

REGULAMIN PRACY
PUBLICZNE PRZEDSZKOLA NR 3
W JASTRZĘBIU-ZDROJU

Podstawa prawna art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksy pracy / tekst jednolity
Dz.U. z 2018 poz. 917 z późniejszymi zmianami /.

I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki Publicznego Przedszkola nr 3 w Jastrzębiu Zdroju i zatrudnionych przez niego pracowników.

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników, którzy nie są nauczycielami oraz nauczycieli, w zakresie nie uregulowanym odrębnymi przepisami.

§ 3

1. Przed dopuszczeniem do pracy, każdy pracownik zostaje zapoznany z przepisami regulaminu.
2. Podpisane oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią zostanie dołączone do akt.

§ 4

1. Czynności w sprawach będących przedmiotem niniejszego Regulaminu dokonuje za pracodawcę dyrektor przedszkola.

II OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 5

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest:
 - 1) przestrzegać ustalonego czasu pracy;
 - 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w przedszkolu porządku;
 - 3) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 4) dbać o dobro i mienie przedszkola;
 - 5) przestrzegać przepisów o tajemnicy służbowej i państwowej;
 - 6) przestrzegać zasad współżycia społecznego,
 - 7) dbać o czystość i porządek stanowiska pracy,
 - 8) należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy, narzędzia, urządzenia, pomoce naukowe i pomieszczenia pracy,
 - 9) wykonywać wszelkie obowiązki zawarte w umowach szczegółowych na własnym stanowisku pracy.

§ 6

1. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu jest zabronione.
2. Zabronione jest wnoszenie alkoholu na teren placówki.

§ 7

1. W przedszkolu stosowany jest monitoring wizyjny.
2. Stosowanie monitoringu wizyjnego uzasadnione jest następującymi celami:
 - 1) zapewnienie oraz kontrola bezpieczeństwa na terenie placówki, a także wokół obiektu
 - 2) ochrona mienia
3. Zakres stosowania monitoringu:
 - 1) Monitoring obejmuje:
 - a) parking przedszkolny,
 - b) prawą stronę budynku tj. wyjście ewakuacyjne z chodnikiem i przyległymi murkami do schodów prowadzących do części ogrodowej ,
 - c) teren zielony i plac zabaw po prawej tylnej części budynku
 - d) teren zielony z uwzględnieniem boiska przedszkolnego, placu zabaw po lewej tylnej części budynku przedszkolnego.
 - 2) Monitoring nie obejmuje sal zajęć i przyległych do nich pomieszczeń, pomieszczeń sanitarnych, szatni, holu I piętro, kuchni, palarni oraz pomieszczeń socjalnych.
4. Monitoring funkcjonuje całodobowo.
5. Na system monitoringu składają się kamery rejestrujące, urządzenie rejestrujące i zapisujące obraz na nośniku fizycznym oraz monitor umożliwiający podgląd rejestrowanego obrazu.
6. Materiały powstałe w trakcie monitoringu będą wykorzystane jedynie w celach wskazanych w pkt. 2 z poszanowaniem godności i dóbr osobistych pracowników.
Dostęp do materiałów z monitoringu będą miały wyłącznie osoby upoważnione do przetwarzania zawartych w nich danych.
7. Materiały z monitoringu będą przechowywane przez 30 dni licząc od dnia ich wytworzenia, a po upływie tego okresu będą niszczone w sposób uniemożliwiający ich odtworzenie.

§ 8

1. Zabrania się pracownikom:
 - 1) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,
 - 2) samowolnego demontowania urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,
 - 3) samowolnej naprawy maszyn i urządzeń będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym.

§ 9

1. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownik obowiązany jest rozliczyć się z zakładem i uzyskać wymagane wpisy w karcie obiegowej.

§ 10

1. Palenie tytoniu na terenie placówki jest zabronione.

III OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 11

1. Pracodawca obowiązany jest w szczególności do:

- 1) zapewnienia pracownikowi przydziału pracy zgodnego z treścią zawartej umowy;
- 2) zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz z jego podstawowymi uprawnieniami;
- 3) organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i właściwej jakości pracy;
- 4) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń;
- 6) ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 7) zaspakajania, w miarę posiadanych środków, bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników;
- 8) wydawania pracownikom potrzebnych materiałów i narzędzi pracy;
- 9) wyposażenia nauczycieli w przybory i pomoce naukowe określone w odrębnych przepisach;
- 10) szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników;
- 11) równego traktowania kobiet i mężczyzn, głównie w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudniania, awansowania oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych;
- 12) dyskryminacji w stosunku pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne lub religijne oraz przynależność związkową jest niedopuszczalna.

