

**GMINNY ŻŁOBEK  
W USTRONIU MORSKIM**  
ul. Górna 12, 78-111 Ustronie Morskie  
94 713 63 01, 94 713 63 02  
NIP 6711870454 REGON 543107111

## **ZARZĄDZENIE NR 14/2026**

### **DYREKTORA GMINNEGO ŻŁOBKA W USTRONIU MORSKIM**

**Z DNIA 02.03.2026 R.**

w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy pracowników

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.) oraz art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się regulamin pracy pracowników zatrudnionych no stanowiskach urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi Gminnego Żłobka w Ustroniu Morskim stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

ZASTĘPCA DYREKTORA  
GMINNEGO ŻŁOBKA  
W USTRONIU MORSKIM  
*Magdalena Trzeczowska*  
mgr inż. Magdalena Trzeczowska

# **REGULAMIN PRACY GMINNEGO ŻŁOBKA W USTRONIU MORSKIM**

W ZWIĄZKU Z  
PRACĄ  
W ZWIĄZKU Z  
PRACĄ

## **Spis treści**

<b>ROZDZIAŁ I</b>	<b>POSTANOWIENIA OGÓLNE</b>
<b>ROZDZIAŁ II</b>	<b>PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY</b>
<b>ROZDZIAŁ III</b>	<b>PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA</b>
<b>ROZDZIAŁ IV</b>	<b>CZAS PRACY</b>
<b>ROZDZIAŁ V</b>	<b>POTWIERDZANIE OBECNOŚCI W PRACY, USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI I SPÓŹNIENÍ</b>
<b>ROZDZIAŁ VI</b>	<b>WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ</b>
<b>ROZDZIAŁ VII</b>	<b>URLOPY</b>
<b>ROZDZIAŁ VIII</b>	<b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW</b>
<b>ROZDZIAŁ IX</b>	<b>PRZEPISY BHP I OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA</b>
<b>ROZDZIAŁ X</b>	<b>RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU</b>
<b>ROZDZIAŁ XI</b>	<b>OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH</b>
<b>ROZDZIAŁ XII</b>	<b>PRZEPISY KOŃCOWE</b>

## **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### **§ 1**

1. Podstawę prawną ustalania niniejszego regulaminu stanowią przepisy kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, oraz innych ustaw i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.
  - 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst ujednolicony Dz.U z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmian.) oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy;
  - 2) Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.Nr 223, poz. 1458) oraz przepisy wykonawcze do ustawy.
  - 3) Art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zmianami).

### **§ 2**

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

### **§ 3**

Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Gminnym Żłobku w Ustroniu Morskim bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz zajmowane stanowisko.

### **§ 4**

Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia.

### **§ 5**

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy - należy przez to rozumieć Gminny Żłobek w Ustroniu Morskim reprezentowany przez Dyrektora Żłobka.
2. pracownika - należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy.

## **ROZDZIAŁ II PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

### **§ 6**

Pracodawcy przysługuje w szczególności prawo do:

1. korzystania z wyników wykonywanej przez pracowników pracy,
2. wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego,
3. określenia zakresu obowiązków każdego pracownika zgodnie z postanowieniami umów o pracę i przepisami,

## § 7

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
2. organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, wykorzystując uzdolnienia i kwalifikacje zawodowe pracowników,
3. organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy,
4. przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnianiu,
5. zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
6. informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną przez nich pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
7. terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
8. ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
9. zaspakajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
10. stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
11. wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego,
12. prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
13. przeciwdziałać mobbingowi,
14. szanować godność i inne dobra osobiste pracowników.

## **ROZDZIAŁ III PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA**

### § 8

Pracownikom przysługują w szczególności uprawnienia do:

1. zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
2. terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę,
3. wypoczynku w dniach wolnych od pracy, po zakończeniu czasu pracy w dni robocze oraz podczas urlopów,
4. jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków,
5. wykonywania pracy w warunkach zgodnych z zasadami BHP,
6. tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników na zasadach określonych obowiązującymi przepisami.

