

ANEKS NR 1

z dnia 12.04.2023 r.

Do Regulaminu Pracy

Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji z dnia 17 marca 2023 r.

w Nowym Dworze Mazowieckim.

Aneksem Nr 1 wprowadza się zmiany do Załącznika nr 1, do Zarządzenia Nr 2/K/23 Dyrektora Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Nowym Dworze Mazowieckim z dnia 17 marca 2023 roku, stanowiącego Regulamin Pracy Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Nowym Dworze Mazowieckim.

§ 1. W Rozdziale IV Czas Pracy, dodaje się punkt. 15a w brzmieniu:

15a. Pozostałe przerwy przysługują pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

§ 2. W Rozdziale V Urlopy i zwolnienia od pracy § 21 otrzymuje nowe brzmienie:

1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli obydwój rodzice pozostają w stosunku pracy z uprawnienia może korzystać jedno z nich.
2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 21 ust. 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 21 ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
4. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu *działania siły wyższej* w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
 - 1) sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
 - 2) Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

- 3) Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 4, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.
5. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.
 - 1) Za członka rodziny, o którym mowa w ust. 5, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
 - 2) Urlopu, o którym mowa w ust. 5, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 3) Urlopu, o którym mowa w ust. 5, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
 - 4) We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny adres zamieszkania tej osoby.
 - 5) Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Urlop opiekuńczy jest bezpłatny.

§ 3. W Rozdziale IX Ochrona pracy pracowników § 37 otrzymuje nowe brzmienie:

1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu Pracy.
2. Pracownicy w ciąży nie wolno wykonywać pracy przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.
3. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w systemach i rozkładach czasu pracy, o których mowa w art. 135–138, 143 i 144 Kodeksu Pracy.
4. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 Kodeksu Pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 4. W Rozdziale XII Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu, dodaje się punkty: 18 oraz 19 w brzmieniu:

18. Pracodawca zapewnia pracownikom dostęp do przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu:
 1. w pomieszczeniu administracji i kadr,
 2. w sekretariacie NOSiR,

3. w biuletynie informacji publicznej Nowodworskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji pod adresem <https://nosirndm.naszbip.pl/>.
 19. Pracodawca przekazuje pracownikom w formie ustnej, na bieżąco, informacje o wolnych miejscach pracy, możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz możliwości awansu.
- § 4. Aneks wchodzi w życie z dniem 26 kwietnia 2023 roku, po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

DYREKTOR NOSiR
Dariusz Wąsiewicz
mgr Dariusz Wąsiewicz