

# REGULAMIN PRACY

(z uwzględnieniem zmian wprowadzonych Dz. U. Nr 219/2009)

## ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO NR 7 W RYBNIKU

### **Podstawa prawna:**

- 1) Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz.94 z późniejszymi zmianami), nowelizacja KP z dnia 5 listopada 2009 r. (Dz. U. nr 219, poz. 1704);
- 2) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami),
- 3) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2006 r. nr 97, poz. 674, z późniejszymi zmianami),
- 4) Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz. U. z 1996r. nr 67, poz. 329, z późniejszymi zmianami),
- 5) Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych oraz pracowników Miejskiego Zespołu Obsługi Szkół i Placówek Oświatowych, dla których organem prowadzącym jest miasto Rybnik.

# **SPIS TREŚCI**

## **ROZDZIAŁ I**

POSTANOWIENIA OGÓLNE .....str.3

## **ROZDZIAŁ II**

OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY .....str. 3-6

## **ROZDZIAŁ III**

CZAS PRACY ..... str.6-9

## **ROZDZIAŁ IV**

URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY.....str.10-14

## **ROZDZIAŁ V**

PORZĄDEK I DYSCYPLINA PRACY.....str.15-20

## **ROZDZIAŁ VI**

WYPŁATA WYNAGRODZENIA..... str.20

## **ROZDZIAŁ VII**

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA

PRZECIWPOŻAROWA.....str.21-23

## **ROZDZIAŁ VIII**

OCHRONA PRACY KOBIET I MŁODOCIANYCH.....str.23-24

## **ROZDZIAŁ IX**

OBOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA

W ZATRUDNIENIU.....str.24-25

## **ROZDZIAŁ X**

INNE POSTANOWIENIA.....str.25-26

## **ROZDZIAŁ XI**

PRZEPISY KOŃCOWE.....str.26-27

## **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### **§ 1**

Regulamin Pracy ustala organizację i porządek pracy w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 7 w Rybniku oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

### **§ 2**

Ilekcją w regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy - oznacza to ustawę Kodeks Pracy oraz przepisy wydane na jej podstawie,
- 2) pracodawcy - należy przez to rozumieć Zespół Szkolno – Przedszkolny nr 7 w Rybniku reprezentowany przez dyrektora zespołu,
- 3) pracownika - oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub mianowania – nauczyciela i pracownika nie będącego nauczycielem,
- 4) pracownika nie będącym nauczycielem – oznacza to pracownika administracji i obsługi,
- 5) nauczycielach - oznacza to pracowników podlegających przepisom ustawy Karta Nauczyciela,

### **§ 3**

1. Regulamin pracy obowiązuje wszystkich pracowników zespołu, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, oraz podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Dla nauczycieli, w zakresie nie objętym niniejszym Regulaminem obowiązują zasady wynikające z Ustawy Karta Nauczyciela oraz Ustawy o Systemie Oświaty.

### **§ 4**

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z Regulaminem Pracy.
2. Oświadczenie o zapoznaniu z treścią regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza się do akt osobowych.

## **ROZDZIAŁ II OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY**

### **§ 5**

1. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest:
  - 1) sumienne i staranne wykonywanie pracy,
  - 2) dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników; podnoszenie

- kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenie umiejętności pracy,
- 3) wykonywanie zadań określonych w indywidualnych przydziałach czynności, oraz wynikających z odrębnych przepisów,
  - 4) wykonywanie poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
  - 5) przestrzeganie obowiązującego Regulaminu Pracy oraz ustalonego porządku i czasu pracy, w tym punktualne rozpoczęcie pracy
  - 6) przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
  - 7) dbanie o dobro pracodawcy i jego mienie,
  - 8) używanie środków pracy zgodnie z ich przeznaczeniem i wyłącznie do wykonywania zadań pracowniczych, służbowych,
  - 9) współpraca z pracodawcą i przełożonym w realizowaniu obowiązków pracowniczych,
  - 10) zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
  - 11) przestrzeganie tajemnicy służbowej i państwowej,
  - 12) przestrzeganie w szkole zasad współżycia społecznego, ze szczególnym uwzględnieniem prawa do odmienności poglądów i poszanowania godności osobistej oraz zasady nadrzędności podstawowych interesów pracodawcy nad interesami partykularnymi,
  - 13) dbanie o czystość i porządek wokół swojego stanowiska pracy,
  - 14) należyte zabezpieczanie po zakończeniu pracy dokumentów, narzędzi i urządzeń oraz pomieszczenia pracy,
  - 15) wykazywanie lojalności w stosunku do pracodawcy oraz realizowanie jego polityki rozwoju placówki.
2. Szczegółowe obowiązki nauczycieli, wynikające z odrębnych przepisów, określa Statut Szkoły.