### § 9

1. Przez zawarcie umowy o pracę pracownicy zobowiązani są do wykonywania na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem pracy określonego rodzaju.
2. Pracownicy są zobowiązani wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
3. Pracownik jest obowiązany w szczególności:
  - 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy i w pełni wykorzystywać go na pracę zawodową,
  - 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,

- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- 7) okazywać szacunek, koleżeństwo i pomoc wobec przełożonych i współpracowników,
- 8) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
- 9) zachować trzeźwość w pracy i na terenie zakładu pracy,
- 10) przestrzegać prawa wynikającego z ustawy o pracownikach samorządowych i ustawy o opiece nad dzieckiem do lat 3,
- 11) być uprzejmym i życzliwym,
- 12) w miejscu pracy i poza nim swoim zachowaniem, noszonym ubiorem i używanym słownictwem nie naruszać godności i powagi swojej osoby, jako pracownika samorządowego,
- 13) stosować się do wewnętrznych zarządzeń i regulaminów.

#### **§ 10**

1. Pracownicy są obowiązani do wykonania każdej zleconej im pracy, odpowiadającej posiadanym przez nich kwalifikacjom zawodowym i nie wykraczającej poza warunki wynikające z umowy o pracę, chyba, że warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo, gdy wykonanie pracy grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.
2. Jeśli wymagają tego potrzeby Pracodawcy pracownicy są zobowiązani do wykonania także innych prac niż określone w umowie o pracę, pod warunkiem, że nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia, odpowiada kwalifikacjom posiadanym przez pracownika i nie stwarza zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika.
3. W razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz w wyniku szczególnych potrzeb Pracodawcy, pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

#### **§ 11**

Pracownicy są zobowiązani stawić się do pracy w takim czasie, aby w porze rozpoczęcia pracy znajdować się na stanowiskach pracy w gotowości do pracy.

#### **§ 12**

1. Pracownicy są zobowiązani do utrzymania na stanowisku pracy porządku i czystości a po zakończeniu pracy należy z zabezpieczyć urządzenia i pomieszczenia.
2. Wyłączyć oraz odłączyć od sieci elektrycznej urządzenia elektroenergetyczne stwarzające potencjalne źródło pożaru /m.in. elektryczne grzejniki i grzałki/, a także pozamykać otwarte okna.
3. Sprawdzić czy włączone zostały systemy sygnalizacji i zabezpieczenia antywłamaniowe stosowane w zakładzie pracy.

#### **§ 13**

Zabrania się pracownikom:

1. opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy, bez uzasadnionej przyczyny,
  - 1) opuszczenie miejsca pracy w czasie pracy winno być każdorazowo odnotowane w "Ewidencji służbowych lub prywatnych wyjść pracowników Żłobka", podając:
    - a) czas wyjścia,

- b) miejsce, cel
  - c) czas powrotu,
  - d) podpis.
2. wnoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika,
  3. wykorzystywania bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności niezwiązanych z wykonywaną pracą.

#### **§ 14**

Zabrania się spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy oraz palenia tytoniu w pomieszczeniach zakładu pracy.

#### **§ 15**

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach kodeksu pracy.

### **ROZDZIAŁ IV CZAS PRACY**

#### **§ 16**

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w budynku Żłobka lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania zadań.
2. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

#### **§ 17**

1. Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowy wynoszącym 3 miesiące.
2. W stosunku do pracowników, o których mowa w art. 143 Kodeksu pracy stosuje się jednomiesięczny okres rozliczeniowy.

#### **§ 18**

Możliwe jest stosowanie rozkładów czasu pracy przewidujących pracę przez więcej niż pięć dni w ciągu tygodnia i więcej niż 40 godzin tygodniowo przy równoczesnym ustaleniu odpowiednio mniejszej liczby dni i godzin pracy w innych tygodniach okresu rozliczeniowego, przy zachowaniu niezbędnej liczby dni wolnych od pracy.

#### **§ 19**

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby placówki, na polecenie przełożonego pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych,
2. Za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje - według wyboru pracownika - czas wolny w tym samym wymiarze.
3. Możliwość polecenia pracy w godzinach nadliczbowych nie stosuje się do kobiet w ciąży

bez ich zgody oraz do pracowników sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat.