IV CZAS PRACY

§ 12

1. Czas pracy pracownika powinien być wykorzystany w pełni na wykonanie obowiązków służbowych. W zakładzie obowiązuje podstawowy system czasu pracy.

- 1) Czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może przekroczyć:
 - a) 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym w przypadku pracownika obsługi i administracji;
 - b) wymiarów określonych w odrębnych przepisach w przypadku nauczyciela.
2. Czas pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy określa umowa o pracę.
3. Dniem wolnym wynikającym z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota.

§ 13

1. Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy:
 - 1) na stanowisku pracownika administracji od godz. 6.30 do godz. 14.30;
 - 2) na stanowiskach pracownika obsługi w godzinach: od 6.00 do 18.00, zgodnie z przydzielonym dla każdego pracownika harmonogramem pracy w przydziale obowiązków dostosowanych do czasu pracy przedszkola zgodnego z projektem organizacyjnym na dany rok szkolny;
 - 3) pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy pracują zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy zawartym w przydziale czynności uwzględniając organizację pracy placówki zatwierdzoną w projekcie organizacyjnym;
 - 4) na stanowiskach pedagogicznych w godzinach wynikających z potrzeb placówki z uwzględnieniem projektu organizacyjnego.
2. W stosunku do pracowników obsługi może być wprowadzony ruchomy czas pracy zgodnie z wcześniej wydanym zarządzeniem podpisanym po zapoznaniu się pracownika.
3. Pracownicy pedagogiczni nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.
4. Szczegółowe godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy określa harmonogram pracy, sporządzany co najmniej na okres 1 miesiąca i podany do wiadomości pracowników 7 dni przed rozpoczęciem miesiąca .

§ 14

1. Pora nocna obejmuje czas między godz. 22.00 a godz. 6.00 dnia następnego. Za każdą godzinę pracy przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 15

1. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w dniu wolnym od pracy uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 dnia następnego.

§ 16

1. Pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, aby o godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 17

1. Przyjście do pracy pracownik potwierdza podpisem na liście obecności. Nauczyciele swoją obecność potwierdzają w dziennikach zajęć.
2. Każdorazowe wyjście z zakładu w godzinach pracy pracownik odnotowuje w "Księżce wyjść".
3. Pozostawianie pracownika po zakończeniu pracy na terenie zakładu pracy może mieć miejsce jedynie za zgodą pracodawcy.

§ 18

1. Pracownik pracujący dziennie co najmniej 6 godzin ma prawo do jednej 15 minutowej przerwy a pracujący 8 godzin do dwóch przerw na spożycie posiłku wliczanych do czasu pracy w godz. 10⁰⁰ - 10¹⁵ i od 12³⁰ do 12⁴⁵.
2. Pracownikowi zatrudnionemu przy obsłudze monitora ekranowego, na każdą godzinę pracy przysługuje 5-minutowa przerwa.

§ 19

1. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana na liście obecności. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje komu praca ma być zastępczo przydzielona.

V URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

§ 20

1. 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 czterodniowej części urlopu na żądanie udzielanego zgodnie z art. 167² k.p.

- 1) plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników nie później niż na miesiąc przed rozpoczęciem pierwszego urlopu,
- 2) pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy,
- 3) urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego ; nie dotyczy to urlopu na żądanie
- 4) za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował.

§ 21

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 22

1. W trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika:

- 1) w celu wykonywania zadań lub czynności:
 - a) ławnika w sądzie,
 - b) członka komisji pojednawczej,
 - c) w zarządzie zakładowej organizacji związkowej,
 - d) obowiązku świadczeń osobistych,
- 2) w celu:
 - a) wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
 - b) stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, kolegium ds. wykroczeń, komisji pojednawczej Najwyższej Izby Kontroli,
 - c) wykonywania doraźnych czynności wynikających z funkcji w związku zawodowym, jeżeli ta czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,

- d) przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych, o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy albo badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy,
 - e) oddania krwi lub przeprowadzenia zleconych przez stacje krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
- 3) w celu występowania w charakterze biegłego w postępowaniu administracyjnym, sądowym lub przed kolegium ds. wykroczeń.