## § 6

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić pracownikowi przydział pracy zgodny z treścią zawartej umowy o pracę,
- 2) zaznajomić pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonania pracy na wyznaczonym stanowisku oraz jego podstawowymi uprawnieniami pracowniczymi, przepisami bhp i przeciwpożarowymi oraz przepisami dotyczącymi tajemnicy służbowej,
- 3) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 4) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 5) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych i stwarzać warunki awansu zawodowego nauczycieli,
- 8) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
- 9) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 10) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 11) wydawać pracownikom potrzebne materiały i narzędzia do wykonywania pracy na danym stanowisku,
- 12) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracownika, udostępniać je na życzenie pracownika oraz należycie je przechowywać,
- 13) niezwłocznie wydać świadectwo pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 14) stwarzać klimat współpracy i wpływać na kształtowanie właściwych zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy,
- 15) udostępniać pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewniać dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy,
- 16) informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy,
- 17) przeciwdziałać mobbingowi.

## § 7

Pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy:

- 1) ma prawo podejmowania wszelkich decyzji i czynności prawnych wynikających z przepisów prawa,
- 2) może przekazywać w formie pisemnej (delegować) uprawnienia na podległych pracownikach z wyłączeniem kompetencji stanowiących.

## § 8

1. Pracodawca ma obowiązek wręczenia pracownikowi umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.
2. Pracodawca jest zobowiązany poinformować każdego pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:
  - 1) obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
  - 2) częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę,
  - 3) urlopie wypoczynkowym,
  - 4) długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

## § 9

Pracownikowi, nie będącemu nauczycielem, pracodawca w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, przedstawia na piśmie zakres obowiązków

## § 10

Pracodawca, przy zawieraniu umowy o pracę z pracownikiem nie będącym nauczycielem, ma obowiązek informować o istnieniu ***Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych oraz pracowników Miejskiego Zespołu Obsługi Placówek Oświatowych, dla których organem prowadzącym jest miasto Rybnik*** oraz zapoznać pracownika z jego treścią.

## § 11

- 1 Fakt przybycia do pracy i wyjścia z pracy pracownik nie będący nauczycielem potwierdza podpisem na liście obecności. Lista obecności znajduje się w sekretariacie zespołu.
- 2 Nauczyciel obecność w pracy potwierdza wpisem do dziennika zajęć lekcyjnych. Dzienniki znajdują się w pokoju nauczycielskim.
- 3 W przypadku nie zarejestrowania faktu przybycia do pracy przyjmuje się, że pracownik nie wykonywał pracy, a ciężar dowodu spoczywa na pracowniku.

## §12

- 1 Pracownikowi nie wolno opuszczać w czasie godzin pracy miejsca pracy bez zgody lub polecenia dyrektora.
- 2 Pracownik wychodzący w godzinach pracy poza gmach zespołu ma obowiązek wpisania do książki wyjść celu i godziny wyjścia oraz podać godzinę przewidywanego powrotu, a po powrocie wpisać czas faktycznego powrotu.
- 3 Książka wyjść znajduje się w sekretariacie zespołu.
- 4 Pracownik po zakończeniu pracy obowiązany jest uporządkować stanowisko pracy, zabezpieczyć szafy i biurka, wyłączyć urządzenia elektryczne i inne. Klucze od zajmowanego pomieszczenia, po jego uprzednim zamknięciu, należy złożyć w wyznaczonym miejscu.

## ROZDZIAŁ III CZAS PRACY

## § 13

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

## § 14

Praca wykonywana w godzinach od 22<sup>00</sup> - do 6<sup>00</sup> jest w pracą w porze nocnej.

#### § 15

1. U pracodawcy każda sobota jest dniem wolnym od pracy wynikającym z zasady średnio pięciodniowego tygodnia pracy
2. Niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami, są dniami wolnymi od pracy.
3. Za pracę w niedziele lub święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6<sup>00</sup> w tym dniu, a godziną 6<sup>00</sup> dnia następnego.

#### § 16

1. Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i kończenia pracy :
  - 1) nauczyciele: zajęcia dydaktyczno- opiekuńczo- wychowawcze – według tygodniowego planu lekcji,
  - 2) pracownicy administracyjno-techniczni zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu

#### § 17

1. Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w trzy miesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

#### § 18

Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub - jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole – dyrektor zespołu może ustalić czterodniowy tydzień pracy.