## § 20

1. W ramach systemu czasu pracy, którym pracownicy są objęci, pracodawca może ustalić indywidualny rozkład czasu pracy.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
3. Pracownikowi przysługuje w czasie dnia pracy jedna przerwa śniadaniowa nie przekraczająca 30 minut.

## § 21

1. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.

## § 22

W zakładzie pracy mogą być wprowadzone dni dodatkowo wolne od pracy.

## § 23

Za czas zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych pracownikowi przysługuje wynagrodzenie tylko wtedy, gdy odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

## § 24

1. Czas pracy pracowników będących osobami niepełnosprawnymi, o których mowa w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych /Dz. U. Nr 123, poz. 776/ nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy pracownika będącego osobą niepełnosprawną, który został zaliczony do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
3. Wymiar czasu pracy ustalony zgodnie z ust.1 obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

## § 25

1. Pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielem załogi, może dla wszystkich lub niektórych pracowników:
  - 1) wyznaczyć stanowiska, na których czas pracy pracowników będzie określony wymiarem ich zadań,
  - 2) zmienić ustalony w regulaminie pracy wymiar i rozkład czasu pracy,
  - 3) wprowadzić czas pracy w ruchu ciągłym,
  - 4) wprowadzić zmiany system czasu pracy.

## § 26

1. Pracownik może opuścić stanowisko pracy i teren Żłobka, tylko po uprzednim uzyskaniu zgody przełożonego.
2. Zabrania się zmieniać przydzielonego miejsca pracy, godzin rozpoczynania pracy oraz wzajemnego zastępowania się na stanowiskach i zmianach pracy bez uprzedniej zgody pracodawcy.

## **ROZDZIAŁ V**

### **POTWIERDZANIE OBECNOŚCI W PRACY, USPRAWIEDLIWIANIE NIEOBECNOŚCI I SPÓŹNIENÍ**

#### **§ 27**

Pracownik potwierdza obecność w pracy własnoręcznym podpisem złożonym na liście obecności znajdującej się w pomieszczeniu administracji żłobka.

#### **§ 28**

1. Nieobecność w pracy, opuszczenie miejsca pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny, a w szczególności:

- a) niezdolność do pracy z powodu choroby pracownika,
- b) odsunięcie od pracy, na podstawie decyzji lekarza lub inspektora sanitarnego, jeżeli nie można zatrudnić pracownika przy innej pracy, odpowiedniej do jego stanu zdrowia,
- c) choroba członka rodziny pracownika wymagająca osobistej opieki pracownika nad chorym,
- d) konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat.
- e) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej - w granicach 8 godzin od zakończenia podróży - jeżeli pracownik podróżował w warunkach uniemożliwiających nocny wypoczynek.

2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy, przedstawiając niezwłocznie przyczyny nieobecności. Na żądanie pracodawcy, pracownik przedkłada niezbędne dowody w tym zakresie. Za dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy uważa się:

a) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,

b) decyzję właściwego, państwowego inspektora sanitarnego, wydaną zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,

c) pisemne oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły do której dziecko uczęszcza

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

#### **§ 29**

1. Jeżeli pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, ma obowiązek uprzedzić o tym pracodawcę, przynajmniej dzień wcześniej.

2. W razie nieobecności w pracy w innych okolicznościach niż określone w ust. 1, pracownik ma obowiązek zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności w pracy, a najpóźniej w dniu następnym, chyba, że zachodzą szczególne okoliczności uniemożliwiające terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku zawiadomienia - po ustaniu przyczyn nieobecności.

3. O przyczynie nieobecności pracownik może zawiadomić osobiście, telefonicznie,

telegraficznie za pośrednictwem innego środka łączności lub przez inne osoby.

4. W przypadku spóźnienia się do pracy, pracownik winien niezwłocznie zgłosić się do pracodawcy, celem usprawiedliwienia spóźnienia. Decyzję o formie usprawiedliwienia (ustna lub pisemna) podejmuje pracodawca.

