

Szkoła Podstawowa nr 28
im. Alojzego Szewczyka
w Rybniku
ul. Alojzego Szewczyka 6, 44-213 Rybnik

Regulamin pracy Szkoły Podstawowej nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku

Regulamin pracy Szkoły Podstawowej nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§1

Ileć w dalszych przepisach jest mowa bez bliższego określenia o :

- 1) Szkole- należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku
 - 2) Dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku
 - 3) Pracownikach niepedagogicznych - należy przez to rozumieć wszystkich pracowników poza nauczycielami.
 - 4) Pracownikach pedagogicznych/nauczycielach- należy przez to rozumieć nauczycieli i pozostałych pracowników pedagogicznych. Należy przez to rozumieć nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w szkole na podstawie ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 967, ze zm.);
 - 5) Pracodawcy- należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku, reprezentowaną przez dyrektora;
 - 6) Regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin pracy obowiązujący w Szkole Podstawowej nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku,
 - 7) Ustawie Karta Nauczyciela – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 986 ze zm.),
 - 8) Ustawie Kodeks pracy- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.),
 - 9) Ustawie o pracownikach samorządowych- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135z późn. zm.),
 - 10) Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy
 - 11) Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik
- UCHWAŁA NR 209/XIV/2015 RADY MIASTA RYBNIKA z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ustanowienia regulaminu dotyczącego niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik.

§2

1) Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy w Szkole oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

2) Regulamin pracy określa organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, a w szczególności:

a) organizację pracy,

b) czas pracy (systemy i rozkłady czasu pracy), porę nocną, pracę zdalną,

c) sposoby i terminy usprawiedliwiania nieobecności,

d) sposoby potwierdzania obecności w pracy,

e) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,

f) postępowanie w związku z podejrzeniem o nadużywanie alkoholu lub innych substancji o działaniu odurzającym,

g) monitoring w szkole,

h) nagrody i kary związane z porządkiem pracy,

i) termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia,

j) urlopy,

k) sposób prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy.

3) Postanowienia regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy oraz zajmowane stanowisko.

4) Każdy pracownik jest zobowiązany znać, przestrzegać i stosować postanowienia Regulaminu pracy.

Rozdział 2

Stosunki pracy

§3

1) Z każdym z pracowników zawiera się pisemną umowę o pracę.

2) Umowę, o której mowa w ust. 1 zawiera się na czas nieokreślony albo na czas określony

3) Nauczyciela zatrudnia się w oparciu o umowę o pracę wskazaną w ust. 2 lub w drodze mianowania, o którym mowa w ustawie Karta Nauczyciela.

§4

Szczegółowe zasady dotyczące zawierania umów, o których mowa w § 3 ust. 2 określono w ustawie Kodeks pracy.

§5

Szczegółowe zasady dotyczące zawierania umów, o których mowa w § 3 ust. 2 i ust. 3 określono w ustawie Karta Nauczyciela.

§6

Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy a wyjątkiem przypadków wskazanych w przepisach powszechnie obowiązujących.

§7

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

§8

- 1) Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych,

- h) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- i) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- 2) Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

§9

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy poprzez przekazanie pracownikom indywidualnych informacji w tym zakresie;
- 2) możliwości awansu poprzez przekazanie pracownikom informacji na stronie WWW;
- 3) wolnych stanowiskach pracy poprzez zamieszczenie informacji na tablicy ogłoszeń, stronie internetowej szkoły, Urzędzie Pracy stronie Kuratorium.

§10

Zasady dotyczące rozwiązywania stosunków pracy określono w ustawie Kodeks pracy (w przypadku pracowników niepedagogicznych) i ustawie Karta Nauczyciela (w przypadku pracowników pedagogicznych).

Rozdział 3

Obowiązki stron stosunku pracy

§11

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) Informować pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą.
- 2) Przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną,
- 3) Informować o formie zatrudnienia 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 pracownikowi przydział pracy zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę.