#### § 19

1. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.
2. W ramach czasu pracy, o którym w ust.1, nauczyciel obowiązany jest realizować:
  - 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w art.42 ust. 3 lub 4a albo 7 Karty Nauczyciela;
  - 2) inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych zespołu, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów,
  - 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

#### § 20

Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy - poza ustalonymi w regulaminie - mogą określać indywidualne umowy o pracę.

#### § 21

1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo, do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

2. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo, do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

#### § 22

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika nie będącego nauczycielem normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
  - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
  - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 2 pkt. 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym
4. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy
5. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
6. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
7. W przypadku udzielenia czasu wolnego pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### § 23

1. W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.
2. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.
3. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie



nieobecnego nauczyciela.

4. Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie Karty Nauczyciela oraz organu prowadzącego.

#### § 24

Pracownikom administracji i obsługi przysługuje jedna 20 minutowa przerwa w pracy, wliczona do czasu pracy.

#### § 25

Każdy pracownik powinien stawić się do pracy w takim czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

#### § 26

Pracownik, który spóźnił się do pracy, obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy, zawiadomić pracodawcę o przyczynie spóźnienia.

#### § 27

Kontrolę dyscypliny pracy i kontrolę absencji przeprowadza dyrektor zespołu lub inna osoba przez niego upoważniona.

#### § 28

1. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracowników.
2. Pracownik ma prawo wglądu do ewidencji czasu pracy.
3. Zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, o których mowa w § 19 ust. 2 pkt. 1, są rejestrowane i rozliczane w dziennikach lekcyjnych w okresach tygodniowych.

## **ROZDZIAŁ IV URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY**

### § 29

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, płatnego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.
2. Wymiar i zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych dla nauczycieli określa Karta Nauczyciela, a dla pozostałych pracowników Kodeks Pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

### § 30

1. Urlopu wypoczynkowego pracownika, nie będącego nauczycielem, udziela się zgodnie z planem urlopów lub ustala jego termin w porozumieniu z pracownikiem. Plan urlopów lub termin urlopu ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się urlopu na żądanie.
2. Na wniosek pracownika, nie będącego nauczycielem, urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. W takim jednak przypadku przynajmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. Pracownik nie będący nauczycielem ma prawo w każdym roku kalendarzowym do 4 dni urlopu „na żądanie” we wskazanym przez siebie terminie. Pracownik zgłasza żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

### § 31

1. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na karcie urlopowej.
2. Udzielenie urlopu oraz jego wymiar odnotowany jest w dokumentach ewidencyjnych.

### § 32

1. Pracodawca przesuwa urlop na termin późniejszy, jeżeli pracownik nie będący nauczycielem, nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwionych, a w szczególności z powodu:
  - 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek 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.
2. Część urlopu nie wykorzystana z wyżej wymienionych powodów udzielana jest w terminie późniejszym, nie później jednak niż do końca I kwartału następnego roku.

### § 33

Nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni w razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu:

- 1) niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną,
- 2) urlopu macierzyńskiego,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego.

#### § 34

1. Pracownik nie będący nauczycielem, podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

#### § 35

Nauczyciel uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym, pod warunkiem, że rozpoczął pracę z dniem 1 września. W innym przypadku, za każdy przepracowany miesiąc, przysługuje mu ekwiwalent pieniężny w wysokości 5,6 dnia za każdy przepracowany miesiąc, zgodnie ze stawką zatrudnienia.

#### § 36

1. Wymiar urlopu, pracownika nie będącego nauczycielem, wynosi:
  - 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w ust. 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.
3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie ust. 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w ust. 1.

#### § 37

1. Do okresu zatrudnienia pracownika, nie będącego nauczycielem, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy.
2. W przypadku jednoczesnego pozostawania w dwóch lub więcej stosunkach pracy wliczeniu podlega także okres poprzedniego nie zakończonego zatrudnienia, w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

#### § 38

1. Nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania.
2. Nauczyciel może być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie ferii następujących czynności:
  - 1) przeprowadzania egzaminów,
  - 2) prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego;
  - 3) opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie.
3. Czynności, o których mowa w pkt. 1-3, nie mogą łącznie zająć nauczycielowi

więcej niż 7 dni.

4. W ramach ustalonego w ust. 1 wymiaru urlopu wypoczynkowego nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego, co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

#### § 39

1. Pracownikowi, nie będącemu nauczycielem, urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem ust. 4.
2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z ust. 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.
3. Przepis ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.
4. Udzielenie pracownikowi urlopu w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie w przypadku, gdy część urlopu pozostała do wykorzystania jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop.

