

ZARZĄDZENIE NR 3/2011
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Ostrówku
z dnia 03 października 2011 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ostrówku.

Na podstawie art. 104 § 1 i art. 104³ Kodeksu Pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn.zm.), w związku z art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz,U, z 2008r. Nr 223, poz. 1458) **zarządzam , co następuje:**

§ 1. Ustalam Regulamin Pracy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ostrówku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc zarządzenie Nr 8/09 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ostrówku z dnia 23.12.2009r.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej


mgr Irena Mikula

Regulamin Pracy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ostrówku.

ROZDZIAŁ I Postanowienia wstępne

§ 1. Regulamin pracy, zwany dalej „Regulaminem” ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 3. 1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z Regulaminem Pracy i innymi regulaminami obowiązującymi w GOPS Ostrówek.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią w/w regulaminów dołącza się do akt osobowych pracownika.

§ 4.1. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ostrówku, będący jednostką organizacyjną, jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy, a osobą dokonującą za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest Kierownik GOPS.

2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy, należy przez to rozumieć Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Ostrówku, reprezentowany przez kierownika,
- 2) pracownikach, należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Ostrówku.

ROZDZIAŁ II Obowiązki pracodawcy

§ 5. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

1. Zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz ich podstawowymi uprawnieniami.

2. Organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji wysokiej wydajności i należytej jakości pracy.

3. Organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy .
4. Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną .
5. Zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenia.
7. Ułatwić pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
8. Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników.
9. Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
10. Przeciwdziałać lobbingowi.
11. Prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników.

ROZDZIAŁ III

Obowiązki pracowników

§ 6.1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności :

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 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 przepisów z zakresu ochrony danych osobowych,
- 6) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.
- 7) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- 8) dbać o czystość, porządek na stanowisku pracy, wokół niego.
- 9) podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętności pracy,
- 10) należyście zabezpieczać po zakończeniu pracy narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy,
- 11) zachować tajemnicę służbową w zakresie przez prawo przewidzianym.

12) w godzinach przyjęć interesantów należy przestrzegać zasady by w pokojach biurowych był obecny pracownik mogący udzielić informacji interesantom,

3. Pracownik nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

§ 7. Przyjęcie do wiadomości obowiązku przestrzegania tajemnicy określonej w obowiązujących przepisach pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem na dokumencie przechowywanym w aktach osobowych.

§ 8.1. Pracownicy są obowiązani do wykonywania 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 zobowiązani są do wykonywania także zleconych im prac innych niż określone w umowie w okresie nie przekraczającym 3 miesięcy w roku kalendarzowym pod warunkiem, że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia, odpowiada kwalifikacjom posiadanym przez pracowników i nie stwarza zagrożenia dla zdrowia i życia.

3. W razie konieczności i szczególnych potrzeb pracodawcy, pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy w dniu ustawowo wolnym od pracy oraz w godzinach nadliczbowych.

§ 9. W związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownicy są zobowiązani:

- 1) zwrócić pracodawcy pobrane materiały i wyposażenie,
- 2) rozliczyć się z pracodawcą z pobranych zaliczek i pożyczek,

§ 10.1. Po zakończeniu pracy każdy pracownik obowiązany jest uporządkować swoje stanowisko oraz zabezpieczyć powierzone mu narzędzia, sprzęt, dokumenty i pieczęcie.

2. Wynoszenie wszelkiego rodzaju sprzętu, narzędzi i materiałów poza teren zakładu pracy bez zezwolenia przełożonego jak i używanie ich niezgodnie z przeznaczeniem jest zabronione.

3. Pracownik opuszczający pomieszczenie pracy jako ostatni zobowiązany jest do:

- 1) sprawdzenia i zabezpieczenia wszelkich urządzeń elektrycznych,
- 2) zamknięcia drzwi i okien.

4. W przypadku powzięcia przez pracownika wiadomości o wystąpieniu na terenie zakładu pracy jakiegokolwiek awarii, obowiązany jest on niezwłocznie

zawiadomić o tym fakcie kierownika oraz przedsięwziąć działania mające na celu ograniczenie szkody.

§ 11. W GOPS w Ostrówku obowiązuje zakaz :

- 1) palenia tytoniu, z wyjątkiem miejsc do tego wydzielonych,
- 2) spożywania alkoholu oraz przyjmowania środków odurzających.

