

REGULAMIN PRACY

Publicznego Przedszkola nr 26
w Jastrzębiu–Zdroju

REGULAMIN PRACY
PUBLICZNE PRZEDSZKOLA NR 26
W JASTRZĘBIU-ZDROJU

Podstawa prawna art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksy pracy / tekst jednolity Dz.U. z 2020 poz. 1320 /.

I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki Publicznego Przedszkola nr 26 i zatrudnionych przez niego pracowników.

§ 2

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

§ 3

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

§ 4

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

II OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 5

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

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;

§ 8

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

§ 9

Palenie tytoniu i e-papierosów na terenie placówki i w jej obrębie jest zabronione.

III OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 10

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 osiągnięcie 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/ przeciwdziałania 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.

IV CZAS PRACY

§ 11

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:

1/ 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym w przypadku pracownika obsługi i administracji;

2/ 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.

§ 12

Czas pracy młodocianego pracownika w wieku do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast młodocianego powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 13

1. Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

1/ na stanowiskach pracowników administracji i obsługi w godzinach wynikających z potrzeb placówki z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy poszczególnych pracowników;

2/ na stanowiskach pedagogicznych w godzinach wynikających z potrzeb placówki z uwzględnieniem projektu organizacyjnego;

2. Pracownicy pedagogiczni nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.

3. Dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy określa harmonogram pracy sporządzony na poszczególne okresy rozliczeniowe.

4. Harmonogram pracy podaje się do wiadomości pracowników przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 14

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 określonej w przepisach o wynagrodzeniu.

§ 15

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

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. Pozostawanie 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 15 minutowej przerwy na spożycie posiłku wliczanej do czasu pracy w godz. od 11⁰⁰ do 11¹⁵
2. Pracownikowi zatrudnionemu przy obsłudze monitora ekranowego, na każdą godzinę pracy przysługuje 5-minutowa przerwa.

§ 19

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.

- plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników nie później niż na miesiąc przed rozpoczęciem pierwszego urlopu;

- pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy.

2. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu przed rozpoczęciem pracy w dniu, w dniu którym wnioskuje o jego udzielenie

3. Część urlopu wypoczynkowego niewykorzystaną z powodu:

- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby;

- odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;

- odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy;

- urlopu macierzyńskiego;

udziela się w terminie późniejszym, nie później jednak niż do końca września następnego roku.

- za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenia, 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

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 należyce 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 od pracy pracownika na czas obejmujący:

- 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
- 2) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 25

1. Pracownikowi 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.
2. Zwolnienie od pracy w formie godzinowej przysługuje pracownikom niepedagogicznym.

VI BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA

PRZECIWPOŻAROWA

§ 26

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

§ 27

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 zapewniające 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.

§ 28

W Publicznym Przedszkolu nr 26 szczegółowe zasady szkoleń w zakresie BHP zawarte są w załączniku nr 4 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.

V I I OCHRONA PRACY Kobiet ORAZ MĘŻCZYZN WYCHOWUJĄCYCH DZIECKO

§ 31

Wykaz prac wzbronionych kobietom stanowi załącznik nr 2

§ 32

1. Kobiet 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 niedzielę i święta.

§ 33

1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
 - 1) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy pierwszym 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.
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. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownika udzielane łącznie.

§ 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

Przepisy § 32 pkt 2, 3 i § 35 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

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach jak w załączniku.

IX WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 38

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.
2. Do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się:
 - 1) nagrody jubileuszowej;
 - 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
 - 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
 - 5) dodatku stażowego.

§ 40

Szczegółowe zasady wynagradzania oraz przyznawania dodatków i premii dla pracowników niepedagogicznych określa regulamin wynagradzania i premiowania.

§ 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. Wypłaty za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli dokonuje się z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty przypada w święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.
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 ten dzień.

§ 42

1. Wynagrodzenia przekazywane są na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego lub na wniosek pracownika w formie gotówkowej poprzez wystawienie czeku na okaziciela.

§ 43

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3/ zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
- 4/ kary pieniężne

IX 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.

X 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 niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyny z góry przewidzianej pracownik winien uprzedzić niezwłocznie dyrekcję przedszkola. W razie niestawienia się do pracy z przyczyn nieprzewidzianych pracownik jest zobowiązany zawiadomić przedszkole o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście, przez inne osoby lub telefonicznie
3. Pracownik obowiązany jest usprawiedliwić niezwłocznie 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 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 teczce 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

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

XI PRZEPISY KOŃCOWE

§ 50

W razie nieobecności dyrektora placówki, zastępuje go wicedyrektor. W przypadku braku stałego zastępcy dyrektora –wyznaczony przez organ prowadzący nauczyciel przedszkola.

§ 51

W sprawach nie uregulowanych regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 52

Zmiany do poszczególnych postanowień z zakresu Regulaminu Pracy mogą być dokonywane aneksami wprowadzane w drodze odrębnych zarządzeń dyrektora ,po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

§ 52

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników(poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń dla pracowników.