#### § 40

1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
  - 1) 20 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
  - 2) 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
  - 3) 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
  - 4) 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
  - 5) 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.
2. Pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy (Art. 182-183, dotyczy również pracownika-ojca).
3. Pracownikowi urlopu wychowawczego udziela pracodawca w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy (Art. 186) i Karty Nauczyciela (Art. 67a- 67c).

#### § 41

1. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć, na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor udziela płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, w wymiarze nie przekraczającym jednorazowo 1 roku.
2. Podstawę udzielenia urlopu stanowi orzeczenie lekarza ubezpieczenia zdrowotnego leczącego nauczyciela.
3. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nie może przekroczyć 3 lat w okresie całego zatrudnienia.

#### § 42

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek, może być udzielony urlop bezpłatny, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Przy udzieleniu urlopu bezpłatnego dłuższego niż 3 miesiące strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

#### § 43

Przed rozpoczęciem urlopu pracownik powinien załatwić wszystkie przydzielone mu do wykonania zadania, a w wyjątkowych wypadkach, sprawy nie załatwione przekazać osobie, która go zastępuje.

#### § 44

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie, faksem, pocztą elektroniczną lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.
3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione tylko szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

#### § 45

1. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:
  - 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
  - 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
  - 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza,
  - 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
  - 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.
2. Zaświadczenie lekarskie pracownik jest obowiązany dostarczyć pracodawcy nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania. Niedopełnienie tego obowiązku powoduje obniżenie o 25% wysokości zasiłku przysługującego za okres od 8 dnia orzeczonej niezdolności do pracy do dnia dostarczenia zaświadczenia lekarskiego, chyba, że niedostarczenie zaświadczenia nastąpiło z przyczyn niezależnych od

pracownika. Dotyczy to również zaświadczeń lekarskich wystawianych z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

#### § 46

1. Pracownik ma prawo do okolicznościowych zwolnień od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący:
  - 1) 2 dni - z okazji ślubu pracownika, urodzenia się dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca lub matki, ojczyma lub macochy pracownika,
  - 2) 1 dzień - z okazji ślubu dziecka pracownika, zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, dziadków, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką,
  - 3) stawienie się na wezwanie organów administracji rządowej, sądu, prokuratury, policji, kolegium d.s. wykroczeń,
  - 4) wykonywanie zadań: ławnika w sądzie, członka komisji pojednawczej, biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym lub sadowym,
  - 5) przeprowadzenie badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich, szczepień ochronnych oraz przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, jeżeli nie jest możliwe przeprowadzenie tych badań w czasie wolnym od pracy,
  - 6) oddanie krwi lub przeprowadzenie zleconych badań przez stację krwiodawstwa,
  - 7) wykonywanie doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

#### § 47

Pracownicy (lub pracownikowi) wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat, przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

#### § 48

1. Dyrektor szkoły może zwolnić pracownika na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które nie mogą być załatwione poza godzinami pracy.
2. Za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.
3. Dla nauczycieli ta forma zwolnienia nosi nazwę „urlopu koleżeńskiego”. Nauczyciel może się starać maksymalnie o 2 dni tego urlopu w roku kalendarzowym. Termin odpracowania ustala dyrektor z nauczycielem zastępującym.

## **ROZDZIAŁ V**

### **PORZĄDEK I DYSCYPLINA PRACY**

#### § 49

1. Bezpośredni przełożony pracownika odpowiada za dostarczenie pracownikowi oraz właściwe używanie przez niego niezbędnych do wykonywania pracy materiałów i środków pracy, oraz za rzetelne rozliczanie pracownika z używanych środków pracy i materiałów.
2. Przydziału pracy dokonuje bezpośredni przełożony pracownika.

#### § 50

1. Przebywanie pracowników na terenie zespołu, poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody dyrektora zespołu.
2. Obecność pracownika w obiekcie poza czasem jego pracy nie może zakłócać procesu dydaktyczno - wychowawczego.
3. Zabrania się przebywania podczas zajęć w pomieszczeniach dydaktycznych pracowników nie związanych z procesem dydaktyczno- wychowawczym, z wyjątkiem osób hospitujących i obserwatorów.
4. Pracownikowi nie wolno wprowadzać na teren szkoły osób postronnych, bez zgody dyrektora.

#### § 51

Na terenie placówki obowiązuje bezwzględny zakaz palenia tytoniu chyba, że pracodawca wyznaczy takie miejsce.