ROZDZIAŁ IV

Czas pracy

§ 12. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy GOPS lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy i czas rzeczywistego wykonywania pracy poza normalnymi godzinami.

§ 13. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 14. 1. Wprowadza się równoważny system czasu pracy (art. 135 KP). Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, a 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Dla pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym – 7 godzin na dobę.

2. Praca w godzinach nie przekraczających norm określonych w ust.1 nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.

4. Ograniczenie przewidziane w ust. 1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

§ 15. W GOPS dni wolne od pracy wprowadza kierownik zarządzeniem:

1) w różnych okolicznościach- po odpracowaniu w innym terminie.

§ 16.1. Ustala się następujący czas pracy:

1) dzień pracy dla pracowników administracji, obsługi, pracowników interwencyjnych trwa od poniedziałku do piątku – od godz. 7.15 do 15.15,

2) na stanowisku sprzątaczkii - od poniedziałku do piątku od 9.00 do 17.00.

§ 17. Kierownik może w uzasadnionych przypadkach dokonać niezbędnych odstępstw od określonego w § 16 rozkładu czasu pracy.

§ 18.1. Pracownikom przysługuje wliczona do czasu pracy przerwa śniadaniowa.

2. Przerwa, o której mowa w ust. 1 nie może być dłuższa niż 15 minut.

3. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy śniadaniowej ustala kierownik w porozumieniu z pracownikami w taki sposób aby nie zakłócić toku pracy, a zwłaszcza obsługi interesantów .

4. Pracownikowi przysługuje 5 minutowa przerwa wliczana do czasu pracy po godzinie pracy przy komputerze.

5. Pracownikom z orzeczeniem o niepełnosprawności przysługuje 15 minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.

§ 19.1. Praca wykonywana w godzinach 21.00 - 7.00 jest pracą w porze nocnej.

2. Za pracę w niedzielę oraz święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy 7.00 rano w tym dniu a 7.00 następnego dnia.

§ 20.1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnych pracowników 150 godzin w roku kalendarzowym.

3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

4. Udzielanie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

5. Pracownikowi wykonującemu pracę w dniu wolnym od pracy przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodnionym.

§ 21. Kierownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 1511 § 1 KP, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

ROZDZIAŁ V

Porządek i organizacja pracy

§ 22.1. Pracownicy potwierdzają przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności.

2. Listy obecności dla pracowników GOPS wykląda i kontroluje ich wypełnianie pracownik ds. kadr.

§ 23. Po zakończeniu pracy pomieszczenia biurowe należy zamknąć na klucz , po uprzednim wyłączeniu urządzeń elektrycznych, zamknięciu okien i sprawdzeniu innych zabezpieczeń.

§ 24. 1. Na terenie GOPS poza normalnymi godzinami pracy może przebywać kierownik .

2. Prawo przebywania na terenie GOPS poza osobami wymienionymi w ust.1 wymaga zezwolenia kierownika (**Zał. Nr 1**).

ROZDZIAŁ VI

Sposób usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy oraz udzielanie zwolnień od pracy i urlopów.

§ 25.1. O niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej lub niemożliwej do przewidzenia pracownik jest zobowiązany zawiadomić kierownika o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności.

2. Zawiadomienie o którym mowa w ust. 1 pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pomocą innego środka łączności albo drogą pocztową przy czym za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Nietrzymanie terminu o jakim mowa w ust. 1 może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami.

§ 26.1. Pracownik jest zobowiązany usprawiedliwić nieobecność lub spóźnienie się do pracy, przedstawiając kierownikowi stosowne wyjaśnienia lub dowody.

2. Wyjaśnienia lub dowody usprawiedliwiające spóźnienie do pracy, pracownik przedstawia natychmiast, zaś dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy, najpóźniej drugiego dnia tej nieobecności.

3. Decyzje w sprawie uznania nieobecności w pracy lub spóźnień do pracy za usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione podejmuje kierownik.