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola nr 26
/-/ Ewa Radomska-Mura

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój

Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

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

Załącznik nr 1 do Regulaminu PracyPublicznego Przedszkola nr 26
w Jastrzębiu-Zdroju**TABELA NORM PRYZDZIAŁÓW ŚRODKÓW OCHRONY
INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA
ROBOCZEGO DLA PRACOWNIKÓW
PUBLICZNEGO PRZEDSZKOLA NR 26
w JASTRZĘBIU -ZDROJU**

Lp.	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia R- odzież i obuwie robocze O- ochrony indywidualnej	Przewidywane okresy używalności w miesiącach i do zużycia
1.	woźna	R- fartuch roboczy R- fartuch biały R- trzewiki tekstylne O- gumowe	d.z. d.z. d.z. d.z.
2.	intendent / starszy intendent	R- fartuch roboczy R- fartuch biały R- trzewiki tekstylne R- torba na dokumenty	d.z. d.z. d.z. d.z.
3.	kucharka pomoc kuchenna	R- fartuch przedni tkaniowy R- fartuch biały R- czepek O- obuwiu na spodach przeciwślizgowych O- fartuch przedni wodoodporny O- rękawice gumowe	d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.
4.	konserwator	R- fartuch lub ubranie drelichowe R- trzewiki skórzano-gumowe O- kamizelka ciepłochronna O- rękawice ochronne drelichowe O- czapka ocieplana, R- koszula flanelowa O- okulary ochronne	d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z. d.z.

5.	nauczyciele	R- trzewiki tekstylne	d.z. d.z.
6.	pomoc nauczyciela	R- fartuch tekstylny R- trzewiki tekstylne	d.z. d.z.

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

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola nr 26
/-/ Ewa Radomska-Mura

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój

Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

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

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 kłamrach.

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola nr 26
/-/ Ewa Radomska-Mura

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój

Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

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

I. WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

Opracowany na podstawie:

Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r w sprawie wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 2004.2047.200)

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

Obciążenie pracą fizyczną:

- a) wzbronione są młodocianym prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów i prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

	dziewczęta	chłopcy
na 6 godz.	2300 kJ	3030 kJ
wysiłek krótkotrwały /min	10,5 kJ	12,6 kJ

Uwaga: Wartości wydatku energetycznego na minutą dotyczą tylko wysiłków krótkotrwałych.

Dźwiganie ciężarów i ich transport:

- a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładowniczych, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp., przy przewożeniu ciężarów samojezdnymi środkami transportu,
- b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):	70 N	100 N
przy powtarzalnym obciążeniu	40 N	60 N

c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy nożnej obsłudze elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagających sił przekraczających następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	100 N	170 N
przy powtarzalnym obciążeniu:	70 N	130 N

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m. ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	14 kg	20 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	8 kg	12 kg

e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

	dziewczęta	chłopcy
przy pracy dorywczej :	10 kg	15 kg
przy powtarzalnym obciążeniu:	5 kg	8 kg

f) wzbronione jest przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;

- pochylonej w przysiadzie,
- leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych,
- na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklowaniu podłóg, przy pracach drukarskich, posadzgarskich itp.

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

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

a) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas, którego:

- poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego

 w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,

- szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

- maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

b) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

- równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

c) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

d) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s²,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s².

e) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:

- wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinnym działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s²,
- maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 1 m/s².

f) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 °C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65 %, a także

w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługi suszarni, spiekania i prażenia rud, walcowania, wytapiania, rozlewania i odlewania metali lub ich stopów, naprawy pieców hutniczych, obsługi pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługi pieców do wytapiania i odprężania, naprawy pieców szklarskich, formowania szkła oraz wszelkich prac na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prac przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowania asfaltu i prac z gorącym asfaltem, bezpośredniej obsługi pieców piekarniczych, prac przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

g) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65 %, w tym w szczególności: prac w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszaniu i nawadnianiu, a także prac w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujących naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

h) wzbronione jest zatrudnianie młodocianych do prac 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.

Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

a) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:

- drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
- alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.

b) wzbronione są młodocianym prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:

- drobnoustrojami występującymi w roślinach, tj. bakteriami, promieniowcami, grzybami itp., które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
- pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym w szczególności pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

3. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe

a) wzbronione są młodocianym prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

b) wzbronione są młodocianym prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

c) wzbronione są młodocianym 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.

d) wzbronione są młodocianym prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

- przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,
- związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
- narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

e) wzbronione są młodocianym prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

II. WYKAZ NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM, PRZY KTÓRYCH ZEZWALA SIĘ NA ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W WIEKU POWYŻEJ 16 LAT

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

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

a) dozwolone są prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

b) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zbitych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

c) dozwolone jest przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1 %.

d) dozwolone jest przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

e) dozwolone jest przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1 %.

Uwaga:

- łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola nr 26
/-/ Ewa Radomska-Mura

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój

Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

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

Zasady szkoleń w zakresie BHP

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.

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 instruktażowa 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 instruktażu. 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.

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola nr 26
/-/ Ewa Radomska-Mura

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie-Zdrój

Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
Al. Józefa Piłsudskiego 60
44-335 Jastrzębie-Zdrój
/-/ Jacek Wuwer

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