#### § 52

- 1 Wstęp i przebywanie pracownika na terenie placówki w stanie po spożyciu alkoholu jest zabronione. Na teren placówki nie wolno wnosić alkoholu.
- 2 Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
- 3 Pracownik, na własne żądanie, może zostać poddany badaniu wydychanego powietrza lub badaniu moczu w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie :
  - 1) badanie wydychanego powietrza przeprowadza się za pomocą probierza trzeźwości,
  - 2) pracownik może żądać przeprowadzenia badania w obecności osoby trzeciej,
  - 3) z przebiegu badania sporządza się protokół, w którym należy opisać objawy lub okoliczności uzasadniające przeprowadzenie badania,
  - 4) badania krwi wykonują zakłady medycyny sądowej lub inne zakłady akademii medycznych,
  - 5) koszty związane z badaniami krwi i moczu ponosi pracodawca,

- 6) w razie dodatniego wyniku badania pracodawca kosztami obciąża pracownika.
- 4) Osoby w stanie nietrzeźwości, które swoim zachowaniem dają powód do zgorzenia w zakładzie pracy, znajdują się w okolicznościach zagrażających ich życiu lub zdrowiu albo zagrażają życiu lub zdrowiu innych osób, mogą zostać doprowadzone do izby wytrzeźwień, zakładu opieki zdrowotnej lub innej właściwej placówki utworzonej lub wskazanej przez jednostkę samorządu terytorialnego albo do miejsca zamieszkania lub pobytu. W razie braku izby wytrzeźwień osoby takie mogą być doprowadzone do jednostki Policji.

#### § 53

1. Wynoszenie z placówki jakiegokolwiek sprzętu, bez pisemnej zgody pracodawcy, jest zabronione.
2. Pracowników obowiązuje zakaz wykorzystywania w celach prywatnych służbowych środków łączności, mienia zespołu szkolno-przedszkolnego lub mienia znajdującego się w bezpośrednim użytkowaniu przez pracownika.
3. Zabrania się wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy lub poza zakładem z wykorzystaniem uczniów lub sprzętu szkolnego.

#### § 54

Szczególnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest:

- 1) nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 2) niestaranne wykonywanie pracy,
- 3) umyślne psucie materiałów, narzędzi i maszyn,
- 4) wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy,
- 5) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się lub samowolne opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia,
- 6) stawianie się w pracy po spożyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie pracy oraz wnoszenie alkoholu na teren szkoły,
- 7) stawianie się do pracy po zażyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie zakładu oraz wnoszenie narkotyków na teren placówki,
- 8) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 9) niewykonywanie poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z prawem,
- 10) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników, podwładnych, uczniów i ich rodziców,
- 11) nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej lub służbowej,
- 12) naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych,
- 13) dokonanie rażącego nadużycia wobec pracodawcy, a w szczególności w zakresie ochrony interesów i mienia szkoły, posiadanych uprawnień oraz wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia, świadczeń z ubezpieczenia społecznego i świadczeń socjalnych,
- 14) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w czasie lub w miejscu pracy albo w związku z posiadanymi upoważnieniami lub użyciem mienia, pieczętek i druków zespołu,
- 15) wyrządzenie pracodawcy szkody umyślnej lub wynikłej z niezachowania



należytej staranności,

- 16) uporczywe naruszanie obowiązków pracowniczych, porządku pracy oraz postanowień Regulaminu Pracy albo innego regulaminu, instrukcji lub zarządzenia obowiązującego pracowników.

#### § 55

Naruszenie obowiązków określonych § 54 może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy.

#### § 56

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować kary porządkowe:
  - 1) karę upomnienia,
  - 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt. 1-3 Kodeksu Pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Pracownicy administracji i obsługi, za naruszenie dyscypliny pracy, mogą być również pozbawieni nagród kwartalnych.

#### § 57

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

#### § 58

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

#### § 59

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia

obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

#### § 60

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 pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie 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, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

#### § 61

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika, po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ust. 1, zdanie pierwsze, stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.
3. Udzielona pracownikowi kara porządkowa powoduje zmniejszenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego w części lub w całości, zgodnie z odrębnymi przepisami.

#### § 62

1. Nauczyciele mianowani i dyplomowani podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6. Ustawy Karta Nauczyciela.
2. Za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu Pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem Pracy.