§ 23

1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Załatwienie takich spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne, gdy zachodzi nieunikniona i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia. Zgody na to udziela przełożony.
3. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas nieobecności w pracy. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 24

Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika na jego pisemny wniosek od pracy na czas:

- 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyzna lub macochy;
- 2) 1 dnia - 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.

§ 25

1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Pracownicy pedagogiczni mają prawo do zwolnienia wyłącznie w formie dziennej.

VI BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPÓŻAROWA

§ 26

1. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

§ 27

1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisami o ochronie przeciwpożarowej;
- 2) prowadzić systematycznie szkolenia pracowników w zakresie bhp;
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie;
- 5) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
- 6) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia ochronnego, własnego ubrania oraz przydzielonych mu narzędzi pracy;
- 7) dokonać oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy, a z wynikami tej oceny zapoznać pracowników na szkoleniach w zakresie BHP.
 - a) pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

§ 28

1. W Publicznym Przedszkolu nr 3 szczegółowe zasady szkoleń w zakresie BHP zawarte są w załączniku nr 3 do regulaminu pracy.

§ 29

1. Pracownikowi przydziela się nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracownik nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych na danym stanowisku.
3. Tabela przydziału stanowi załącznik nr 1.

§ 30

1. W przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie swego przełożonego.
2. Jeśli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym swego przełożonego.
3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia.

VII UPRAWNIENIA RODZICÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

§ 31

1. Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 2.

§ 32

1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
2. Pracownika pedagogicznego opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Pracownika samorządowego sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub dziećmi do lat 8 nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta.

§ 33

1. Pracownicy przysługuje 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 tygodnie 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. Pracownica po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi- ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§ 34

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca piersią więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw 45-minutowych, przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie .
2. Pracownicy wykonującej pracę przez czas krótszy niż 4 godziny w ciągu dnia przerwa na karmienie nie przysługuje, a przez czas od 4 do 6 godzin w ciągu dnia - przysługuje jedna przerwa na karmienie.

§ 35

1. Na wniosek pracownicy pracodawca jest zobowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.
2. Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu.

§ 36

1. Przepisy § 33 pkt 2 i 3, § 36 stosuje się także dla pracownika, z tym, że jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni , z tych uprawnień może korzystać jedno z nich.

VIII OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

§ 37

1. Młodocianym jest osoba która ukończyła 15 lat a nie przekroczyła 18 lat.
2. Publiczne Przedszkole nr3 nie zatrudnia pracowników młodocianych.

IX WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 38

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

§ 39

1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w odrębnych przepisach.

§ 40

1. Szczegółowe zasady wynagradzania oraz przyznawania dodatków i premii określa regulamin wynagradzania.

§ 41

1. Nauczycielom wynagrodzenie za pracę wypłaca się 1 raz w miesiącu z góry, w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym.
 - 1) składniki wynagrodzenia których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie wykonanych prac wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich 5 dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia.
2. Pracownikom nie będącym nauczycielami wynagrodzenie za pracę wypłaca się 1 raz w miesiącu z dołu, w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym,
 - 1) Praca wykonywana przez pracowników niepedagogicznych ponad dobową (8godzin) i tygodniową(40 godzin w 5dniowym tygodniu pracy)normę czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
 - 2) Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:
 - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.
 - szczególnych potrzeb przedszkola.
 - 3) Pracownikowi nie będącemu nauczycielem za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że, czas wolny na wniosek pracownika może być udzielony

w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 42

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się przelewem na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego lub na wniosek pracownika – w formie gotówkowej w kasie MZOSiP w Jastrzębiu-Zdroju Al. Piłsudskiego 60 w godzinach od 8.00- 14.00.
2. Jeżeli pracownik nie może odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody, można dokonać wypłaty wynagrodzenia osobie przez niego upoważnionej.

§ 43

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - 1) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych ;
 - 3) kary pieniężne nałożone w trybie art. 108 Kodeksu pracy;
 - 4) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne .

X NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 44

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy oraz uzyskiwanie szczególnych osiągnięć i efektów, mogą być przyznane wyróżnienia w formie gratyfikacji pieniężnej, przyznawane zgodnie z regulaminami nagród.
2. O wyróżnieniu pracownika informuje się wszystkich pracowników, a kopię decyzji umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
3. Zasady wyróżniania i nagradzania nauczycieli regulują odrębne przepisy.

XI DYSCYPLINA PRACY

§ 45

1. Opuszczenie dnia pracy lub jego części bez uprzedniej zgody pracodawcy usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:
 - 1) wypadek lub choroba powodujące niezdolność pracownika do pracy,
 - 2) izolacja pracownika z powodu choroby zakaźnej,
 - 3) wypadek lub choroba członka rodziny pracownika wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
 - 4) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie pracownika do pracy,

§ 46

1. Pracownik obowiązany jest uprzedzić pracodawcę o nieobecności z powodu przyczyny z góry wiadomej.

2. O przyczynie nieobecności oraz przewidywanym terminie powrotu do pracy pracownik winien poinformować pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności.
3. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie usprawiedliwić spóźnienie się do pracy.

§ 47

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. Szczególnym naruszeniem obowiązującego porządku i organizacji w procesie pracy jest:
 - 1) nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy,
 - 2) złe i niedbałe wykonywanie pracy narażające pracodawcę na szkodę,
 - 3) zakłócenie porządku i spokoju na terenie przedszkola,
 - 4) niewykonanie poleceń służbowych,
 - 5) nie przestrzeganie tajemnicy służbowej,

§ 48

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, a także za opuszczanie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana kara pieniężna.
2. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od średniego jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a suma kar w miesiącu nie może przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych.
3. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego lub upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
4. Kara może być wymierzona tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
5. O wymierzeniu kary pracodawca powiadamia pracownika na piśmie. Odpis decyzji składa się w teczkę akt osobowych pracownika.
6. Jeżeli wymierzenie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może wnieść w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu odwołanie do pracodawcy.
7. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia oznacza jego uwzględnienie.
8. Decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu sprzeciwu podejmuje pracodawca po zasięgnięciu opinii związku zawodowego, którego pracownik jest członkiem bądź związku wskazanego przez pracownika do obrony jego interesów pracowniczych, jeżeli nie jest członkiem żadnego związku zawodowego.
9. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może wnieść sprzeciw w ciągu 7 dni od daty zawiadomienia go o ukaraniu.
10. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w terminie 14 dni od daty zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu odwołać się do sądu pracy.
11. Po roku nienagannej pracy karę uważa się za niebyłą, a zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.
12. Pracodawca, z własnej inicjatywy lub na wniosek organizacji związkowej, może uznać karę

za niebyłą przed upływem roku.

§ 49

1. W stosunku do nauczycieli może być zastosowane również postępowanie dyscyplinarne określone w odrębnych przepisach.

XII PRZEPISY KOŃCOWE

§ 50

1. W razie nieobecności dyrektora placówki, zastępuje go wicedyrektor, a w przypadku braku stałego zastępcy - wyznaczony przez dyrektora pracownik.
2. Dyrektor wyznacza pracownika na określony czas za zgodą organu prowadzącego w formie zarządzenia.

§ 51

1. W sprawach nie uregulowanych regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 52

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia, tj. z dniem 01 czerwca 2019r.

Dyrektor
Publicznego Przedszkola nr 3
w Jastrzębiu-Zdroju
/-/ Jolanta Paluch

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Józefa Piłsudskiego 60
Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
/-/ Krzysztof Janicki

.....
/pracodawca/

.....
/związki zawodowe/

**TABELA NORM ŚRODKÓW OCHRONY
INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA
ROBOCZEGO DLA PRACOWNIKÓW
PUBLICZNEGO PRZEDSZKOLA NR 3
w JASTRZĘBIU -ZDROJU**