§ 27.1. W trybie i na zasadach określonych odrębnymi przepisami Kierownik jest zobowiązany zwolnić pracownika od pracy w celu:

- 1) stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony,
- 2) stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenie,
- 3) wykonania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym,
- 4) przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich,
- 5) złożenia zeznań w charakterze świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez Najwyższą Izbę Kontroli i udziału w tym postępowaniu

w charakterze specjalisty,

- 6) uczestniczenia w działaniach ratowniczych prowadzonych przez ochotniczą straż pożarną i wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu a także uczestnictwa w szkoleniu pożarniczym,
- 7) wykonywania obowiązku świadczeń osobistych,
- 8) oddawania krwi przez pracownika będącego krwiodawcą oraz przeprowadzania zaleconych przez stacje krwiodawstwa określonych badań lekarskich,

2. Kierownik jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w związku z innymi przyczynami usprawiedliwionymi przez przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 28.1. Załatwianie przez pracownika spraw osobistych, rodzinnych czy społecznych powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.

2. Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela Kierownik gdy zachodzi nieunikniona potrzeba takiego zwolnienia.

3. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2 pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Odpracowanie powinno nastąpić do końca okresu rozliczeniowego w terminie uzgodnionym bezpośrednio z Kierownikiem.

§ 29. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy lub zwolnienie od niej nie przysługuje, chyba, że przepisy prawa pracy stanowią inaczej.

§ 30.1. Pracownicy mogą opuszczać teren siedziby GOPS w czasie godzin pracy wyłącznie na polecenie lub za zgodą Kierownika oraz po wpisaniu się w książce wyjść / **Zał. Nr 2 /** .

2. Książkę wyjść w sprawach służbowych i pozasłużbowych prowadzi:

1) dla pracowników GOPS – pracownik ds. kadr.

3. Powrót do pracy odnotowuje się w książce wyjść bezzwłocznie. Nie wpisanie godziny powrotu w książce wyjść stwarza domniemanie przebywania pracownika poza siedzibą GOPS do końca dnia roboczego.

§ 31. Prawidłowość wykorzystania zwolnień od pracy uzasadnionych stwierdzoną przez właściwego lekarza niezdolnością do pracy, podlega kontroli w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 32.1. Urlopu wypoczynkowego udziela się na podstawie wniosku pracownika o urlop i potrzeb wynikających z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy.

2. Pracownik korzysta z urlopu wypoczynkowego na podstawie zatwierdzonego pozytywnie wniosku przez Kierownika.

3. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie wywiadów rodzinnych /środowiskowych/ jeśli przepracował nieprzerwanie i faktycznie 5 lat, przysługuje raz na dwa lata, dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

4. Termin urlopu pracownik uzgadnia indywidualnie z Kierownikiem.

5. W szczególnych okolicznościach pracodawca jest uzgodniony termin urlopu wypoczynkowego, z przyczyn usprawiedliwionych nieobecności w pracy, przesunąć z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy na skutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego.

6. Część urlopu nie wykorzystana z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego przez czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego – udziela się pracownikowi w terminie późniejszym.

7. Urlopu nie wykorzystanego w uzgodnionym terminie należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego.

§ 33. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny.

ROZDZIAŁ VII

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia.

§ 34.1. Wynagrodzenie za pracę, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zasiłki z ubezpieczenia społecznego oraz premie, dodatki specjalne płatne są co miesiąc z dołu w dniu 28 każdego miesiąca, a jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

2. Wynagrodzenie wypłacane jest w kasie GOPS w godzinach pracy.

3. Wynagrodzenie na wniosek pracownika może być przekazywane na jego rachunek oszczędnościowo- rozliczeniowy.

§ 35. Z wynagrodzenia za pracę pod odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – 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) kary pieniężne przewidziane w art. 108 KP,

4) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

ROZDZIAŁ VIII

Obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej

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

§ 37.1. 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 profilaktyczne badania lekarskie.

2. Pracownicy są obowiązani:

- 1) uczestniczyć w szkoleniu bhp,
- 2) wykonywać pracę zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- 3) stosować odzież i obuwie robocze zgodnie z przeznaczeniem,
- 4) poddawać się badaniom i wskazaniom lekarskim,
- 5) współdziałać z Kierownikiem w wypełnianiu obowiązków bhp.

§ 38.1. Wszyscy pracownicy przed przystąpieniem do pracy przechodzą szkolenie wstępne w zakresie ogólnym i stanowiskowym ważne 1 rok.