- 6) Zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach pracy oraz ich podstawowymi uprawnieniami.
- 7) Zapewnić przestrzeganie dyscypliny pracy przez pracowników, a zwłaszcza przestrzeganie czasu pracy — punktualne rozpoczynanie i zakończenie wszystkich zajęć oraz pełne wykorzystanie nominalnego czasu pracy.
- 8) Umożliwić pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
- 9) Zapewnić odpowiednie warunki pracy zgodnie z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bhp.
- 10) Terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.
- 11) Zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeby pracowników.
- 12) Stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.
- 13) Wypłacać ekwiwalent pieniężny na środki ochrony indywidualnej, zakup obuwia i odzieży roboczej, przysługujące na danym stanowisku.
- 14) Wpływać na kształtowanie zasad współżycia społecznego w szkole.
- 15) Przeciwdziałać mobbingowi i dyskryminacji.

§12

Pracownik jest zobowiązany w szczególności:

- 1) Przestrzegać ustalonego w szkole czasu pracy i wykorzystywać go w sposób efektywny.
- 2) Przestrzegać Regulaminu pracy i założeń programu wychowawczego oraz ustalonego w Szkole porządku.
- 3) Dokładnie i sumiennie wykonywać polecenia przełożonych.
- 4) Przestrzegać przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż.
- 5) Do przejawiania koleżeńskiego stosunku do współpracowników, okazywania pomocy i ułatwiania adaptacji zawodowej młodemu pracownikom.
- 6) Dbać o dobro Szkoły, chronić jej mienie i używać zgodnie z przeznaczeniem oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.
- 7) Przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.
- 8) Przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.
- 9) Dbać o czystość i porządek swego stanowiska pracy i wokół niego.
- 10) Podnosić kwalifikacje zawodowe oraz doskonalić umiejętność pracy.
- 11) Zabezpieczyć po zakończeniu pracy powierzone mu pomieszczenia i ich wyposażenie, narzędzia, dokumenty, pieczęcie itp., a także wyłączenia wszystkich urządzeń, które powinny być wyłączone.

Rozdział 4

Terminy, miejsca i czas wypłat wynagrodzenia

§13

Za wykonywanie powierzonych obowiązków pracownicy otrzymują wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę lub aktu mianowania na podstawie przepisów:

- 1) Karta Nauczyciela,
- 2) Kodeks Pracy,
- 3) Regulamin wynagradzania nauczycieli określony przez organ prowadzący szkołę,
- 4) Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi szkoły,
- 5) Rozporządzenia wykonawcze do w/w ustaw i innych aktów prawnych.

§14

- 1) Wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną.
- 2) Wynagrodzenie pracowników pedagogicznych wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
- 3) Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe faktycznie przepracowane i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli wypłaca się w terminie ustalonym z CUW Rybnik. Nauczyciele otrzymują wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe pod koniec miesiąca.
- 4) Wynagrodzenie za pracę pracowników niepedagogicznych jest wypłacane pod koniec miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym.
- 5) Zasiłki chorobowe, macierzyńskie wypłacane są w miejscu i terminach wypłat wynagrodzeń.
- 6) Zasiłki z ubezpieczenia społecznego wypłacane są w miejscu i terminach wypłat wynagrodzeń.
- 7) Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.

§15

Z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu tylko należności określone w art. 87 ustawy Kodeks Pracy oraz potrącenia dobrowolne określone w art. 91 Kodeksu Pracy.

Rozdział 5

Czas pracy

§16

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

2) Dla pracowników nie będących nauczycielami czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§17

W Szkole obowiązuje następujący rozkład czasu pracy:

- 1) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługowych pracują zgodnie z ustalonym przez pracodawcę czasem pracy.
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych pracują w systemie jednozmianowym w godz. ustalonych z pracodawcą w czasie pracy szkoły.
- 3) Zakresy czynności pracowników administracji i obsługi ustalane są odrębnie dla każdego pracownika.
- 4) Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają indywidualne umowy o pracę.
- 5) Dyrektor może dla niektórych stanowisk pracy ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy, jednak z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy z zachowaniem zasad dobowego i tygodniowego odpoczynku określonych w ustawie Kodeks pracy.