#### § 63

1. Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są:
  - 1) nagana z ostrzeżeniem;
  - 2) zwolnienie z pracy;
  - 3) zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania;
  - 4) wydalenie z zawodu nauczycielskiego.
2. Kary dyscyplinarne wymierza komisja dyscyplinarna.
3. Wymierzenie kary dyscyplinarnej określonej w ust. 1 pkt. 4 jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim.
4. Odpis orzeczenia wraz z uzasadnieniem włącza się do akt osobowych nauczyciela.

#### § 64

1. W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają w pierwszej instancji komisje dyscyplinarne, przy wojewodach dla nauczycieli wszystkich szkół na terenie województwa.
2. Drugą instancją w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli jest odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania, powołana do rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych wymienionych w ust. 1.
3. Od prawomocnych orzeczeń odwoławczych komisji dyscyplinarnych przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania w sprawach dyscyplinarnych stronom przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem.
4. Do rozpatrzenia odwołania stosuje się przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego o apelacji. Od orzeczenia sądu apelacyjnego kasacja nie przysługuje.

#### § 65

Komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzecznictwa dyscyplinarnego.

#### § 66

1. Postępowanie dyscyplinarne wszczyna komisja dyscyplinarna na wniosek rzecznika dyscyplinarnego.
2. Komisje dyscyplinarne wydają orzeczenia po przeprowadzeniu rozprawy oraz po wysłuchaniu głosów rzecznika dyscyplinarnego i obwinionego lub jego obrońcy.

#### § 67

1. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 3 miesięcy od dnia uzyskania przez właściwy organ, przy którym powołana została komisja dyscyplinarna - wiadomości o popełnieniu czynu uzasadniającego nałożenie kary i po upływie 3 lat od popełnienia tego czynu. Jeżeli jednak czyn stanowi przestępstwo, okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa.
2. Rozwiązanie stosunku pracy po popełnieniu czynu nie stanowi przeszkody do wszczęcia i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej.

#### § 68

1. Kary przewidziane w § 61 ust.1 pkt. 1 i 2 podlegają zatarciu, a odpis orzeczenia o ukaraniu dołączony do akt osobowych nauczyciela ulega zniszczeniu po upływie 3 lat od dnia doręczenia mu prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, jeżeli w tym okresie nie był on karany dyscyplinarnie lub sędownie.
2. Obowiązek wykonania postanowień ust. 1 spoczywa na dyrektorze zespołu i organie prowadzącym szkoły.

#### § 69

Za spowodowanie szkód materialnych w mieniu szkoły pracownik ponosi odpowiedzialność według zasad określonych w Kodeksie Pracy.

#### § 70

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swych obowiązków oraz przejawianie inicjatywy w pracy - przyczyniają się w szczególny sposób do poprawy funkcjonowania placówki, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.
2. Nagrody i wyróżnienia mogą być udzielane w formie:
  - 1) nagrody pieniężnej- na zasadach określonych w regulaminach przyznawania nagród (dyrektora, prezydenta, kuratora, ministra) .
  - 2) pochwały publicznej,
  - 3) medali i odznaczeń zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika i podaje do wiadomości wszystkich pracowników.

### **ROZDZIAŁ VI WYPŁATA WYNAGRODZENIA**

#### § 71

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
3. Na pisemny wniosek pracownika należne mu wynagrodzenie może być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

#### § 72

1. Wynagrodzenie pracowników administracji i obsługi wypłaca się, co miesiąc w ostatnim dniu miesiąca, za który należne jest wynagrodzenie. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Nagrody kwartalne wypłacane są w dniach wypłat wynagrodzeń zgodnie z regulaminem przyznawania tych nagród. Szczegółowe zasady przyznawania nagród kwartalnych określa Regulamin Przyznawania Nagród kwartalnych dla pracowników nie będących nauczycielami.

#### § 73

1. Nauczycielowi wynagrodzenie wypłacane jest miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
2. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca, chyba, że organ prowadzący podejmie inną decyzję na podstawie Uchwały Rady Miasta.

#### § 74

Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego

wszystkie składniki wynagrodzenia.

## **ROZDZIAŁ VII BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPÓŻAROWA**

### **§ 75**

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

### **§ 76**

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust.1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

### **§ 77**

- 1 Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
- 2 Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
  - 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
  - 2) wcześniej informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
  - 3) prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - 4) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
  - 5) zapewniać przestrzeganie przez pracowników przepisów, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - 6) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
  - 7) kierować pracowników na wstępne, okresowe i profilaktyczne badania lekarskie i pokrywać koszty tych badań,
  - 8) przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz

- informować o wynikach pracowników,
- 9) prowadzić rejestr wypadków przy pracy oraz rejestr zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby,
  - 10) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
  - 11) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

#### § 78

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) w przypadku powzięcia wiadomości o wystąpieniu na jakiegokolwiek awarii na terenie placówki, niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie przełożonego oraz przedsięwziąć wszelkie możliwe działania mające na celu ograniczenie szkody,
- 8) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### § 79

Wszyscy pracownicy przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Pracownicy podlegają także szkoleniom okresowym.