2. Szkolenie wstępne w zakresie ogólnym przeprowadza służba bhp, a stanowiskowym bezpośrednio przełożony.

3. W czasie szkolenia wstępnego należy poinformować pracownika o ryzyku zawodowym w związku z pracą.

4. Szkolenie okresowe przeprowadza się zgodnie z terminem niżej podanym:

- 1) pracodawca – co 6 lat,
- 2) pracownik administracyjny – co 6 lat,
- 3) pracownik na stanowisku roboczym – co 3 lata.

5. Szkolenie okresowe przeprowadzają uprawnione firmy.

§ 39.1. Pracownikom użytkującym na swoim stanowisku pracy monitory ekranowe co najmniej przez 4 godziny dziennie przysługuje refundacja zakupu okularów lub wymiana szkieł.

2. Fakt pracy na stanowisku i czas, o którym mowa w ust. 1 potwierdza Kierownik (**Zał. Nr 3**).

3. Potwierdzenie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

4. Fakt konieczności posiadania okularów lub wymiany szkielek przez pracowników stwierdza lekarz okulista w czasie wykonywania obowiązkowych badań profilaktycznych.

5. W przypadku pogorszenia się wzroku stwierdzonego przez samego pracownika, może on wystąpić do kierownika jednostki o skierowanie na badanie specjalistyczne, niezależnie od czasu, który minął od ostatnich badań profilaktycznych.

§ 40.1. Pracownikom zatrudnionym w GOPS przysługują:

1) dla pracowników zatrudnionych w GOPS przysługują środki czystości i herbata, ręcznik - **(Zał. Nr 4),**

ROZDZIAŁ IX

Ochrona pracy kobiet

§ 41. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet zatrudnionych w GOPS, stanowi **załącznik Nr 5** do niniejszego regulaminu.

§ 42.1. Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

2. Kobiety w ciąży nie wolno, bez jej zgody, delegować poza stałe miejsce pracy.

3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno, bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 43. Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobiety w ciąży w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej.

§ 44.1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczonych do czasu pracy.

2. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy do 45 minut każda.

3. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

ROZDZIAŁ X

Kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy

§ 45.1. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia zastosowanie przez Kierownika sankcji z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika łącznie.

2. Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumie się:

- 1) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy,
- 2) spóźnianie się do pracy bez usprawiedliwienia w ilości 5 spóźnień w miesiącu,
- 3) podpisywanie listy obecności za innych pracowników i fałszowanie listy,
- 4) przyczynianie się w sposób świadomy do ciężkiego wypadku,
- 5) przywłaszczenie mienia,
- 6) dopuszczanie do możliwości przywłaszczenia mienia,
- 7) niezachowanie tajemnicy państwowej i służbowej oraz zasady poufności,
- 8) wyносzenie poza siedzibę GOPS dokumentów bez koniecznej zgody Kierownika,
- 9) spożywanie alkoholu i odurzanie się w miejscu pracy oraz przebywanie w miejscu pracy po użyciu alkoholu i środków odurzających,
- 10) nieprzestrzeganie przepisów o zakazie konkurencji.

§ 46. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz przepisów przeciwpożarowych Kierownik może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

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

2. Kara może być stosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

3. Jeżeli z powodu nieobecności w pracy pracownik nie może być wysłuchany bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty termin ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

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

§ 49. Przy stosowaniu kary bierze się po uwagę w szczególności: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 50.1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Kierownik. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, Kierownik jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kary.

§ 51.1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Kierownik może z własnej inicjatywy uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

2. Zasadę zawartą w ust.1 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez Kierownika albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

ROZDZIAŁ XI

Postanowienia końcowe

§ 52.1. Wszelkich informacji o pracy w GOPS wychodzących na zewnątrz udziela Kierownik lub upoważnieni przez niego pracownicy.

2. Bez zgody Kierownika pracownicy nie mogą udostępniać komukolwiek dokumentów i ich kopii zawierających tajemnice gospodarcze, służbowe i inne określone w przepisach prawa, w tym związane z ochroną dóbr osobistych.

3. Osoby upoważnione na mocy odrębnych przepisów prawnych do kontroli działalności GOPS są dopuszczone do czynności kontrolnych po uprzednim sprawdzeniu dokumentów uprawniających do kontroli i zawiadomieniu o kontroli Kierownika. Udostępnieniu kontrolnemu podlegają tylko dokumenty niezbędne do przeprowadzenia kontroli.

