



REGULAMIN PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEDSZKOŁA NR 33 IM. KUBUSIA PUCHATKA W LUBLINIE

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 ze zm. z 2022r. poz.2140).
2. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe (j.t. Dz.U. z 2020 r., poz. 910 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2019 r., poz. 2215).
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielenia pracownikom zwolnień od pracy (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 1632).

Rozdział I. Przepisy wstępne.

§ 1

1. Regulamin pracy jest aktem normatywnym ustalającym wewnętrzną organizację i porządek w Przedszkolu nr 33 im. Kubusia Puchatka w Lublinie oraz określającym związane z procesem pracy obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2

1. Postanowienia regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, tj. nauczycieli oraz pracowników nie będących nauczycielami, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz zajmowane stanowisko.
2. Dla nauczycieli, w zakresie nieobjętym niniejszym Regulaminem obowiązują zasady wynikające z Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela oraz Ustawy z dnia 16 grudnia 2018 roku – Prawo oświatowe.

§ 3

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem go do pracy winien zaznajomić się z postanowieniami zawartymi w niniejszym Regulaminie.
2. Pracownik podpisuje oświadczenie o zapoznaniu się z treścią regulaminu, które załącza się do jego akt osobowych.

§ 4

1. Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:
 - 1) Pracodawcy – należy przez to rozumieć – Dyrektora Przedszkola Nr 33 im. Kubusia Puchatka w Lublinie.
 - 2) Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.



Rozdział II.

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy.

§ 5

1. Pracodawca ma w szczególności obowiązki:
 - 1) Szanować godność i inne dobra osobiste pracowników.
 - 2) Zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami.
 - 3) Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystywaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.

Organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.
 - 4) Zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kierować na wymagane badania lekarskie.
 - 5) Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
 - 6) Ułatwiać pracownikom nabywanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
 - 7) Stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy.
 - 8) Zaspokajać, w miarę posiadanych środków, bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.
 - 9) Wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
 - 10) Niezwłocznie wydać pracownikowi, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, świadectwo pracy oraz informację o:
 - a. okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
 - b. możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w pkt 13),
 - c. zniszczeniu dokumentacji pracowniczej.
 - 11) Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
 - 12) Prowadzić i przechowywać w postaci papierowej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza).
 - 13) Przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniu lub zniszczeniu przez okres zatrudnienia, a także:
 - a. dla zatrudnionych po 1 stycznia 2019 roku - przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł,
 - b. dla zatrudnionych między 1 stycznia 2019 roku a 31 grudnia 2018 roku – 50 lat (istnieje możliwość skorzystania z krótszej archiwizacji tj. 10 lat pod warunkiem złożenia do ZUS raportów informacyjnych ZUS RIA za wszystkich pracowników zatrudnionych w tym okresie),



- c. dla zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 roku – 50 lat.
- 14) Przeciwdziałać mobbingowi.
 - 15) Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
 - 16) Udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji.
 - 17) Ustnie informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony – o wolnych miejscach pracy.
 - 18) Przekazywać na piśmie, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, informacje na temat celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu.
 - 19) Poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:
 - a. obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b. częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
 - c. wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
 - d. obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.
 - 20) Pracodawca przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudnionego pracownika winien:
 - a. skierować na wstępne badania lekarskie (z wyjątkiem sytuacji wskazanej w art. 229 § 1 Kodeksu pracy,
 - b. doręczyć pracownikowi umowę o pracę spełniającą wymogi określone w art. 29 Kodeksu pracy,
 - c. poinformować o ryzyku zawodowym związanym z powierzoną pracą i zasadach ochrony przed zagrożeniem,
 - d. przeszkolić w zakresie bhp i ppoż.,
 - e. zaopatrzyć w razie potrzeby w środki ochrony indywidualnej oraz w odzież i obuwie robocze.
 - 21) Pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracownikowi umowy o pracę, określenia jego warunków pracy.
 - 22) Umowę o pracę pracodawca powinien wręczyć pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.