### § 30

1. Pracodawca udziela zwolnień od pracy na umotywowany wniosek pracownika, jeżeli nie zakłóci to toku pracy. Pracownikowi za czas tego zwolnienia nie przysługuje wynagrodzenie, chyba że odpracował czas zwolnienia. Odpracowanie to nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy w trybie i na zasadach określonych przez przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie albo inne przepisy prawa.

3. W szczególności pracodawca obowiązany jest zwolnić od pracy pracownika:

1) na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia,

2) wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania,

3) wezwanego w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium ds. wykroczeń. Łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego,

4) będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi,

5) na czas obejmujący:

a) 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,

b) 1 dzień - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

4. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 3 pkt 1-3 pracodawca wydaje, na wniosek pracownika, zaświadczenie określające wysokość utraconego przez pracownika wynagrodzenia w celu uzyskania przez niego od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu, w wysokości i na warunkach przewidzianych w odrębnych przepisach.

5. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 3 pkt 4-5 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

### § 31

Wyjazdy służbowe (poza wyjazdami miejscowymi) odbywają się na podstawie polecenia wyjazdu (delegacji) podpisanej przez pracodawcę.

## ROZDZIAŁ VI WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

### § 32

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu, za przepracowany miesiąc.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane przelewem na konto bankowe pracownika, zgodnie ze złożonym oświadczeniem.
4. Wynagrodzenie przysługujące za pracę, za określony miesiąc winno być przelane na konto pracownika do 28 dnia każdego miesiąca.
5. Składniki wynagrodzenia oraz przysługujące pracownikom nagrody reguluje Regulamin wynagradzania.

## ROZDZIAŁ VII

### URLOPY

### § 33

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym przez przepisy kodeksu pracy.
2. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

### § 34

1. Urlopy udzielane są w terminie ustalonym przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem (na wniosek pracownika po wyrażeniu zgody przez pracodawcę).
2. Urlopu niewykorzystanego pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi, a pracownik ma obowiązek wykorzystać najpóźniej do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego.

### § 35

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

### § 35

Pracownik ma prawo do czterech dni urlopu na żądanie w roku kalendarzowym, w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

### § 36

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego nieobecność w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

### § 37

1. Na pisemny wniosek pracownika, Pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego. Okres tego urlopu nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.
3. Przepisów ust. 1 i ust. 2 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

### § 38

1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w ust. 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.
3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.
4. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.
5. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika z godnie z wymogami określonymi w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16.12.2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz. U. Nr 230, poz. 2291).

## ROZDZIAŁ VIII ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW

### § 39

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, Pracodawca może stosować:
  1. karę upomnienia
  2. karę nagany
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów p.poż., opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - Pracodawca może również zastosować karę pieniężną
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączne kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1 - 3 Kodeksu pracy.

### § 40

Do rażącego naruszenia ustalonego w regulaminie porządku i dyscypliny pracy należy:

1. złe i niedbałe wykonywanie pracy, psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,

2. nieprzybycie bądź spóźnienie się do pracy, samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
3. stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo spożywanie alkoholu w czasie lub w miejscu pracy,
4. zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
5. niewykonywanie poleceń przełożonych,
6. niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
7. nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
8. nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej.

#### **§ 41**

Przedawnienie, tryb ukarania, wymiar kary, sprzeciw pracownika oraz zatarcie kary ujęte są w rozdziale VI Kodeksu Pracy i stosowane są zgodnie z nim.

#### **§ 42**

1. W razie powstania między pracodawcą a pracownikiem sporu wynikającego ze stosunku pracy, pracownik powinien przedstawić swoje roszczenia przełożonemu, który obowiązany jest podjąć kroki w celu polubownego załatwienia sprawy. Równocześnie przełożony obowiązany jest wskazać pracownikowi właściwą komórkę lub osobę, u której zainteresowany może uzyskać szczegółowe informacje w swojej sprawie lub ją załatwić.
2. W sytuacji określonej w ust. 1 każda ze stron (tj. pracodawca i pracownik zgłaszający roszczenie) ma prawo żądać, aby rozmowy odbywały się w obecności osób trzecich (świadków).
3. Jeżeli, w wyniku powyższych czynności roszczenia pracownika nie mogą zostać zaspokojone pracodawca jest obowiązany pouczyć pracownika o przysługujących mu środkach prawnych w dochodzeniu swoich roszczeń na drodze postępowania sądowego przed sądem pracy.