§ 53. Dane osobowe pracownika są przetwarzane w zakresie niezbędnym w wykonywaniu przez niego stosunku pracy i prowadzeniu dokumentacji z tym związanej.

§ 54. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i innych aktów prawa pracy.

§ 55. Jeżeli stosunek pracy pracowników samorządowych regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

§ 56. Pracownicy GOPS w sprawach skarg i zażaleń są przyjmowani , w miarę potrzeb przez Kierownika.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

mgr Irena Mikula

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Pracy
GOPS w Ostrówku
z dnia 03 października 2011r.

Ostrówek, dnia

ZEZWOLENIE NR/.....
stałe/ jednorazowe

Zezwalam
Panu/Pani

na przebywanie w budynku Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w
Ostrówku w godz. od do

w dniu/ dniach

.....
/ pieczęć i podpis /

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej


mgr Lena Mikula

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Pracy
GOPS w Ostrówku
z dnia 03 października 2011r.

EWIDENCJA WYJŚĆ PRACOWNIKÓW W GODZINACH PRACY

L.p.	Data wyjścia	Nazwisko i Imię	Symbol wyjścia	Godz. wyjścia	Cel wyjścia służbowego	Liczba min/godz	Podpis pracownika
------	-----------------	--------------------	-------------------	------------------	---------------------------	--------------------	----------------------

S – wyjście służbowe

O – wyjście osobiste

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej


mgr Irena Mikula

Załącznik Nr 3
do Regulaminu Pracy
GOPS w Ostrówku
z dnia 03 października 2011r.

**POTWIERDZENIE CZASU PRACY NA STANOWISKU WYPOSAŻONYM W
MONITOR EKRAOWY**

Ostrówek, dnia

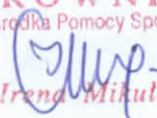
Pan/ Pani zatrudniony w
Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Ostrówku

na stanowisku

.....

Użytkuje w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej 4 godziny dziennie.

.....
(podpis kierownika)

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

mgr Irena Mikula

Załącznik Nr 4
do Regulaminu Pracy
GOPS w Ostrówku
z dnia 03 października 2011r.

ZASADY PRYZNAWANIA ŚRODKÓW CZYSTOŚCI, HERBATY, RĘCZNIKÓW DLA PRACOWNIKÓW GOPS.

- I. Dla pracowników GOPS w Ostrówku ustala się następujące zasady przyznawania środków czystości:
 - a) mydło – 1 kostka 100 gramowa miesięcznie,
 - b) ręcznik - 1 ręcznik w ciągu roku.

- II. Herbata:
 - a) 100 gram herbaty miesięcznie.

- III. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy środki czystości i herbata przysługują proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

- IV. Środki czystości i herbata nie przysługują pracownikom na urlopie bezpłatnym lub na zwolnieniach lekarskich dłuższych niż 1 miesiąc.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

mgr Irena Mikula

WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE UCIAŹLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET

1. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1.1. 12 kg – przy pracy stałej
- 1.2. 20 kg – przy pracy dorywczej

2. Ręczne przenoszenie pod górę – pochylniach, schodach itp. Których maksymalny kąt pochylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:

- 2.1. 8 kg – przy pracy stałej
- 2.2. 15 kg – przy pracy dorywczej

3. Zabronione prace kobiet w ciąży i w okresie karmienia:

1. Prace wymienione w 1 i 2 jeżeli występuje przekroczenie $\frac{1}{4}$ wymienionych Wartości.
2. Prace w pozycji wymuszonej.
3. Prace w pozycji stojącej ponad 3 godzinnego czasu pracy.
4. Wszystkie prace, przy których obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ w ciągu zmiany roboczej.
5. Prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.
6. Prace na wysokości.
7. Prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu psychicznego lub fizycznego – przy pożarach itp.
8. Prace w hałasie o poziomie ekspozycji przekraczającym 65 dB.
9. Prace w innych warunkach szkodliwych i niebezpiecznych.

4. W przypadkach nie unormowanych powyższą instrukcją należy korzystać z Rozporządzenia Ministra z dnia 10 września 1996 roku w sprawie prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 114, poz. 545 z późn.zm.).

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej


mgr Irena Mikula