§ 6

1. Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:
 - 1) Korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy.
 - 2) Wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego.
 - 3) Określania zakresu obowiązków pracowniczych każdego z pracowników, zgodnie z postanowieniami umów o pracę i obowiązujących przepisów.
 - 4) Tworzenia i przystępowania do organizacji pracodawców w celu reprezentacji i ochrony swoich interesów.
 - 5) Żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
 - a. imię (imiona) i nazwisko,
 - b. imiona rodziców,
 - c. datę urodzenia,
 - d. miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
 - e. wykształcenie,
 - f. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.



- 6) Żądania od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w pkt 5 także:
 - a. innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
 - b. numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności,
 - c. numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
- 7) Żądania udokumentowania danych osobowych zawartych w pkt 5) i 6).

Rozdział III.

Podstawowe prawa i obowiązki pracownika.

§ 7

1. Pracownik ma prawo do:
 - 1) Zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z postanowieniami umowy o pracę i posiadanymi kwalifikacjami.
 - 2) Godziwego wynagrodzenia za pracę.
 - 3) Jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
 - 4) Terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę.
 - 5) Wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu czasu pracy w dni robocze oraz w okresach urlopów.
 - 6) Zwolnienia od pracy, na swój pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.
 - 7) Jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.
 - 8) Wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami BHP.
 - 9) Tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników.

§ 8

1. Pracownik ma w szczególności obowiązki:
 - 1) Wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
 - 2) W czasie pracy pozostawać na stanowisku pracy.
 - 3) Wykonywać pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.
 - 4) Przestrzegać ustalonego czasu pracy.
 - 5) Określić we wniosku o zwolnienie w celu załatwienia spraw osobistych czasu odpracowania zwolnienia.
 - 6) Wpisać do Książki wyjść czas zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych oraz wyjścia służbowe.
 - 7) Odpracować czas zwolnienia od pracy udzielonego na swój pisemny wniosek w celu załatwienia spraw osobistych.
 - 8) Przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.
 - 9) Przestrzegać przepisów prawa oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
 - 10) Dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.



- 11) Zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
- 12) Przestrzegać odpowiedzialności za powierzone klucze do placówki.
- 13) Podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności niezbędne w pracy.
- 14) Przestrzegać w zakładzie zasad współżycia społecznego.
- 15) Dbać o czystość i porządek swojego stanowiska pracy.
- 16) Należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy.
- 17) W związku z rozwiązaniem stosunku pracy rozliczyć się z pracodawcą – przekazać dokumenty, w których jest posiadaniu, odzież ochronną oraz kartę obiegową.
- 18) Niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o wszelkich zmianach w stanie rodzinnym oraz finansowym warunkujących nabycie lub utratę uprawnień do właściwych świadczeń.
- 19) Niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o istotnych zmianach swoich danych osobowych, a w szczególności o zmianie nazwiska, adresu zamieszkania oraz danych osoby, którą należy zawiadomić w razie wypadku przy pracy.
- 20) Szczegółowe obowiązki nauczycieli wynikające z odrębnych przepisów określa Statut Przedszkola nr 33 im. Kubusia Puchatka w Lublinie oraz zakres czynności służbowych.

§ 9

1. Pracownikom zabrania się:

- 1) Spożywania na terenie zakładu pracy napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem takich napojów lub środków.
- 2) Wnoszenia na teren zakładu pracy alkoholu.
- 3) Palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.
- 4) Opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy, bez zgody przełożonego.
- 5) Wynoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika, w tym żywności i produktów żywnościowych.
- 6) Wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności nie związanych z wykonywaną pracą.
- 7) Operowania urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności.
- 8) Samowolnego demontowania części maszyn, urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia.
- 9) Samowolnego usuwania osłon i zabezpieczeń maszyn i urządzeń, czyszczenia i naprawiania maszyn i aparatów będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym.

Rozdział IV

Czas pracy.

§ 10

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez pracownika na wykonywanie obowiązków.
3. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.
4. Ewidencja czasu pracy zawiera informacje o:



- liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
 - liczbie godzin nadliczbowych,
 - dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
 - liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
 - rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
 - rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
 - czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.
5. Każdy pracownik powinien stawiać się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.
 6. Pracownik pozostaje na stanowisku pracy do godziny jej zakończenia. Dopiero po tym czasie może zmienić odzież i opuścić zakład pracy.
 7. Przebywanie pracowników na terenie zakładu pracy, poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody przełożonego.
 8. Przyjście do pracy pracownicy potwierdzają wpisem w liście obecności w momencie rozpoczęcia pracy.

