanie się do wskazań lekarskich,
 - 6) niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżenie współpracowników, a także innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie,
 - 7) współdziałanie z dyrektorem w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.
2. Badania okresowe odbywają się zgodnie z zaleceniami lekarza medycyny pracy.

§ 23

1. Pracodawca może dopuścić pracownika do wykonywania pracy tylko wtedy gdy pracownik posiada wymagane kwalifikacje zawodowe, po odbyciu szkolenia wstępnego w zakresie bhp, ochrony przeciwpożarowej.
2. W razie niespełnienia tych wymogów z winy pracownika, nie może on zostać dopuszczony do pracy, a jego nieobecność w pracy z tej przyczyny uznaje się za nieusprawiedliwioną.

§ 24

1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywane okresy ich użytkowania.
2. Asortyment odzieży i obuwia roboczego przysługujących pracownikom na poszczególnych stanowiskach pracy i okresy ich używalności określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Odzież powierza się pracownikom na podobnych zasadach jak inne mienie pracodawcy, powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się.
4. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

XI. Ochrona pracy kobiet i pracowników młodocianych

§ 25

1. W zakresie ochrony pracowników młodocianych oraz kobiet stosuje się przepisy kodeksu pracy oraz rozporządzeń wykonawczych z uwzględnieniem specyfiki pracy w przedszkolu.
2. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych. Nie wolno

również bez jej zgody delegować ją poza stałe miejsce pracy.

3. Opiekunowie dzieci do lat 8 mogą zostać zatrudnieni w godzinach nadliczbowych tylko po wyrażeniu zgody przez pracownika.

4. Na stanowisku nauczyciel pracodawca może zatrudniać w godzinach nadliczbowych osoby opiekujące się dzieckiem w wieku do czterech lat tylko po uzyskaniu zgody pracownika.

5. Pracownica zatrudniona przez 8 godzin dziennie, karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie, także przed rozpoczęciem lub zakończeniem pracy.

6. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują.

7. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

8. Wykaz prac wzbronionych kobietom (określony na podstawie załącznika do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet):

1) prace wzbronione wszystkim kobietom oraz (z zastrzonymi kryteriami) kobietom w ciąży i (lub) karmiącym dziecko piersią:

a) związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,

b) pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,

2) prace wzbronione tylko kobietom w ciąży i (lub) karmiącym dziecko piersią:

a) w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,

b) narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych,

c) w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,

d) w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,

e) w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,

f) grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

9. prace wzbronione tylko kobietom w ciąży:

a) w hałasie,

b) w drganiach.

XII. Praca w porze nocnej

§ 28

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 5.00.

Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

2. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli

wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

3. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

XIII. Postanowienia końcowe

§ 29

1. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników przez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń w Przedszkolu z Oddziałem Integracyjnym nr 1 w Orzeszu.

2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni, od dnia podania go do wiadomości pracowników i jest wprowadzony na czas nieokreślony.

3. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został ustanowiony lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.

4. W sprawach pracowniczych, które wynikają ze stosunku pracy a które nie zostały uregulowane niniejszym regulaminem, mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

Związek Nauczycielstwa Polskiego

ZARZĄD ODDZIAŁU

43-180 Orzesze, ul. św. Wawrzynca 13

tel. 725 251 478

.....
pieczęć i podpis zakładowej organizacji związkowej

PREZES ODDZIAŁU
w Orzeszu
Marcin Bielecki

DYREKTOR PRZEDSZKOLA

mgr Karina Jaszczyk

.....
pieczęć i podpis dyrektora

Regulamin podano do wiadomości pracowników w dniu 30.06.2023r.

