

załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy
w III Liceum Ogólnokształcącym
im. Mikołaja Kopernika

Kalisz, dnia.....

Pan/Pani

.....

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w III Liceum Ogólnokształcącym im. Mikołaja Kopernika w Kaliszu.

.....

podpis pracownika

ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Na podstawie § 5 pkt 17 regulaminu pracy z dnia 02.01.2018 r. ustala się następujące zasady równego traktowania w zatrudnieniu (wyciąg z kodeksu pracy):

Art. 18^{3a}. § 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 nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

§ 3 Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 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 niekorzystne 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 § 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 § 2 jest także:

- 1) działanie polegające za zachęceniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaszczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaszczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania 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, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 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 art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczenie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 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.

Art. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18^{3c}. § 1 Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

HARMONOGRAM PRACY

PRACOWNICY OBSŁUGI

Stanowisko	Czas pracy
Konserwator	07.30 – 15.30 lub w okresie zimowym 07.00-15.00

Stanowisko	Czas pracy
Woźny	07.00 – 15.00 (I zmiana) lub 11.00 – 19.00 (II zmiana)

I zmiana	
Sprzątaczk	07.00 – 15.00, 8.00 - 16.00 lub 7.00 – 11.00 (1/2 etatu)

II zmiana	
Sprzątaczk	11.00 – 19.00 lub 14.00 – 18.00 (1/2 etatu)

.....
(imię i nazwisko)

Kalisz,

WNIOSEK URLOPOWY

Proszę o urlop: wypoczynkowy /okolicznościowy / bezpłatny /
opieka nad dzieckiem / na żądanie

w ilości dni, od dnia do

Adres w czasie urlopu

Zastępstwo

Zatwierdzam

.....
podpis pracownika

.....
podpis pracodawcy

KARTA URLOPOWA

Kalisz,20..... r.

Pan(i).....

pracownik

korzysta z urlopu wypoczynkowego

w czasie od dnia20..... do dnia 20..... r.

ilość dni:

.....
(pieczęć i podpis)

TABELA NORM PRZYDZIAŁU I OKRESÓW UŻYWAŁNOŚCI ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO

Na podstawie § 33 ust. 2 regulaminu pracy z dnia 02.01.2018 r. ustala się następujący wykaz odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy ich użytkowania :

Lp.	Stanowisko pracy lub wykonywana czynność	Rodzaj odzieży i obuwia roboczego	Okres używalności w miesiącach
1	2	3	4
1.	Nauczyciel chemii	- fartuch płócienny	12 m-cy
2.	Nauczyciel wychowania fizycznego	- dres sportowy	36 m-cy
		- koszulka sportowa	12 m-cy
		- spodenki gimnastyczne	12 m-cy
		- obuwiu sportowe	24 m-ce
3.	Sprzątaczk/woźna	- fartuch stylonowy-2 szt.	18 m-cy
		- obuwiu profilaktyczne	24 m-ce
4.	Konserwator/woźny	- ubranie robocze (spodnie, bluza)	18 m-cy
		- półbuty skórzane	24 m-ce
		- kurtka ocieplana	36 m-cy

W przypadku zakupu obuwia i odzieży o wyższej wartości niż ustalona różnicę pokrywa pracownik.

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

Na podstawie art. 176 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje :

Kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym dźwiganiem

1. Dla kobiet w ciąży:
 - a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 7,5 kJ/min;
 - b) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie powyżej 3 kg;
 - c) ręczne przenoszenie pod górę przedmiotów przy pracy stałej oraz przedmiotów o masie przekraczającej 1 kg przy pracy dorywczej, o której mowa w pkt. a)
 - d) oburęczne przemieszczanie przedmiotów, jeżeli wymaga użycia siły przekraczającej 30 N – przy pchaniu oraz 25 N – przy ciągnięciu;
 - e) ręczne przetaczanie i wtaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych oraz udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;
 - f) prace w pozycji wymuszonej;
 - g) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekraczać 15 minut, wówczas po tym czasie powinna nastąpić przerwa 15-minutowa;
 - h) prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi, w łącznym czasie powyżej 8 godzin na dobę; czas spędzony przy monitorze ekranowym jednorazowo nie może przekraczać 50 minut, wówczas po tym czasie powinna nastąpić przerwa co najmniej 10 minutowa, wliczana do czasu pracy.

2. Dla kobiet karmiących dziecko piersią:

- a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, przekraczają 4200 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania takiej pracy nie przekracza 4 godzin na dobę) – 12,5 kJ/min;
- b) ręczne podnoszenie i przenoszenie przedmiotów o masie powyżej:
 - 6 kg – przy pracy stałej,
 - 10 kg – przy pracy dorywczej, o której mowa w ust. 1 pkt. a)
- c) ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg – na wysokość ponad 4 m lub na odległość powyżej 25 m;
- d) ręczne przenoszenie pod górę (nierówne powierzchnie, pochylnie, schody) do wysokości 4 m i nachylenia terenu do 30°; dotyczy to przedmiotów o masie przekraczającej 6 kg;
- e) ręczne przenoszenie pod górę (nierówne powierzchnie, pochylnie, schody) do wysokości 4 m i nachylenia terenu ponad 30°; dotyczy to przedmiotów o masie przekraczającej:
 - 4 kg – przy pracy stałej,
 - 6 kg – przy pracy dorywczej, o której mowa w ust. 1 pkt. a).
- f) udział w zespołowym przemieszczaniu przedmiotów;

Prace w narażeniu na hałas

Dla kobiet w ciąży:

1. Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

- a) poziom ekspozycji odniesiony do 8 – godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w przepisach Kodeksu pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
- b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z odrębnymi przepisami (rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady), tj. prace w narażeniu na działanie mutagenne na komórki rozrodcze, rakotwórczość, działania szkodliwe na rozrodczość, działania szkodliwe na laktację lub szkodliwe oddziaływanie na dzieci karmione piersią oraz działanie toksyczne na narządy docelowe.
 - niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy;
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,
 - leki cytostatyczne,
 - mangan,
 - syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - tlenek węgla,
 - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.
- 4) prace, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

Dla kobiet w ciąży – praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości, oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach.

Kalisz, dnia.....

.....

imię i nazwisko pracownika

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że wyrażam zgodę na przelewanie mojego wynagrodzenia począwszy od miesiąca na poniższy numer rachunku bankowego:

.....

.....

podpis osoby składającej oświadczenie