



Praca zdalna – czy jest możliwa w żłobku i klubie dziecięcym?

W dniu 7 kwietnia 2023r. wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu Pracy wprowadzająca zasady pracy zdalnej.

Praca zdalna będzie uregulowana w art. 67 lit. 18 – 67 lit. 34.

W dzisiejszym numerze zostanie omówiona część przepisów, która dotyczy uwzględniania (bądź nie) przez pracodawcę wniosku pracownika o pracę zdalną.



USTALENIE WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Pracodawca i pracownik mogą uzgodnić wykonywanie pracy zdalnej w następujących momentach:

- już na etapie zawierania umowy o pracę z danym pracownikiem;
- w trakcie zatrudnienia – na podstawie odrębnego porozumienia (aneksu do umowy o pracę), na wniosek pracownika (w postaci papierowej albo elektronicznej) lub na polecenie pracodawcy



WYMIAR CZASU WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

- *praca może być wykonywana zdalnie „całkowicie”*
- *praca może być wykonywana zdalnie „częściowo”*

Pracownik i pracodawca mogą się umówić, że pracownik będzie wykonywał pracę tylko zdalnie – tj. w każdy dzień pracy, albo częściowo – jedynie w wyznaczone dni, np. w poniedziałki, środy, piątki – zdalnie, a we wtorki i czwartki w siedzibie pracodawcy, czy też zdalnie np. w co drugi tydzień.



PRACA ZDALNA NA WNIOSEK PRACOWNIKA – KIEDY PRACODAWCA MUSI UWZGLĘDNIĆ WNIOSEK?

Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej (w wymiarze czasowym wskazanym we wniosku) następujących grup pracowników:

- Pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (na podstawie ustawy z dnia 4 listopada 2016r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”);
- pracownika – rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych;
- pracownicy w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej.



Jeżeli pracownik należy do jednej z tych grup, to pracodawca musi uwzględnić jego wniosek, chyba że praca zdalna jest niemożliwa ze względu na:

- organizację pracy lub
- rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Wtedy pracodawca informuje pracownika o odmowie w ciągu 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika (w postaci papierowej lub elektronicznej), podając uzasadnienie.

Powyższe oznacza, że jeżeli wniosek o pracę zdalną złoży inny pracownik (czyli pracownik nienależący do ww. grup), pracodawca w każdym przypadku może, ale nie musi zgodzić się na pracę zdalną (może wtedy również uwzględnić jedynie część wniosku – godząc się przykładowo na wykonywanie pracy zdalnej tylko częściowo – w niektóre dni). W przypadku takich pracowników nie trzeba uzasadniać odmowy.

Pracodawca co do zasady musi się zgodzić na pracę zdalną wyłącznie w przypadku pracowników z ww. grup, ALE nawet jeżeli pracownik jest w jednej z ww. grup (np. wychowuje dziecko do 4 roku życia), to trzeba jeszcze sprawdzić, czy praca zdalna jest możliwa biorąc pod uwagę organizację pracy lub rodzaj wykonywanej pracy. Opiekunka w żłobku/klubie dziecięcym (nawet jeżeli jest w jednej z ww. grup), należy do „wyjątków”, ponieważ rodzaj wykonywanej przez nią pracy uniemożliwia wykonywanie pracy zdalnie. Z charakteru jej stanowiska wynika bowiem, że niezbędna jest obecność pracownicy na miejscu – w placówce. Wobec tego w przypadku opiekunki pracodawca będzie mógł odmówić wyrażenia zgody na pracę zdalną, uzasadniając swoją odmowę „niemożliwością wykonywania pracy zdalnej ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika”. W przypadku pracowników z ww. grup, każdorazowo trzeba będzie zatem zweryfikować, czy praca zdalna jest możliwa biorąc pod uwagę organizację pracy u danego pracodawcy oraz rodzaj wykonywanej pracy.

Jeżeli natomiast wniosek o pracę zdalną złoży pracownik kadry administracyjnej należący do jednej z ww. grup, to, w przeciwieństwie do opiekunek, rodzaj pracy będzie umożliwiał pracę zdalną, natomiast indywidualnie pracodawca musi rozważyć, czy praca zdalna nie przeszkodzi w organizacji pracy.