§ 11

1. Pracowników obowiązuje następujący czas pracy:
 - 1) nauczyciele – 40 godzin tygodniowo, w tym zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze, inne czynności wynikające z zadań statutowych przedszkola oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym,
 - 2) pracownicy niebędący nauczycielami zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy - 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
3. Tydzień roboczy obejmuje dni od poniedziałku do piątku. W uzasadnionych sytuacjach pracodawca ma prawo zlecić pracownikowi przyjście do pracy w sobotę w zamian za udzielenie innego wolnego dnia w tygodniu.
4. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.
5. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników nie będących nauczycielami określa harmonogram pracy ustalany na każdy rok szkolny, natomiast pracowników pedagogicznych organizacja pracy przedszkola pozytywnie zaopiniowana przez radę pedagogiczną.
6. Nauczyciele nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.
7. W czasie dnia pracy pracownikowi może zostać udzielona przerwa nie przekraczająca 60 minut, przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Przerwa taka nie jest wliczana do czasu pracy. O udzieleniu przerwy i jej długości decyduje bezpośredni przełożony zainteresowanego pracownika.
8. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.



§ 12

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

§ 13

1. Liczba godzin nadliczbowych, przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 12 ust. 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.
2. Czas pracy z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
3. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.
4. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
5. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
6. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w § 12 ust. 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

§ 14

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 2) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 15

1. Dodatek, o którym mowa w § 14, przysługuje także za każdą godzinę pracy, przekraczającą tygodniową normę czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.



§ 16

1. Dodatek, o którym mowa w § 15, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w § 14.

Rozdział V. Wynagrodzenie za pracę.

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.

§ 19

1. Wypłata wynagrodzenia następuje do 28 dnia każdego miesiąca dla pracowników samorządowych. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym przed dniem wyznaczonym.
2. Wynagrodzenie wypłacane nauczycielowi jest wynagrodzeniem miesięcznym wypłacanym z góry, w pierwszym dniu m-ca. Jeśli pierwszy dzień m-ca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
3. Wypłata wynagrodzenia pracowników samorządowych za godziny nadliczbowe, premie i inne wypłaty związane z wynagrodzeniem, następuje nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia za następny miesiąc.
4. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona na podstawie już wykonanych prac, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny zastępstw doraźnych nauczycieli, wypłaca się z dołu, w ostatnim dniu m-ca. Jeśli ostatni dzień m-ca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w szczególnych wypadkach może być wypłacane w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 2.
5. Z harmonogramem wypłat wynagrodzenia na cały rok pracodawca zapoznaje pracowników poprzez tablicę ogłoszeń.

§ 20

1. Wynagrodzenie za pracę przelewane jest na konto bankowe wskazane przez pracownika.

§ 21

1. Pracownik składa pracodawcy oświadczenie o wyrażeniu lub nie wyrażeniu zgody na przesyłanie drogą elektroniczną informacji o wysokości miesięcznego wynagrodzenia wraz ze wszystkimi jego składnikami zawierającymi imię i nazwisko, numer PESEL, informację o wysokości składek m. in. ZUS, NFZ, wysokość podatku, wysokość składki ubezpieczeniowej, na wskazany adres e-mail.
2. Pracodawca wprowadza informację o wyrażonej zgodzie do programu kadrowo – płacowego. Informację o wysokości wynagrodzenia pracownikowi przekazuje Lubelskie Centrum Ekonomiczno – Administracyjne Oświaty.
3. W przypadku niewyrażenia zgody przez pracownika na przesyłanie drogą elektroniczną informacji o wysokości miesięcznego wynagrodzenia obowiązek



wydania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia spoczywa na pracodawcy.

4. Wysokość wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku pracy uważa się za dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

Rozdział VI.

Urlopy i zwolnienia od pracy.