§18

- 1) 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 szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy.
- 2) Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.
- 3) W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:
 - a. zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 lub w ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela,
 - b. inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
 - c. zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.
- 4) Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone w dniu wolnym od zajęć pracownikowi należy się dzień wolny w tygodniu, w terminie ustalonym z pracodawcą, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy.
- 5) W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego pracownik otrzymuje odrębne wynagrodzenie w wysokości ustalonej w przepisach o wynagrodzeniu obowiązującym nauczycieli szkoły.
- 6) Dyrektor i wicedyrektor mają obniżony wymiar obowiązkowych tygodniowych zajęć dydaktycznych zgodnie z art. 42 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2019

poz. 2215 ze zm.), dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć lub zwalnia z obowiązku realizacji zajęć. O rozmiarze zniżki decyduje organ prowadzący szkołę w zależności od typu placówki oraz warunków pracy.

§19

1) Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.

2) Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

3) Szczegółowe zasady stosowania elastycznego czasu pracy określono w ustawie Kodeks Pracy.

4) Z uprawnienia, o którym mowa w ust. 1 nie może skorzystać pracownik pedagogiczny.

5) Nauczyciel nieposiadający prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8. roku życia.

a) Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się na 21 dni przed wnioskowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia.

b) We wniosku, o którym mowa w pkt. 5, wskazuje się:

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia;
- termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia.

c) Dyrektor szkoły rozpatruje wniosek, o którym mowa w pkt. 5, uwzględniając potrzeby nauczyciela, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, a także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy szkoły.

d) Po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w pkt. 5, dyrektor szkoły informuje nauczyciela w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania obniżonego wymiaru zatrudnienia niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

e) Skorzystanie z uprawnienia, o którym mowa w pkt. 5, nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem.

f) Nauczyciel, o którym mowa w pkt. 5, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez nauczyciela z tego obniżenia. Dyrektor szkoły, po rozpatrzeniu wniosku, informuje nauczyciela w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Rozdział 6

Postanowienia porządkowe

§20

- 1) Zadania z zakresu kontroli dyscypliny pracy i jej oceną wykonuje dyrektor.
- 2) W stosunku do pracowników niepedagogicznych kontrola dyscypliny pracy i jej ocena może być wykonywana również przez wicedyrektora.

§21

Zwolnienia od pracy są udzielane na zasadach określonych w ustawie Kodeks Pracy, ustawie o pracownikach samorządowych i rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy.

§22

- 1) Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.
- 2) Zwolnienia tego udziela Dyrektor Szkoły.
- 3) Zwolnienia, o których mowa w ust. 1 wymagają odnotowania w książce ewidencji nieobecności w godzinach służbowych. Godzinę wyjścia i powrotu do pracy pracownik potwierdza swoim podpisem.
- 4) W przypadku pracowników pedagogicznych zgłoszenie wyjścia w czasie zajęć dydaktycznych winno być zgłoszone Dyrektorowi osobiście, ponieważ musi on na czas nieobecności zapewnić zastępstwo.

§23

- 1) O niemożliwości stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić pracodawcę z wyprzedzeniem.
- 2) W razie nie stawienia się do pracy, pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym czasie nieobecności pierwszego dnia jej trwania, jednak nie później niż w dniu następnym, osobiście, przez inne bliskie mu osoby, telefonicznie lub drogą pocztową, e-mailową.
- 3) Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2 będzie usprawiedliwione jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności.
- 4) Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie do pracy przedstawiając przyczyny nieobecności lub spóźnienia, zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi.

§24

Po godzinach pracy w pomieszczeniach służbowych można przebywać jedynie w przypadkach uzasadnionych po uzyskaniu zgody Dyrektora.

§25

- 1) Pracownicy zobowiązani są niezwłocznie zgłaszać bezpośredniemu przełożonemu wszelkie przeszkody w wykonywaniu pracy.

2) Nauczyciel ma obowiązek regularnie sprawdzać wpisy w dzienniku elektronicznym a gdy one wystąpią - podjąć je bądź zawiadomić dyrektora o niemożliwości ich podjęcia.

§26

1) Dokumentowanie obecności w pracy pracowników administracji i obsługi polega na podpisaniu się na liście obecności danego dnia niezwłocznie po przybyciu do pracy. Lista obecności w formie papierowej znajduje się w sekretariacie szkoły,

2) Dokumentowanie obecności w pracy pracowników pedagogicznych polega na wpisaniu tematu zajęć do dziennika elektronicznego.

3) Punktualne przybycie do pracy oznacza obecność na stanowisku pracy w stanie pełnej gotowości do wykonywania pracy.

4) Pracownika nieobecnego w pracy zastępuje pracownik wyznaczony przez pracodawcę.