PRACOWNIK ZŁOŻYŁ WNIOSEK O PRACĘ ZDALNĄ

↓
Pracownik należy do jednej z ww. grup
Pracownik spoza ww. grup
(np. rodzic 2-letniego dziecka)

↓
Pracownik spoza ww. grup

↓
Możemy odmówić bez podawania
przyczyny

↓
Sprawdzamy, czy praca zdalna jest możliwa ze
względu na rodzaj pracy i organizację pracy

↙
Nie jest możliwa

↘
Jest możliwa

↓
Możemy odmówić podając konkretną
przyczynę odmowy (np. opiekun w żłobku)

↓
Nie możemy odmówić - wyrażamy zgodę na pracę
zdalną (np. pracownik administracyjny)



Okazjonalna praca zdalna

Według nowych przepisów praca zdalna może być wykonywana również okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Do pracy zdalnej nie stosuje się zasad opisanych wyżej (m.in. dotyczących obowiązkowego uwzględniania wniosku).

Okazjonalna praca zdalna to nie to samo co częściowa praca zdalna. Częściowa praca zdalna jest wprowadzana zgodnie z omówionymi wcześniej zasadami. Ponadto częściowa praca zdalna to praca wykonywana co prawda tylko w niektóre dni, ale systematycznie, w stałe, z góry określone dni. Okazjonalna praca zdalna to praca w losowo wybrane dni w roku, sporadycznie. W ciągu roku okazjonalna praca zdalna może być wykonywana przez maksymalnie 24 dni. Przepisy nie przewidują żadnych dalszych wskazówek w tym zakresie. Oznacza to, że można wnioskować o pojedyncze dni, ale także od razu o kilka czy kilkanaście dni. Pracodawca w każdym przypadku może, choć nie musi, wyrazić zgodę na pracę zdalną w dniu/dniach wskazanych we wniosku.



Opracowała :
Angelika Świerczyńska
Radca prawny



Szkolenia / warsztaty

Marzec 2022

01.03.2023 – Biuletyn Informacji Publicznej – standardy prawne oraz cyfrowe.
Trener: Adam Aksamit

02.03.2023 – Rozwój psychiczny u dzieci od 0 do 6 roku życia. Czego się spodziewać i co nie powinno dziwić.
Trener: mgr Joanna Wilk

03.03.2023 – Zmiany w Kodeksie Pracy w 2023 r.
Trener: mgr Angelika Świerczyńska

04.03.2023 – Pierwsza Pomoc Pediatriczna w żłobku i klubie dziecięcym.
Trener: mgr Michał Pelc

06.03.2023 – Wspomaganie rozwoju psychoruchowego małego dziecka.
Trener: dr Anna Mikler – Chwastek

10.03.2023 – Graficzne plany dnia
Trener: mgr Anna Anuszkiewicz-Myć

13.03.2023 – Spotkanie z Prof. Edytą Gruszczyk – Kolczyńską



Szkolenia / warsztaty

Marzec 2022

15.03.2023 – Jak organizować współpracę z rodzicami małych dzieci?.

Trener: dr Anna Mikler – Chwastek

16.03.2023 – Podstawy logopedii dla pedagogów – jak rozpoznać problem i stymulować mowę.

Trener: mgr Anna Karowicz

17.03.2023 – Wybrane techniki Pozytywnej Dyscypliny – cz. 1.

Trener: mgr Katarzyna Ryczkowska

17.03.2023 – Wczesne wspomaganie rozwoju dziecka w żłobku. Triada autystyczna

Trener: dr Radosław Piotrowicz

22.03.2023 – Media i nowoczesne technologie w otoczeniu małych dziecka.

Trener: dr Anna Mikler – Chwastek



Szkolenia / warsztaty Marzec 2022

27.03.2023 - Smoczek, pieluszka, musy owocowe, książeczki, tablet... - o różnych czynnikach wpływających na rozwój mowy.

Trener: mgr Beata Kuca

28.03.2023 - Komunikacja w żłobku - warsztat towarzyszący Wychowawcy.

Trener: mgr Beata Kuca

30.03.2023 - Wcześniak w żłobku - co każdy Wychowawca wiedzieć powinien?