§ 22

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Wymiar i zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych dla nauczycieli określa ustawa Karta Nauczyciela i Kodeks Pracy, dla pozostałych pracowników ustawa - Kodeks Pracy.
4. Urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
5. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
6. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Za czas zwolnienia od pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.
7. Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy 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.
8. Pracownicy (pracownikowi), niebędącemu nauczycielem wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
9. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w ust. 8, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
10. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 8, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
11. Nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



§ 23

1. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów, który ustala się w porozumieniu z pracownikami, biorąc pod uwagę wnioski i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia prawidłowej organizacji pracy przedszkola.
2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników poprzez tablicę ogłoszeń.
3. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy zawartej na karcie urlopowej.
4. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:
 - 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
 - 4) urlopu macierzyńskiego - pracodawca przesuwając urlop na termin późniejszy.
5. Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb przedszkola, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie toku pracy.
6. W wyjątkowych okolicznościach, które nie były znane w chwili rozpoczynania urlopu, pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Pracodawca ponosi koszty związane z odwołaniem pracownika z urlopu.
7. Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

§ 24

1. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§ 25

1. Pracownik ma prawo do czterech dni urlopu wypoczynkowego na żądanie w roku kalendarzowym udzielonego w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu – do godziny 8.00.

§ 26

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 27

1. Pracownikowi może być przyznany urlop szkoleniowy na podniesienie kwalifikacji zawodowych.
2. Urlop szkoleniowy przyznawany jest na podstawie umowy zawartej między pracodawcą, a pracownikiem.

§ 28

1. Pracownicy przysługują urlop macierzyński w wymiarze:
 - 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
 - 2) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 3) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
 - 4) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;



- 5) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.
2. Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.
3. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:
 - 1) 32 tygodni – w przypadku, o którym mowa w ust.1 pkt 1),
 - 2) 34 tygodni – w przypadkach, o których mowa w ust.1 pkt 2).
4. Kwestie związane z ochroną stosunku pracy w związku z rodzicielstwem, urlopem ojcowskim i urlopem wychowawczym regulują przepisy Kodeksu pracy.

Rozdział VII. Organizacja i porządek pracy.

§ 29

1. Siedziba Pracodawcy mieści się w Lublinie, ul. Grażyny 10. Pracodawca prowadzi działalność oświatową.

§ 30

1. Obowiązkiem pracownika jest punktualne rozpoczynanie pracy.
2. Pracownik potwierdza każdorazowe przybycie do pracy podpisem w liście obecności.
3. W przypadku spóźnienia pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do pracodawcy, celem dokonania usprawiedliwienia.
4. Po zakończeniu pracy pracownik obowiązany jest opuścić budynek przedszkola po uprzednim uporządkowaniu stanowiska pracy, zabezpieczeniu okien i drzwi oraz sprawdzeniu urządzeń mogących być źródłem pożaru lub innych szkód. Klucze od pomieszczeń należy złożyć w wyznaczonym miejscu.

§ 31

1. W razie niestawienia się do pracy pracownik jest zobowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście, przez inne osoby, telefonicznie, za pośrednictwem innego środka łączności lub drogą pocztową. W przypadku korzystania z poczty za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
2. Po zgłoszeniu przez pracownika faktu przebywania na zwolnieniu lekarskim pracodawca sprawdza je na stronie ZUS PUE i wpisuje do rejestru zwolnień lekarskich.
3. W przypadku innej niż zwolnienie lekarskie nieobecności w pracy pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić swoją nieobecność przekładając pracodawcy:
 - 1) decyzję właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydaną zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych przepisami prawa,
 - 2) 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, szkoły, do której dziecko uczęszcza,
 - 3) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopię zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w



razie choroby i macierzyństwa, albo kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem – w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 roku o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem,

- 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. Za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy lub nieusprawiedliwione spóźnienie pracodawca może zastosować wobec pracownika kary przewidziane Kodeksem pracy.

§ 32

1. Załatwianie spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Pracownik wychodzący w godzinach pracy za zgodą dyrektora poza budynek przedszkola ma obowiązek wpisania się do Książki wyjść prywatnych.

Rozdział VIII.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników.

§ 33

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, nieprzestrzegania zasad HACCP, regulaminu pracy, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, 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 procesie 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, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu Pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 34

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.