#### § 80

Pracodawca, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, zapoznaje pracownika z ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Przyjęcie informacji pracownik potwierdza podpisem.

#### § 81

1. Osoby przyjmowane do pracy i przenoszone na inne stanowisko podlegają wstępnym badaniom lekarskim.
2. W czasie zatrudnienia pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym.
3. Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

#### § 82

1. Pracownikom przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy.
2. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych na danym stanowisku pracy.
3. Zasady i normy przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży, obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały określają odrębne przepisy (ekwiwalent).
4. Zasady i normy przydzielania przyznawania ekwiwalentu pracownikom w danym roku kalendarzowym określa załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy.

### **ROZDZIAŁ VIII OCHRONA PRACY Kobiet i MŁODOCIANYCH**

#### § 83

Kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

#### § 84

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach związanych z dźwiganiem ciężarów:

1. Przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie przekraczającej:
  - 1) 12 kg przy pracy stałej,
  - 2) 20 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej);
2. Przy ręcznym podnoszeniu pod górę po pochylniach i schodach:
  - 1) 8 kg przy pracy stałej,
  - 2) 15 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

#### § 85

Kobietom w ciąży zabronione są:

- 1) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.
- 2) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach
- 3) prace w porze nocnej, godzinach nadliczbowych oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy bez jej zgody.

#### § 86

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabronione są:

- 1) wszystkie prace wymienione w §§ 84 i 85 jeśli występuje przekroczenie  $\frac{1}{4}$  określonych w nich wartości,
- 2) prace w pozycji wymuszonej,

3) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

#### § 87

1. Pracownica, która karmi dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica, która karmi więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw po 45 min. każda. Przerwy na karmienie, na wnioski pracownicy, mogą być udzielane łącznie.
2. Pracownicy zatrudnianej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie, przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.
3. Kobiety opiekującej się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno zatrudnić bez jej zgody ani w porze nocnej, ani w godzinach nadliczbowych, ani delegować jej poza stałe miejsce pracy.

#### § 88

Szkoła nie zatrudnia pracowników młodocianych w żadnej formie ani na żadnym stanowisku, również w celu przygotowania zawodowego. W szczególnej sytuacji zastosowanie będą miały powszechne przepisy prawa w tym zakresie.

### **ROZDZIAŁ IX OBOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU**

#### § 89

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

#### § 90

1. Pracownicy są równo traktowani w zakresie:
  - 1) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
  - 2) warunków zatrudnienia,
  - 3) awansowania,
  - 4) 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 w niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Równe traktowanie w zatrudnieniu, o którym mowa w ust. 1, oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z przyczyn wyżej określonych.

#### § 91



1. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na :
  - 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w § 89, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
  - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
  - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
  - 4) ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
2. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżniających z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 89, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

## **ROZDZIAŁ X INNE POSTANOWIENIA**

### § 92

1. W razie nieobecności dyrektora zespołu, zastępuje go wicedyrektor, a w przypadku nieobecności także zastępcy, wyznaczony przez niego pracownik.
2. Dyrektor Zespołu Szkolno - Przedszkolnego lub inny wyznaczony przez niego pracownik, w czasie nieobecności podległego pracownika przydziela czynności pracownika nieobecnego, pomiędzy innych pracowników.

### § 93

1. Wszelkich informacji wychodzących na zewnątrz placówki udziela dyrektor lub pisemnie upoważnione przez niego osoby.
2. Bez zgody dyrektora lub pisemnie upoważnionej przez niego osoby nie można wydawać na zewnątrz ani udostępniać nieupoważnionym osobom dokumentów lub ich kserokopii zawierających tajemnice służbowe i państwowe, w tym związane z ochroną dóbr osobistych.

### § 94

- 1 Dyrektor zespołu (wicedyrektor) przyjmuje interesantów w godzinach pracy zespołu. Interesanci, którzy nie mogą w powyższych godzinach załatwić spraw w szkole winni indywidualnie uzgodnić w sekretariacie zespołu dogodny dla nich termin.
- 2 Skargi i wnioski mogą być wnoszone oraz są rozpatrywane zgodnie z obowiązującą w szkole Procedurą Rozpatrywania Skarg i Wniosków .
- 3 Sekretariat zespołu jest czynny dla pracowników, uczniów i interesantów

codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup>.

