

Zarządzenie Nr 4/2018
Dyrektora Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chmielnie
z dnia 11 maja 2018 roku

w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie pracy pracowników zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Chmielnie

Na podstawie art. 3 oraz art. 104 -104³ Kodeksu pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 ze zm.), art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016, poz. 902 z późn. zm.) zarządza się, co następuje

§ 1

Zmianie ulega załącznik nr 1 do Regulaminu pracy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chmielnie na Załącznik nr 1 do Regulaminu pracy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zgodnie z porozumieniem z dnia 11 maja 2018 roku zawartym pomiędzy pracodawcą reprezentowanym przez Gabrielę Jóskowską- dyrektora GOPS, a przedstawicielami pracowników: Justynę Gruchała, Katarzyną Kobiela i Elżbietą Adamczyk.

§ 3

Wszyscy pracownicy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej mają obowiązek zapoznania się z regulaminem pracy i fakt ten winni potwierdzić pisemnie.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania treści niniejszego zarządzenia do wiadomości pracowników.

DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

Gabriela Jóskowska

**Przydział odzieży i obuwia roboczego i ochronnego
dla pracowników oraz zasady prania tej odzieży**

1. Przydział odzieży i obuwia roboczego i ochronnego

Lp	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia	R/O	Termin używalności
1.	pracownik socjalny ośrodka pomocy społecznej wykonujący stale pracę w terenie i inni pracownicy GOPS zajmujący się sporządzaniem wywiadów środowiskowych i z tego powodu wyjeżdżających w teren	- kurtka ocieplana	R	5 lat
		- buty gumowe	R	3 lata
		- beret lub czapka	R	5 lat
		- buty ocieplane	R	3 lata
2.	opiekun społeczny młodszy opiekun (praca dot. Opieki nad chorymi lub niepełnosprawnymi)	- fartuch z tkanin syntetycznych lub fartuch kretonowy	R	1,5 roku
		- trzewiki profilaktyczne tekstylne na spodzie gumowym	R	1 rok
		- czapka	R	3 lata
		- kurtka ocieplana	R	2 lata
		- buty ocieplane	R	2 lata
3.	pracownicy zatrudnieni w Środowiskowym Domu Samopomocy	- trzewiki profilaktyczne tekstylne na spodzie gumowym	R	1 rok
4.	sprzątaczką	- fartuch z tkanin syntetycznych	R	1,5 roku
		- rękawice gumowe	R	do zużycia
		- trzewiki profilaktyczne	R	1 rok
5.	Asystent rodziny, starszy asystent rodziny wykonujący czynności zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny na pełen etat	- kurtka ocieplana	R	5 lat
		- buty gumowe	R	3 lata
		- beret lub czapka	R	5 lat
		- buty ocieplane	R	3 lata
6.	Asystent rodziny wykonujący czynności dodatkowe	- kurtka ocieplana	R	10 lat
		- buty gumowe	R	6 lata
		- beret lub czapka	R	10 lat
		- buty ocieplane	R	6 lata

*R-odzież i obuwie robocze
O-odzież i obuwie ochronne*

2. W/w terminy używalności dotyczą pracowników zatrudnionych w wymiarze pełnego etatu. Pracownikom zatrudnionym w wymiarach mniejszych bądź większych termin używalności odzieży i obuwia roboczego oblicza się proporcjonalnie.
3. Wszelkie nieobecności w pracy (prócz urlopu wypoczynkowego) trwające w ciągłości 1 msc (30 dni) i powyżej powodować będą przesunięcie terminu używalności odzieży i obuwia roboczego i ochronnego.

4. Na w/w stanowiskach dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (dotyczy odzieży i obuwia wykazanego w w/w zestawieniu literą R). W takich przypadku pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent nalicza się jako iloraz ceny danej odzieży bądź obuwia i terminu jej używalności, następnie iloczyn czasu za który ekwiwalent przysługuje tj. czasu używania własnej odzieży i obuwia.
5. W przypadku nieobecności w pracy (prócz urlopu wypoczynkowego) trwające w ciągłości 1 msc (30 dni) i powyżej ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego za okres tej nieobecności nie przysługuje
6. Dla każdego pracownika otrzymującego odzież ochronną i roboczą prowadzi się kartoteki odzieżowe w formie elektronicznej.
7. Zakład pracy nie organizuje prania odzieży roboczej i ochronnej. Pracownicy robią to w własnym zakresie i z tego tytułu otrzymują ekwiwalent. Ekwiwalent nalicza się jako iloczyn wagi przysługującej odzieży w kg, częstotliwości prania tej odzieży, ceny za 1 kg prania ustalonej na podstawie cennika w pralni i ilości przepracowanych miesięcy przez danego pracownika. Wagę i częstotliwość prania odzieży ustala się w sposób następujący:

lp	stanowisko	waga w kg	częstotliwość prania w msc	łączna waga w kg
1	Pracownik socjalny, asystent rodziny, starszy asystent rodziny ośrodka pomocy społecznej wykonujący pracę w terenie i inni pracownicy GOPS zajmujący się sporządzaniem wywiadów środowiskowych i z tego powodu wyjeżdżających w teren	0,9	2	1,8
2	Opiekun społeczny młodszy opiekun (praca dot. opieki nad chorymi lub niepełnosprawnymi)	1	4	4

8. Wagę i częstotliwość prania odzieży, dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się następująco:

lp	stanowisko	waga w kg	częstotliwość prania	łączna waga w kg
1	sprzątaczką 0,35 etatu	0,42	1 raz na 3 tygodnie (1,34 msc)	0,56

9. W przypadku nieobecności (prócz urlopu wypoczynkowego) trwającej w ciągłości 1 msc (30 dni) i powyżej ekwiwalent za pranie za okres tej nieobecności nie przysługuje.