## **ROZDZIAŁ IX PRZEPISY BHP I OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA**

#### **§ 43**

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

#### **§ 44**

Pracodawca jest obowiązany:

1. zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
2. prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3. organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
4. kierować pracowników na wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie.

#### § 45

1. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (**załącznik nr 3**).
2. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ust. 12, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (**załącznik nr 4**).
3. Pracownik otrzymuje ekwiwalent pieniężny za pranie i czyszczenie odzieży raz na kwartał w terminie wypłaty wynagrodzenia (**załącznik nr 4**).

#### § 46

4. Pracownikom korzystającym z monitora ekranowego w trakcie pracy, przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy, przysługuje zwrot kosztów za zakup okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych, którym lekarz w wyniku badań profilaktycznych wydał zaświadczenie lub orzeczenie o potrzebie stosowania okularów korygujących wzrok. Wniosek należy złożyć niezwłocznie po badaniu.
5. Podstawą zwrotu kosztu zakupu okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych jest złożenie przez pracownika w komplecie następujących dokumentów:
  - 1) oryginał/kopia imiennego dowodu zakupu wystawionego na pracownika, faktura VAT lub rachunek dokumentujący zakup
  - 2) wypełniony wniosek o dofinansowanie kosztów zakupu okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych (**załącznik nr 5**).
6. Wysokość zwrotu kosztu zakupu okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych odpowiada kosztowi zakupu okularów lub soczewek kontaktowych, nie może być jednak wyższa niż 700 zł. Zwrot ten będzie dokonywany w miesiącu następującym po złożeniu wniosku.
7. Zwrot kosztów zakupu okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych przysługuje nie częściej niż raz na 24 miesiące.

#### § 47

1. Dyrektor Żłobka zapewnia odpowiednie środki czystości i higieny osobistej w ogólnodostępnych pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.
2. Środki czystości i higieny osobistej w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych to mydło, ręczniki papierowe i papier toaletowy.
3. Środki czystości i higieny osobistej uzupełniane są w miarę potrzeb.
4. Wszystkie środki czystości i higieny osobistej mają na celu utrzymanie odpowiednich standardów sanitarnych, zapobieganie rozprzestrzenianiu się chorób zakaźnych i tworzenie bezpiecznego środowiska pracy.

#### § 48

1. Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

2. Po odbyciu szkolenia, pracownik podpisuje oświadczenie, które zostaje dołączone do akt osobowych.

#### § 49

1. W razie gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

## ROZDZIAŁ X RÓWNE TRAKTOWANIE W ZATRUDNIENIU

#### § 50

1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w ust. 1.

3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ust. 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w ust.1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu ust. 2 jest także:

1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą

się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

### § 51

1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem ust. 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 53 ust. 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych § 53 ust. 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
- 4) ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 53 ust. 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

4. Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

### § 52

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

### § 53

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma

prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

#### **§ 54**

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

## **ROZDZIAŁ XI OCHRONA PRACY Kobiet I MŁODOCIANYCH**

#### **§ 55**

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i przedstawiciel załogi wyraził zgodę na rozwiązanie umowy.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca.
3. Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
4. Przepisu ust. 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

#### **§ 56**

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

#### **§ 57**

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia nawet za ich zgodą.
2. Do prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w szczególności należą te określone w załączniku Nr 1 do niniejszego regulaminu.

#### **§ 58**

1. Do prac wzbronionych kobietom w ciąży i w okresie karmienia w szczególności należą te określone w załączniku Nr 1 do niniejszego regulaminu.
2. Do prac wzbronionych kobietom w ciąży także należą:
  - 1) prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę,
  - 2) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi

podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem /bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem/, oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.