§ 95

Informacje dla pracowników są przekazywane w formie ogłoszeń na tablicy, komunikatów lub zarządzeń do podpisu.

**ROZDZIAŁ XI  
PRZEPISY KOŃCOWE**

§ 96

W sprawach nie uregulowanych regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy i prawa oświatowego.

§ 97

Regulamin wchodzi w życie z dniem jego podpisania.

W uzgodnieniu :

Związek Nauczycielstwa Polskiego :

NSZZ „Solidarność” :

Dyrektor ZSP nr 7 :

**Zasady i normy przydzielania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały oraz środków higieny osobistej w przeliczeniu na rok kalendarzowy obejmujące pełny etat zatrudnienia.**

Stanowiska pracy	R - robocza 0 - ochronna	Okres używalności	Cennik
<b>biologia</b>			
fartuch roboczy	R	12m-cy	do wypłaty
rekawice ochronne	0	d.z.	
<b>kultura fizyczna</b>			
dres	R	36 m-cy	do wypłaty
podkoszulka	R	12m-cy	do wypłaty
spodenki	R	12m-cy	do wypłaty
obuwie sportowe	R	24m-ce	do wypłaty
kurtka ocieplana	0	48 m-cy	
<b>zajęcia techniczne</b>			
fartuch roboczy	R	24m-ce	do wypłaty
okulary	0	dyżurne	
rekawice ochronne	0	d.z.	
<b>plastyka</b>			
fartuch roboczy	R	12m-cy	do wypłaty
<b>biblioteka</b>			
fartuch roboczy	R	36 m-cy	do wypłaty
buty profilakt. tekst.	R	18 m-cy	do wypłaty
<b>Nauczyciel przedszkola</b>			
fartuch roboczy	R	24 m-ce	do wypłaty
obuwie profilaktyczne tekstylne	R	18 m-cy	do wypłaty
<b>Intendent</b>			
fartuch biały	R	12 m-cy	do wypłaty
fartuch roboczy	R	12 m-cy	do wypłaty
obuwie profilaktyczne tekstylne	R	18 m-cy	do wypłaty
rekawice ochronne	O	d.z.	
<b>Kucharz, pomoc kuchenna</b>			
chustka/czepek	O	6 m-cy	
fartuch biały	R	6 m-cy	do wypłaty
fartuch gumowy	O	d.z.	
rekawice	O	d.z.	
buty na spodach gumowych	R	12 m-cy	do wypłaty
fartuch roboczy	R	6 m-cy	do wypłaty
<b>Konserwator maszyn i urządzeń</b>			
fartuch roboczy lub ubranie	R	18 m-cy	do wypłaty
<b>Palacz c.o.</b>			
czapka	R	24 m-ce	do wypłaty
ubranie robocze drelichowe	R	12 m-cy	do wypłaty
trzewiki robocze sk. – gum.	R	18 m-cy	do wypłaty

koszula flanelowa	R	1 s.g.	do wypłaty
kamizelka ocieplana	O	1 o.z.	
fartuch ochronny	O	d.z.	
rękawice ochronne	O	d.z.	
okulary	O	d.z.	
<b>Sprzątaczk</b>			
fartuch drelichowy	R	18 m-cy	do wypłaty
chustka	R	36 m-cy	do wypłaty
obuwie profilaktyczne tekstylne	R	12 m-cy	do wypłaty
rękawice gumowe	O	d.z.	
<b>Strażnik szkolny</b>			
czapka	O	12 m-cy	
kurtka ocieplana	R	24 m-ce	do wypłaty
kamizelka ocieplana	O	24 m-ce	
trzewiki robocze ocieplane	R	24 m-ce	do wypłaty
rękawice	O	d.z.	
<b>Oddziałowa w przedszkolu</b>			
fartuch roboczy	R	18 m-cy	do wypłaty
obuwie profilaktyczne tekstylne	R	12 m-cy	do wypłaty
chustka	R	12 m-cy	do wypłaty
<b>Woźny, starszy woźny</b>			
fartuch roboczy	R	18 m-cy	do wypłaty
kamizelka ocieplana	O	2 o.z.	
obuwie profilaktyczne tekstylne	R	12 m-cy	do wypłaty
<b>Nauczyciele</b>			
herbata		10 m-cy	do wypłaty
<b>Administracja i obsługa</b>			
herbata		11 m-cy	do wypłaty