2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

§ 35

1. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 36

1. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 37

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu, wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu wspólnego stanowiska reprezentanta załogi pracowniczej i reprezentanta rady pedagogicznej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

§ 38

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika, po roku nienagannej pracy. Pracodawca może z własnej inicjatywy lub na wspólny wniosek reprezentanta załogi pracowniczej i reprezentanta rady pedagogicznej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ust. 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd orzeczenia o uchyleniu kary.

§ 39

1. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną.
2. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda.
3. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.
4. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.



5. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.
6. W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.
7. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.
8. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.
9. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego paragrafu.
10. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.
11. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w ust. 10 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.
12. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.
13. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Rozdział IX. Wyróżnienia i nagrody.

§ 40

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskiwanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy mogą być przyznane nagrody pieniężne oraz pisemne pochwały i listy gratulacyjne.
2. Decyzję o przyznaniu wyróżnienia podaje się do wiadomości wszystkich pracowników.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

Rozdział X. Przepisy BHP i ochrona przeciwpożarowa.

§ 41

1. Podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest bezwzględne przestrzeganie przepisów BHP oraz przepisów przeciwpożarowych. W szczególności każdy pracownik jest zobowiązany:
 - 1) znać przepisy i zasady BHP oraz przeciwpożarowe,



- 2) brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
 - 3) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
 - 4) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
 - 5) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - 6) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
 - 7) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
 - 8) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest on zobowiązany zapewnić przestrzeganie przepisów wymienionych w ust.1, w szczególności przez wydawanie stosownych poleceń, usuwanie ewentualnych uchybień lub zagrożeń oraz zapewnienie niezwłocznego wykonania zaleceń organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym organów społecznego nadzoru oraz wskazań lekarskich.
3. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:
- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
 - 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
 - 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
 - 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.
4. W szczególności pracodawca jest zobowiązany do:
- 1) zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami BHP oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej i przeprowadzania szkoleń w tym zakresie,
 - 2) kierowania pracowników na badania lekarskie,
 - 3) dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego oraz o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowanie zgodnie z ich przeznaczeniem,
 - 4) informowania o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, poprzez przedstawienie odpowiedniej dokumentacji pracownikowi, który pisemnie potwierdza zapoznanie się z nią,



- 5) zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników,
 - 6) wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy, wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, zgodnie z przepisami o ochronie przeciwpożarowej.
5. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:
- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
 - 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń,
 - 3) pracownikach wyznaczonych do:
 - a) udzielania pierwszej pomocy,
 - b) wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników.
6. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

§ 42

1. Zabrania się pracownikom:
 - 1) Wykorzystywania wyposażenia technicznego niezgodnie z przeznaczeniem.
 - 2) Samowolnego przerabiania lub demontowania elementów wyposażenia technicznego, bez upoważnienia ze strony pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego.

§ 43

1. Pracodawca może dopuścić pracownika do wykonywania pracy wyłącznie w przypadku, gdy posiada on wszystkie wymagane kwalifikacje zawodowe oraz odbył niezbędne szkolenia wstępne w zakresie BHP i ochrony przeciwpożarowej. Jeśli wykonywanie danej pracy wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży i ubrania roboczego, dopuszczenie do pracy może nastąpić wyłącznie po odpowiednim wyposażeniu w nie danego pracownika.

§ 44

1. Środki ochrony indywidualnej, niezbędne do stosowania na określonych stanowiskach pracy, określa tabela środków ochrony indywidualnej stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Pracownik używa przydzielony mu środek ochrony indywidualnej do czasu utraty przez ten środek własności ochronnych, a odzież i obuwie robocze do czasu utraty cech użytkowych w stopniu uniemożliwiającym dokonanie naprawy.
3. Okresy używalności niezbędnych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego podaje Tabela przydziału.
4. Przydzielone środki ochrony indywidualnej powinny spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności, a odzież i obuwie robocze – wymagania określone w Polskich Normach.
5. Pracownik zobowiązany jest użytkować przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze w miejscu pracy zgodnie z przeznaczeniem i dbać o ich dobry stan.