#### **§ 59**

1. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.
2. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

#### **§ 60**

1. Kobiety w ciąży oraz pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez jego zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy jak i w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Pracownika samorządowego opiekującego się dzieckiem w wieku do 8 lat lub sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedzielę i święta.

#### **§ 61**

1. Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Przepis ust.1 stosuje się także do pracownika, z tym że jeżeli oboje rodzice są zatrudnieni, z uprawnienia tego może skorzystać jedno z nich.

#### **§ 62**

1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych nawet za ich zgodą.
2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.
3. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:  
- ukończyli co najmniej gimnazjum oraz- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
5. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.
6. Do prac wzbronionych młodocianym w szczególności należą te określone w załączniku Nr 2 do niniejszego regulaminu.

#### **§ 63**

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych.

#### **§ 64**

Jeżeli lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne wyda orzeczenie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

## **ROZDZIAŁ XII PRZEPISY KOŃCOWE**

### **§ 65**

1. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony po uzgodnieniu jego treści z przedstawicielem załogi.

### **§ 66**

1. Pracownik potwierdza zapoznanie się z regulaminem w odrębnym oświadczeniu według ustalonego wzoru do niniejszego regulaminu.
2. Pracownik nowo zatrudniony zobowiązany jest do zapoznania się z regulaminem przed rozpoczęciem pracy.

### **§ 67**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w administracji żłobka, co każdy pracownik potwierdzi w pisemnym oświadczeniu.

## Załącznik Nr 1 do regulaminu pracy Żłobka

Na podstawie Kodeksu pracy dział ósmy i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996r [ Dz. U. Nr 114, poz. 545 ] z późniejszymi zmianami ( Dz. U Nr 127 poz. 1092 z dnia 30.07.2002) w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet wprowadza się do przestrzegania i stosowania:

### WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET

1. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia i w narażeniu na szkodliwe działanie związków chemicznych.
2. Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach i w warunkach wymienionych w przepisach zawierających wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet.

#### **Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała:**

1. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej
  - a) 12 kg - przy pracy stałej,
  - b) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godz. w czasie zmiany roboczej)
2. Ręczne podnoszenie pod górę- po schodach, pochylniach, których max kąt nachylenia przekracza 300, a wysokość 5 m - ciężarów o masie:
  - a) 8 kg - przy pracy stałej,
  - b) 15 kg - przy pracy dorywczej do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej.
3. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) 50 kg - przy przewożeniu ciężarów na taczkach jednokołowych,
  - b) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2,3,4 - kołowych.
4. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
  - a) prace wymienione w pkt.1, 2 i 3 jeżeli występuje przekroczenie 1 określonych w nich wartości,
  - b) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.
  - c) prace przy obsłudze monitorów ekranowych- powyżej 4 godzin na dobę.
  - d) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
  - e) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego,
  - f) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określone w przepisach prawa atomowego
  - g) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwaniu skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi
  - h) prace na wysokości- poza stałymi galeriami, podestami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenia i schodzenia po drabinach i klamrach.

### **Prace w mikroklimacie zimnym i zmiennym**

1. Prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150 C.

### **Prace w warunkach narażenia na hałas**

1. Dla kobiet w ciąży:

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 65 dB,
- b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- c) maksymalny poziom A przekracza wartość 110 dB,

2. prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

3. prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- a) 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,
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz  
- przekraczają dopuszczalne wielkości,

4. prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne przekraczają dopuszczalne wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8 godz. dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy ( dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

5. wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

### **Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych**

Kobietom w ciąży i okresie karmienia:

- 1. prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach
- 2. prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia

w środowisku pracy przekraczają wartości  $1/3$  najwyższych dopuszczalnych stężeń.