§27

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. Odpoczynek co do zasady powinien przypadać w niedzielę.

3) Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

a) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;

b) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;

c) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

4) Przerwy, o których mowa w pkt. 3, wlicza się do czasu pracy.

5) Pracownik, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 5 godzin ma prawo do 15 minutowej przerwy w pracy wliczonej do czasu pracy.

Oraz zgodnie z:

Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik

UCHWAŁA NR 209/XIV/2015 RADY MIASTA RYBNIKA z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ustanowienia regulaminu dotyczącego niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik.

6) Przerwy w pracy nauczycieli są regulowane planem lekcji i przerw obowiązującym w szkole.

7) Nauczyciele nie mają przerw, jeżeli zostali wyznaczeni do dyżurów, wg planu dyżurów.

8) Organizację i harmonogram dyżurów nauczycieli opracowują nauczyciele powołani do tego zadania na organizacyjnych radach przez rozpoczęciem roku szkolnego w porozumieniu z dyrektorem.

§28

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom łączenie przemiennie pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała – przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§29

Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

§30

1) Spóźnienie lub opuszczenie pracy usprawiedliwiają następujące przyczyny:

- a) czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą pracownika lub opieką nad chorym członkiem rodziny pod warunkiem, że wystawione zostanie odpowiednie zaświadczenie lekarskie;
- b) odosobnienie w związku z chorobą zakaźną pod warunkiem, że wystawiona zostanie stosowna decyzja przedstawienia decyzji właściwego inspektora sanitarnego;
- c) konieczność sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza, pod warunkiem złożenia przez pracownika odpowiedniego pisemnego oświadczenia o tym fakcie;
- d) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez właściwy organ w sprawie powszechnego obowiązku obrony przez 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;
- e) odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończone w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, pod warunkiem, że podróż odbywała się w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny oraz że pracownik złożył odpowiednie pisemne oświadczenie w tej sprawie lub złoży w terminie 2 dni;
- f) pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art.188 K.P.);

2) Sposób potwierdzania obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności określone są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

§31

1) Praca wykonywana przez pracowników niepedagogicznych ponad normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie szczególnych potrzeb pracodawcy i ochrony mienia.

2) Przepisy ust. 1 nie dotyczą:

- a) kobiet w ciąży,
- b) pracowników opiekujących się dzieckiem do lat 4-ych, bez ich zgody,
- c) pracowników, u których występuje przeciwwskazanie do tego typu pracy,
- d) pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością, za wyjątkiem pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

§32

- 1) Za pracę w nocy i w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują dodatki uregulowane przez Kodeks pracy.
- 2) Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.
- 3) Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt. Dzień wolny nie należy się gdy święto przypadnie w niedzielę.
- 4) Pracownicy pedagogiczni otrzymują wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe stosownie do zapisów ustawy Karta Nauczyciela i wydanej na jej podstawie uchwały organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego.

Rozdział 7

Zasady udzielania urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych i bezpłatnych, a także zwolnień od pracy

7.1. Urlopy pracowników niepedagogicznych

§33

- 1) Pracownik ma prawo do corocznego, płatnego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Wymiar i zasady przyznawania urlopów wypoczynkowych dla nauczycieli określa karta Nauczyciela, dla pozostałych pracowników ustawa Kodeks Pracy.
- 2) Wymiar urlopu dla pracowników administracyjnych wynosi:
 - a) 20 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat
 - b) 26 dni roboczych – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.
- 3) Urlopu udziela się w dni robocze, za które uważa się wszystkie dni, z wyjątkiem niedziel i świąt określonych w odrębnych przepisach. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu.