Trener: mgr Beata Kuca

30.03.2023 - Rozwój poznawczy u młodszych dzieci - czego można oczekiwać od małego dziecka z perspektywy kompetencji poznawczych i rozwoju mózgu.

Trener: mgr Joanna Wilk

31.03.2023 - Współpraca z rodzicami dziecka z niepełnosprawnością.

Trener: mgr Monika Czarnecka



Aplikacja Żłobek Online

Aplikacja Żłobek Online jest obecnie jedyną na rynku aplikacją dedykowaną tylko i wyłącznie Żłobkom o tak zaawansowanej funkcjonalności.

Prócz pewnego standardu rozwiązań rynkowych jakim są:

- **Moduł płatności** - pozwalający zaoszczędzić najwięcej czasu przy podliczaniu rachunków.
- **Moduł cateringu** - pozwalający szybko ustalić zapotrzebowanie na zamówienie posiłków.
- **Funkcje zgłaszania nieobecności, komunikacji z rodzicem, wirtualnej tablicy ogłoszeń.**

Posiadamy również rozwiązania innowacyjne:

- > *Spółeczność międzyżłobkową*
- > *Panel rekrutacyjny*
- > *Panel zakupowy*

Zachęcamy do skorzystania z trwającej **promocji** na nasz system!

Dzięki niej, aplikacja Żłobek Online kosztuje odpowiednio:

~~190zł~~ **99zł** dla Członków Stowarzyszenia
~~290zł~~ **129zł** dla placówek spoza Stowarzyszenia



Aplikacja Żłobek Online

- **Spoleczność międzyżłobkową** - do komunikacji z innymi placówkami korzystającymi z aplikacji.
- **Panel rekrutacyjny** - umożliwiający przeprowadzenie rekrutacji bezpośrednio z naszego systemu, **bez żadnych dodatkowych opłat**.
- **Panel zakupowy** – który zapewnia dostęp do produktów z współpracującą z nami hurtowni, dzięki czemu placówka ma możliwość robienia zakupów bezpośrednio z poziomu aplikacji. Oczywiście wiele produktów posiadane naliczone rabaty, specjalnie dla naszych użytkowników.

Wyróżnia nas również **zdecydowanie najkorzystniejszy stosunek możliwości i funkcjonalności aplikacji do ceny**.

Zachęcamy do skorzystania z trwającej **promocji** na nasz system!

Dzięki niej, aplikacja Żłobek Online kosztuje odpowiednio:

~~190zł~~ **99zł** dla Członków Stowarzyszenia
~~290zł~~ **129zł** dla placówek spoza Stowarzyszenia

Promocja obejmuje okres **01.03.2023 - 31.07.2023**



I Ogólnopolskie Stowarzyszenie
Publicznych i Niepublicznych Żłobków
i Klubów Dziecięcych

ZOSTAŃ CZŁONKIEM STOWARZYSZENIA

Prowadzisz żłobek lub klub dziecięcy?

Zostań członkiem I Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Publicznych i Niepublicznych Żłobków i Klubów Dziecięcych

→ Główną ideą Stowarzyszenia jest stworzenie wspólnoty zrzeszającej instytucje opieki nad dziećmi do trzeciego roku życia w całym kraju, której celem jest podnoszenie standardów opieki nad małymi dziećmi. Stowarzyszenie zapewnia możliwość poszerzenia wiedzy teoretycznej i praktycznej w zakresie opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, integracji ze środowiskiem osób związanych z opieką nad dziećmi do lat, dostępu do bieżących informacji o wydarzeniach branżowych oraz kompleksowej pomocy w zarządzaniu placówką.←

Zapraszamy do odwiedzenia naszej strony internetowej <https://zlobkiikluby.pl/> oraz naszego profilu na fb - <https://www.facebook.com/Stowarzyszenie-Publicznych-i-Niepublicznych-%C5%BB%C5%82obk%C3%B3w-i-Klub%D3%B3w-Dzieci%C4%99cych-358177298094920>

Jak zostać członkiem? - <https://zlobkiikluby.pl/jak-zostac-czlonkiem/>

W przypadku pytań prosimy o kontakt:
stowarzyszenie@zlobkiikluby.org | 888 282 846

Zapraszamy do współpracy wszystkich zainteresowanych
tematem instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3