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia R- odzież i obuwie robocze O- ochrony indywidualnej	Przewidywane okresy używalności w miesiącach i do zużyci
1.	Woźna	R- fartuch roboczy R- fartuch biały R-trzewiki robocze R- rękawice gumowe	d.z. d.z. 24 miesięcy d.z.
2.	Intendent / Starszy intendent	R-fartuch roboczy R-fartuch biały R-trzewiki robocze	d.z. d.z. 24 miesięcy
3.	Kucharka Pomoc kuchenna	R-fartuch przedni z tkaniny R- fartuch biały R-czepek R-obuwie na spodach przeciwślizgowych O-fartuch przedni wodoodporny R- rękawice gumowe	d.z. d.z. d.z. 12 miesięcy 12 miesięcy. d.z.
4.	Woźny/ konserwator	R-fartuch lub ubranie drelichowe R-trzewiki skórzano-gumowe O-kamizelka ciepłochronna O-rękawice ochronne drelichowe 1O – czapka ocieplana, 1R- koszula flanelowa	d.z. 24 miesiące d.z. d.z. d.z. d.z.
5.	nauczyciele	R-fartuch tekstylny R-trzewiki tekstylne, baleriny skórzane O- spodnie dresowe	d.z. 24 miesięcy 24 miesięcy
6.	pomoc nauczyciela	R-fartuch tekstylny R-fartuch biały R-trzewiki tekstylne, baleriny skórzane	d.z. d.z. 24 miesięcy

Odzież ochronna / robocza prana jest w przedszkolu, które ponosi koszty prania.
Środki higieny osobistej pracownikom dostarczane na miejscu zatrudnienia.

Wykaz prac wzbronionych kobietom

I .Prace związane z wysiłkiem fizycznym

1. Wydatek energetyczny netto niezbędny do wykonywania pracy związanej z wysiłkiem fizycznym, w tym z podnoszeniem i przenoszeniem przedmiotów, w czasie zmiany roboczej nie może przekraczać dla kobiet 5000 kJ, a przy pracy dorywczej 20 kJ/min.

2. Ręczne przemieszczanie przedmiotów przez jednego pracownika:

2.1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać dla kobiet:

- 12 kg przy pracy stałej
- 20 kg przy pracy dorywczej,

2.2 Masa przedmiotów podnoszonych przez jednego pracownika na wysokość powyżej obręczy barkowej nie może przekraczać dla kobiet:

- 8 kg przy pracy stałej
- 14 kg przy pracy dorywczej.

2.3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać: dla kobiet – 12 kg,

2.4. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30 stopni, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekroczyć: dla kobiet -12 kg.

2.5. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika pod górę po nierównej powierzchni, pochylniach lub schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30 stopni, a wysokość przekracza 4 metry, niezależnie od odległości, na jaką przedmioty są przenoszone, to masa tych przedmiotów nie może przekraczać: dla kobiet:

- 8 kg przy pracy stałej
- 12 kg przy pracy dorywczej,

Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jednego pracownika materiałów ciekłych – gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 10 kg dla kobiet.

Dla kobiet w ciąży:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) - 7,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 3 kg;
- 3) ręczne przenoszenie pod górę:
 - a) przedmiotów przy pracy stałej,
 - b) przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej
- 4) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 5) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;
- 6) 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;
- 7) 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.

Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 12,5 kJ/min;
- 2) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 6 kg - przy pracy stałej,
 - b) 10 kg - przy pracy dorywczej,
- 3) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg - na wysokość ponad 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m;
- 4) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia nie przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- 5) ręczne przenoszenie pod górę - po nierównej powierzchni, pochylniach, schodach, których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 4 m - przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) 4 kg - przy pracy stałej,
 - b) 6 kg - przy pracy dorywczej, zdefiniowanej w ust. 1 pkt 1;
- 6) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
- 7) ręczne przenoszenie materiałów ciekłych - gorących, żrących lub o właściwościach szkodliwych dla zdrowia;

II. Praca w mikroklimacie zimnym, gorącym lub zmiennym.

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace wykonywane w mikroklimacie gorącym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest większy od 1,0;
- 2) prace wykonywane w mikroklimacie zimnym w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą dotyczącą tych prac, jest mniejszy od -1,0;
- 3) prace wykonywane w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

III. Prace w narażeniu na hałas i drgania

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB;
- 2) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

IV. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmą;
2. Dla kobiet w ciąży - prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane do grupy 2-4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki - jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na niekorzystny wpływ na zdrowie kobiety w ciąży lub przebieg ciąży, w tym rozwój płodu.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin,

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- d) działanie toksyczne na narządy docelowe - narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371) - niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;

2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

- a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
- b) leki cytostatyczne,
- c) mangan,
- d) syntetyczne estrogeny i progesterony,
- e) tlenek węgla,

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

V. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

1. Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią: prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, w tym gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi,

2. Dla kobiet w ciąży - praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.

do Regulaminu Pracy Publicznego Przedszkola nr 3
w Jastrzębiu- Zdroju

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2.300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3.030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.
- 4) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 14 kg,
 - dla chłopców - 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 8 kg,
 - dla chłopców - 12 kg.
- 5) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej:
 - dla dziewcząt - 10 kg,
 - dla chłopców - 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym:
 - dla dziewcząt - 5 kg,
 - dla chłopców - 8 kg.
- 6) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

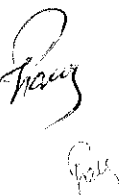
1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie..

II. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
- b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
- c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
- d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
- e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
- f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
- g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
- h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
- i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
- j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
- k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
- l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
- m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).



2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.

3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.

4) Prace w narażeniu na azbest.

5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1) Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

2) Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 °C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%,

3) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%,

4) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

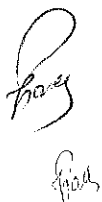
4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.

2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,



III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:

- a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
- b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- c) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,

2) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

3) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

ORGANIZACJA MIEJSCYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax 32/47-10-410
NIP 533-19-67-950 Regon 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. Jastrzębie-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Pracownik
Prac. Ośw. i Wych. Jastrzębie-Zdroju
mgr Marek Rutowicz

PUBLICZNE PRZEDSZKOLE NR. 3
ul. Piastów 2
44-330 Jastrzębie-Zdrój
tel/fax (032) 4734766
REG. 272000887 NIP 533702757

5.12.2018
za zgodnością
z oryginałem

Publiczne Przedszkole nr 3
w Jastrzębie-Zdroju
mgr Dariusz Patuch

Zasady szkoleń w zakresie BHP w Publicznym Przedszkolu nr 3 w Jastrzębiu Zdroju.

1. Szkolenie wstępne/instruktaż ogólny/-przychodzą wszyscy nowo przyjmowani pracownicy, przed dopuszczeniem do samodzielnej pracy.

Szkolenie może być przeprowadzone przez:

- służbę bhp:
- osobę kierującą pracownikami
- inną osobę, wyznaczoną przez pracodawcę.

Czas trwania szkolenia: 3 godziny lekcyjne.

2. Szkolenie wstępne/instruktaż stanowiskowy/- przychodzą wszyscy nowo przyjmowani pracownicy lub pracownicy, którym zmienia się stanowisko pracy. Szkolenie powyższe może być przeprowadzone przez:

- osoby kierujące pracownikami
- pracodawcę

posiadających aktualne szkolenie bhp oraz przeszkolenie z metod przeprowadzania instruktażu stanowiskowego.

Czas trwania szkolenia: dla pracowników na stanowiskach biurowych itp.: minimum 2 godziny lekcyjne, a dla stanowisk roboczych : 8 godzin lekcyjnych.

Szkolenie wstępne nie musi być realizowane w kolejności podanej wyżej, lecz np. na przemian z instruktażem stanowiskowym.

3. Szkolenie okresowe- przeprowadzane jest nie rzadziej niż:

- co 3 lata dla stanowisk robotniczych, z czasem trwania minimum 8 godzin lekcyjnych:
- co 6 lat dla stanowisk administracyjno-biurowych, z czasem trwania j.w.
- co 5 lat dla stanowisk kierowniczych i dla pracodawców oraz dla innych stanowisk nierobotniczych, m.in. nauczycieli, pedagogów, psychologów, logopedy.

Szkolenia powyższe odbywają się:

- przed upływem roku od podjęcia pracy, dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych:
- do 6 miesięcy od podjęcia pracy, dla stanowisk kierowniczych i dla pracodawców.

Szkolenia dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych, z zachowaniem zasad ujętych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, przeprowadzane są wewnątrz/część instruktazowa realizowana jest przez pracodawcę/ lub w jego imieniu osobę kierującą pracownikami/, a wykład uzupełniający przez służbę bhp. Szkolenie to może być realizowane bez wykładu uzupełniającego w ramach instruktazu. Szkolenie pracodawców ,osób kierujących pracownikami zalecane są jednostce wyspecjalizowanej.

Szkolenia przeprowadzone są według zakładowych programów szkoleń, z wykorzystaniem materiałów szkoleniowych, ocen, instrukcji stanowiskowych bhp, PN itd.