6. Pracodawca zapewnia, aby przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze pasowały rozmiarami do pracownika oraz posiadały właściwości ochronne i użytkowe.
7. Pracodawca informuje pracownika o możliwości prania odzieży roboczej w miejscu pracy, pracownik jednorazowo wypełnia oświadczenie dotyczące prania odzieży roboczej, które stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 45

1. Jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika lub innych osób, pracownik ma prawo i obowiązek powstrzymać się od wykonywania pracy i niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia określonego w ust. 1 pracownik powinien niezwłocznie oddalić się z miejsca zagrożenia, niezwłocznie informując o tym fakcie bezpośredniego przełożonego.
3. Za okres powstrzymania się od pracy w sytuacjach określonych w ust. 1 i 2 powyżej, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia.

Rozdział XI. Monitoring.

§ 46

1. Dla zapewnienia bezpieczeństwa dzieci, pracowników oraz innych osób przychodzących do przedszkola i ochrony mienia, w przedszkolu oraz wokół niego, zastosowano szczególny nadzór w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wewnętrzny i zewnętrzny).
2. Miejsca objęte monitoringiem wizyjnym zostały przeanalizowane pod kątem poszanowania prywatności i intymności osób przebywających na terenie przedszkola.
3. Monitoring swym zakresem nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych.
4. Monitoring funkcjonuje całodobowo.
5. Rejestracji i zapisu na nośniku podlega wyłącznie obraz z kamer systemu monitoringu.
6. Dzieci, rodzice oraz pracownicy przedszkola o funkcjonowaniu w przedszkolu systemu monitoringu wizyjnego są informowani na zebraniach ogólnych i grupowych z rodzicami oraz poprzez zamieszczanie informacji na tablicy informacyjnej dla rodziców.
7. Miejsca objęte monitoringiem wizyjnym są oznakowane tabliczkami informacyjnymi.
8. Czas przechowywania danych na nośniku uzależniony jest od pojemności dysku.
9. Rejestrator wraz z monitorami umożliwiającymi podgląd znajduje się w gabinecie dyrektora. Pomieszczenie to jest zabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych, zamykane na klucz, przebywanie w pomieszczeniu jest możliwe w obecności dyrektora lub nauczyciela go zastępującego w razie nieobecności.
10. Celem funkcjonowania monitoringu wizyjnego jest:
 - 1) zapewnienie poczucia bezpieczeństwa nauki, wychowania i opieki oraz zwiększenie bezpieczeństwa społeczności przedszkolnej oraz osób przebywających na terenie przedszkola,
 - 2) ograniczenie zachowań niepożądanych, destrukcyjnych, zagrażających zdrowiu, bezpieczeństwu dzieci, nauczycieli i pracowników przedszkola,
 - 3) wyjaśnianie sytuacji spornych oraz ustalanie sprawców zachowań nagannych w przedszkolu takich jak np. niszczenie mienia, kradzieże itp.
 - 4) ograniczenie dostępu do przedszkola osób nieupoważnionych i niepożądanych.



11. Przed wejściem do budynku przedszkola znajduje się informacja, iż obiekt jest monitorowany.
12. Informację o stosowanym na terenie przedszkola monitoringu wizyjnym, jego celu i zakresie pracownicy podpisują po zapoznaniu się z regulaminem, dokument przechowywany jest w teczce akt osobowych pracownika. (załącznik nr 3 do Regulaminu).
13. Szczegółowe zasady funkcjonowania systemu monitoringu wizyjnego w lokalizacji Przedszkola nr 33 im. Kubusia Puchatka w Lublinie, miejsca instalacji kamer systemu wizyjnego na terenie przedszkola, zasady rejestracji i zapisu wizji oraz sposób ich zabezpieczenia stanowi Regulamin monitoringu wizyjnego.

Rozdział XII Ochrona pracy kobiet.

§ 47

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
2. Wykaz prac wzbronionych kobietom związanym z wysiłkiem fizycznym, określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2020 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. z dnia 10 kwietnia 2000 r.)