## Załącznik Nr 2 do regulaminu pracy Żłobka

Na podstawie Art. 190- 206 ustawy z dnia 26.06.1974 r.- Kodeks pracy tj. Dz.U.z 1998r Nr 21, poz. 94, z późniejszymi zmianami oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004r w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac Dz. U. Nr 200, poz. 2047 z późniejszymi zmianami wprowadza się do przestrzegania i stosowania:

### WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

#### Zatrudnianie młodocianych

#### Rozdział I

#### Przepisy ogólne

1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekracza 18 lat.
2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.
3. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:
  - a) ukończyli co najmniej gimnazjum,
  - b) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu
4. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego lub odbycia praktyki zawodowej.
5. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.
6. Pracodawca jest zobowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.
7. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.  
Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy.  
Wykaz ten podlega zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy, który nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym określonym w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24.08.2004r (Dz.U Nr 200, poz.2047 z późn. zmianami).
8. Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

#### Rozdział II

#### Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nie określony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

## Rozdział III

### **Dokształcanie**

W zakresie dokształcania pracowników młodocianych mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy art. 197 do 200.

## Rozdział IV

### **Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe**

Ustala kodeks pracy w Art. 200<sup>1</sup> i Art. 200<sup>2</sup>.

## Rozdział V

### **Szczególna ochrona zdrowia:**

- 1 Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.
2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowane w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia
3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informację o ryzyku zawodowym, które wiążą się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.
4. Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekroczyć 6 godz. na dobę.
5. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekroczyć 8 godz. na dobę.
6. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
7. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 45 minut, wliczaną do czasu pracy.
8. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
9. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>.
10. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nie mniej niż 14 godzin.
11. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.
12. Nie wolno zatrudniać młodocianego przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.
13. Rada Ministrów w drodze rozporządzenia, określiła wykaz niektórych prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

## Rozdział VI

### Praktyki zawodowe

1. Praktyki zawodowe wynikają z planu nauczania poszczególnych typów szkół zawodowych lub średnich.
2. Praktyki te są prowadzone pod kierunkiem nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych.
3. Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku poniżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionym młodocianym, które są określone w załączniku Nr 2 do rozporządzenia, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych.

## Rozdział VII

### ZAŁĄCZNIK Nr 1

#### 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 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 (powyżej 4 razy na godzinę):
    - dla dziewcząt - 8 kg,
    - dla chłopców - 12 kg.

###### **2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała**

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane na kolanach.

###### **3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu**

- 1) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:

a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą urządzeń sterowniczych.

## **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 i preparatów chemicznych, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).

2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
- b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
- d) może powodować raka (R45),
- e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
- f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
- g) może upośledzać płodność (R60),
- h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
- i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).

3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:

- a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
- b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
- c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).

4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

### **2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów**

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

2) pyłów o działaniu uczulającym;

3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.

### **3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

1) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.

2) 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.

3) Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

- a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinne go dobowego lub do przeciętne go tygodniowe go, określone go w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 4) Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
- a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinne go dobowego lub do przeciętne go tygodniowe go, określone go w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- b) 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-godzinne go dobowego lub do przeciętne go tygodniowe go, określone go 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

- 5) Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
- a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinne m działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s<sup>2</sup>,
- b) 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/s<sup>2</sup>.
- 6) Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm, których:
- a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y i Z, przy 8-godzinne m działaniu na organizm, przekracza 0,25 m/s<sup>2</sup>,
- b) 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/s<sup>2</sup>.
- 7) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14 °C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplne go u młodych pracowników.
- 8) Prace w środowisku o dużych wahanjach parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15 °C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowe j adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośrednie j.

### III. Prace stwarzające zagrożenie wypadkowe

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

- a) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
- 2) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego)
- 3) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:
  - a) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,
  - b) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.
- 4) Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

## **ZAŁĄCZNIK Nr 2**

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

#### **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 na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nie przekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów. Uwaga:

- 1) Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- 2) Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-4, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

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

##### **1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych**

1 Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalniach, pod następującymi warunkami:

- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
- b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
- c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt. 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10 °C.

W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w warunkach, w których wartość wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI nie przekracza  $800 \text{ kcal} \times \text{m}^{-2} \times \text{h}^{-1}$ .