W szczególności zgodnie z wykazem, o którym mowa w rozdziale 3:

- 1) ręcznego podnoszenia i przenoszenia ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) 12 kg - przy pracy stałej,
 - b) 20 kg - przy pracy dorywczej
- 2) ręcznego przenoszenia ciężarów pod górę (schody, pochylnie), których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30° , a wysokości 4 m ciężarów o masie nie przekraczającej:
 - a) 8 kg - przy pracy stałej,
 - b) 12 kg - przy pracy dorywczej.

§ 48

1. Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, jeżeli jest to konieczne, należy stosować sprzęt pomocniczy. Ciężar ładunku wraz ze sprzętem pomocniczym nie może przekroczyć norm określonych dla kobiet, a dla mężczyzn:
 - 1) jeżeli praca wykonywana jest na stałe – 30 kg,
 - 2) jeżeli praca wykonywana jest dorywczo – 50 kg.

§ 49

1. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. z 2017 r., poz. 796).
2. Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.
3. Pracownicy w ciąży lub opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej oraz delegować poza stałe miejsce pracy.



§ 50

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

§ 51

1. Szczegółowe wykazy prac wzbronionych kobietom, zgodnie z powszechnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, stanowią załącznik nr 4 do Regulaminu.

Rozdział XIII. Skargi, wnioski, spory.

§ 52

1. Skargi i wnioski ustne i pisemne pracowników przyjmowane są przez pracodawcę.
2. Żaden pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji służbowych z powodu złożenia skargi lub wniosku, chyba że skarga uznana została prawomocnym wyrokiem przez organ wymiaru sprawiedliwości za przestępstwo lub wykroczenie.

Rozdział XIV. Przepisy końcowe.

§ 53

1. W razie nieobecności dyrektora zastępuje go nauczyciel pełniący obowiązki dyrektora.
2. Dyrektor w czasie nieobecności podległego pracownika wyznacza na ten okres innego pracownika lub rozdziela czynności pomiędzy innych pracowników.

§ 54

1. Regulamin zostaje wprowadzony do momentu jego nowelizacji.
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.

§ 55

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom. Fakt zapoznania się z regulaminem pracy każdy pracownik potwierdzi własnoręcznym podpisem.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem obowiązują przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do Kodeksu pracy, Ustawy o pracownikach samorządowych i aktów wykonawczych do ustawy oraz Ustawy – Karta Nauczyciela.

Uzgodniono z przedstawicielem
związków zawodowych

.....
(podpis pracodawcy)

Załączniki:

1. Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej.
2. Oświadczenie pracownika dotyczące prania odzieży roboczej
3. Informacja dotycząca monitoringu wizyjnego w przedszkolu
4. Wykaz prac wzbronionych kobietom



Zapoznałam/łem się i przyjmuję do wiadomości
Regulamin pracy Przedszkola nr 33 im. Kubusia Puchatka w Lublinie:



Załącznik nr 1 do Regulaminu pracy
dla pracowników Przedszkola Przedszkola nr 33
im. Kubusia Puchatka w Lublinie

**Tabela norm przydziału środków
ochrony indywidualnej dla
pracowników Przedszkola Nr 33
im. Kubusia Puchatka w Lublinie**

Podstawa prawna: Art. 237 Kodeksu Pracy

Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia (asortyment)	Przewidziany okres używalności w miesiącach i do zużycia
Robotnik gospodarczy, Konserwator	R- fartuch O-rękawice ochronne O-obuwie profilaktyczne	12 m-cy d.z. d.z.
Intendent	R-fartuch tekstylny kolor. R-fartuch biały O-obuwie profilaktyczne	12 m-cy 24 m-ce 12-m-cy
Kucharz, pomoc kuchenna	R-czepek biały lub chustka R-fartuch biały 2 szt. O-fartuch wodoodporny O-obuwie profilaktyczne O-dłonice lub rękawice brez.	12 m-cy 12 m-cy d.z. 12 m-cy d.z.
Starszy woźny	R-fartuch biały R-fartuch kolorowy R-czepek lub chusta O-obuwie profilaktyczne	24 m-ce 12 m-cy 24 m-ce 12 m-cy
Pomoc nauczyciela	R-fartuch kolorowy O-obuwie profilaktyczne	12 m-cy 12 m-cy

Uwaga:

W przypadku, gdy używana odzież ochronna i robocza po upływie okresu używalności będzie w dobrym stanie przewiduje się przedłużenie okresu używalności do czasu faktycznego jej zużycia i zniszczenia.



*Załącznik nr 2 do Regulaminu pracy
dla pracowników Przedszkola Przedszkola nr 33
im. Kubusia Puchatka w Lublinie*

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA DOTYCZĄCE PRANIA ODZIEŻY
ROBOCZEJ**

Oświadczam, że jest mi wiadome, że pracodawca umożliwia pranie odzieży roboczej w miejscu pracy.

Oświadczam, że zamierzam korzystać z tej możliwości w przyszłości.

Oświadczam, że w związku z powyższym, nie wnoszę roszczeń o zwrot ekwiwalentu pieniężnego za pranie roboczej odzieży we własnym zakresie.

.....

data i podpis pracownika



Załącznik nr 3 do Regulaminu pracy
dla pracowników Przedszkola Przedszkola nr 33
im. Kubusia Puchatka w Lublinie

Lublin, dn.

Pan/Pani
Pracownik Przedszkola nr 33 im. Kubusia Puchatka
w Lublinie

Na podstawie art.108a ust.7 Prawa oświatowego oraz art. 22² §8 Kodeksu Pracy informuję, że na terenie Przedszkola stosowany jest monitoring wizyjny w celu, zakresie oraz sposobie określonym w Regulaminie Pracy, tj.:

Cel stosowania monitoringu:	zapewnienie bezpieczeństwa uczniów i pracowników; ochrona mienia
Zakres monitoringu:	hol, korytarz oraz teren wokół budynku
Zakres przetwarzanych danych:	wizerunki osób
Okres przechowywania nagrań:	okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania; jeżeli nagrania stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub mogą one stanowić dowód w postępowaniu - termin przetwarzania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowań, w których nagrania incydentów stanowią dowód
Sposób zastosowania monitoringu:	nagrywanie ciągłe w celu późniejszej weryfikacji; monitoring mienia po zakończeniu pracy

.....
Data i podpis pracownika



Załącznik nr 4 do Regulaminu pracy
dla pracowników Przedszkola Przedszkola nr 33
im. Kubusia Puchatka w Lublinie

WYKAZ PRAC UCIAŹLIWYCH, NIEBEZPIECZNYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET W CIĄŻY I KOBIET KARMIĄCYCH DZIECKO PIERSIĄ.

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów.

1. Dla kobiet ciąży:

- 1) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg,
- 2) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli do zapoczątkowania ich ruchu jest niezbędne użycie siły przekraczającej:
 - a) 30 N – przy pchaniu,
 - b) 25 N – przy ciągnięciu,
- 3) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów,
- 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15-minutowa przerwa,
- 5) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią

- 1) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg przy pracy stałej,
- 2) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów.

II. Prace w narażeniu na hałas lub drgania.

1. Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB.

III. Prace wzbronione wszystkim kobietom, z wyjątkiem kobiet w ciąży lub w okresie karmienia:

Są to prace, dla których określono ostrzejsze, podane niżej kryteria, a w szczególności:



1. Przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów (po powierzchni płaskiej) o masie przekraczającej:
 - 1) 12 kg – przy pracy stałej
 - 2) 20 kg – przy pracy dorywczej
2. Przy ręcznym, przenoszeniu w górę (po schodach, pochylniach) o masie przekraczającej:
 - 1) 8 kg – przy pracy stałej
 - 2) 15 kg – przy pracy dorywczej
3. Przy przewożeniu ciężarów o masie przekraczającej:
 - 1) 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednośladowych
 - 2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2,3,4-śladowych
 - 3) 30 kg – przy przewożeniu na wózkach po szynach, przy czym masy te uwzględniają masę urządzenia transportowego.
4. Związane z wysiłkiem fizycznym, jeżeli wydatek energetyczny netto na wykonywanie pracy przekracza wartość 5000 kJ (1200kcal) na zmianę roboczą.
5. Narażające na drgania o ogólnym lub miejscowym oddziaływaniu na organizm kobiety o dopuszczalnych wartościach określonych w wykazie.