### Załącznik Nr 3 do Regulaminu pracy Żłobka

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(stanowisko)

#### **Zgoda na wykorzystywanie przez pracownika własnej odzieży roboczej**

Ja, niżej podpisany, zgodnie z art. 237<sup>7</sup> § 2 i § 4, art. 237<sup>9</sup> § 3 *Kodeksu pracy*, wyrażam zgodę na używanie podczas wykonywania obowiązków służbowych własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zobowiązuje się do ich prania i czyszczenia.

.....  
(podpis pracownika)

Załącznik Nr 4 do Regulaminu pracy Żłobka

LP	STANOWISKO PRACY	ZAKRES WYPOSAŻENIA R - odzież i obuwie robocze O - ochrony indywidualnej	PRZEWIDYWANY OKRES używalności w miesiącach, i do zużycia	WYSOKOŚĆ EKWIWALENTU w zł
1	2	3	4	5
1	Opiekun/pomoc opiekuna	R – obuwie profilaktyczne O- koszulka/ tunika bawełniana O – spodnie bawełniane / legginsy O- fartuch ochronny	12 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy 12 miesięcy	100 zł 60 zł 40 zł 120 zł
2	Konserwator	R – ubranie robocze drelichowe R – trzewiki przemysłowe R - kalosze O – czapka ocieplana O – kurtka ocieplana O – rękawice robocze O – rękawice gumowe O – przyłbica R – koszula flanelowa	18 miesięcy 24 miesiące 24 miesiące do zużycia do zużycia do zużycia do zużycia do zużycia 12 miesięcy	120 zł 100 zł 100 zł 40 zł 140 zł  40 zł 40 zł

### Koszty prania odzieży roboczej przez pracownika we własnym zakresie

Wyliczenie kosztów jednego prania:

Nazwa składnika	Jednostka	Cena za jednostkę	Zużycie podczas jednego prania	Cena za jedno pranie
Woda	1 m <sup>3</sup>	15 zł	0,05 m <sup>3</sup>	0,75 zł
Prąd	1 kWh	1,50 zł	1,35 kWh	2,03 zł
Proszek do prania	1 kg	18 zł	0,05 kg	0,90 zł
Amortyzacja pralki	–	–	–	0,60 zł
Koszt jednego prania	–	–	–	4,28 zł

Ryczałt, jaki przysługuje pracownikowi za pranie odzieży roboczej (ochronnej) we własnym zakresie w oparciu o wyliczenia.

Wysokość ryczałtu:

Lp.	Nazwa odzieży	Jednostka	Kwota w zł	Przewidywana częstotliwość prania w miesiącu
1.	Koszulka bawełniana	szt.	9	do 4 x
2.	Spodnie bawełniane	szt.	9	do 4 x
3.	Kurtka ocieplana	szt.	6	1x (od listopada do marca)
4.	Fartuch ochronny	szt.	5	do 4 x
5.	Uniform kucharski	szt.	9	do 4 x
6.	Ubranie robocze	szt.	10	1x
7.	Koszula flanelowa	szt.	5	do 4 x

**Załącznik Nr 5 do Regulaminu pracy Żłobka**

.....  
(miejsowość, data)

**Wniosek o dofinansowanie kosztów zakupu okularów korygujących wzrok / soczewek kontaktowych<sup>1</sup> podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego**

Imię i nazwisko: .....

Stanowisko: .....

Proszę o refundację kosztów okularów korygujących wzrok / soczewek kontaktowych<sup>1</sup> do pracy przy obsłudze monitora ekranowego w kwocie .....

.....  
(data i podpis pracownika)

Potwierdzam fakt, iż czas pracy wnioskodawcy przy monitorze ekranowym wynosi co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Pracownik z tytułu wykonywanych czynności posiada uznaną uciążliwość pracy przy monitorze ekranowym, w związku z czym należy dokonać zwrotu kosztów zakupu okularów korygujących wzrok / soczewek kontaktowych<sup>1</sup>.

.....  
(data i podpis dyrektora żłobka)

**Załączniki:**

- 1) Oryginał rachunku (faktury) wystawiony imiennie na pracownika, dokumentujący zakup okularów korygujących wzrok lub soczewek kontaktowych