- 4) Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, urlopu udziela się w te dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- 5) Pracownik 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.
- 6) W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:
 - a) u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba, że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze,
 - b) u kolejnego pracodawcy w wymiarze: proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem pkt c,
 - c) pracownikowi, który przed ustaniem stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego wykorzystał urlop w wymiarze wyższym niż mu przysługuje, u kolejnego pracodawcy przysługuje mu urlop w odpowiednio niższym wymiarze; łączny wymiar urlopu w roku kalendarzowym nie może być jednak niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w tym roku u wszystkich pracodawców.
 - d) zasada proporcjonalności dotyczy również urlopu przysługującego pracownikowi podejmującemu pracę u kolejnego pracodawcy w ciągu innego roku kalendarzowego niż rok, w którym ustał jego stosunek pracy.
 - e) pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
 - f) na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być udzielony w częściach. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§34

- 1) Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów.
- 2) Plan urlopów ustala pracodawca biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.
- 3) Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na żądanie.
- 4) Pracodawca podaje plan urlopów do wiadomości pracowników do dnia 31 stycznia każdego roku kalendarzowego.
- 5) Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
- 6) łączny wymiar urlopu na żądanie nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.
- 7) W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu.

§35

1) Termin urlopu może zostać przesunięty na wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami, jak również z powodu szczególnych potrzeb zakładu pracy.

§36

1) Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował.

2) Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy.

7.2. Urlopy nauczycieli

§37

1) Nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy w okresie ferii letnich i zimowych w wymiarze ich trwania.

2) Kadrze kierowniczej przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni w roku.

3) Nauczyciel, o którym mowa w ust. 1, może być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie tych ferii następujących czynności:

- a) przeprowadzania egzaminów;
- b) prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego;
- c) opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie.

3) Czynności, o których mowa w pkt 3, nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.

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

5) Nauczycielom zatrudnionym w szkole przysługuje urlop na poratowania zdrowia na zasadach określonych, o których mowa w art. 73 Karty Nauczyciela.

§38

1) W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni.

2) W razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania do zasadniczej służby wojskowej albo do odbywania zastępczo obowiązku tej służby, do okresowej służby wojskowej lub do odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej jednak niż za 8 tygodni,

3) Jeżeli nauczyciel nie może rozpocząć urlopu wypoczynkowego w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu: niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu

PRZEWODNICZĄCA
OM NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty
w Rybniku

mgr Hanna Grzelec

Str. 15
Oddziału ZNP w Rybniku
Izabela Faksa-Lerch

na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy, urlop wypoczynkowy ulega przesunięciu na termin późniejszy.

4) Część urlopu wypoczynkowego niewykorzystaną z powodu: powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego - udziela się w terminie późniejszym.

8) Za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego - z tego okresu.

9) Jeżeli wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i zajęcia dodatkowe uległa zmianie w okresie, z którego oblicza się wynagrodzenie za urlop, lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie to ulega przeliczeniu.

7.3. Urlop okolicznościowy

§39

1) Dyrektor na pisemny wniosek pracownika udziela pracownikowi urlopu okolicznościowego :

a) 2 dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;

b) 1 – dzień w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

2) Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w pkt. 1 i 2 pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

7.4. Urlop bezpłatny

§40

1) Dyrektor na pisemny wniosek pracownika, umotywowany ważnymi przyczynami może udzielić mu urlopu bezpłatnego, jeżeli nie spowoduje to zakłócenia normalnego toku pracy Szkoły.

2) W tygodniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu pracownik zobowiązany jest przekazać obowiązki innemu pracownikowi wyznaczonemu przez przełożonego celem zapewnienia ciągłości pracy.

7.5. Zwolnienie z tytułu opieki

§41

Pracownikowi wychowującemu co najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługują w ciągu roku dwa dni zwolnienia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, jeśli złoży w tym celu odpowiednie oświadczenie.

7.6 Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

§42

- 1) Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni (pracownik pedagogiczny) lub 2 dni albo 16 godzin (pracownik niepedagogiczny).
- 2) W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.
- 3) O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w pkt 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.
- 4) Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w pkt 1, na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.
- 5) Zwolnienie od pracy, o którym mowa w ust. 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.
- 6) Przepis w pkt 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

7.7. Urlop opiekuńczy

§43

- 1) Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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, w wymiarze 5 dni.
- 2) Za członka rodziny, o którym mowa w pkt. 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.
- 3) Urlopu, o którym mowa w pkt. 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- 4) Urlopu, o którym mowa w pkt. 1, udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.
- 5) 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.
- 6) Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Rozdział 8

Ochrona czasu pracy nauczyciela

§44

Obowiązek przestrzegania godzin pracy dotyczy wszystkich planowanych zajęć w Szkole i obejmuje także zajęcia wynikające z planu dydaktyczno - wychowawczego. Dyrektor winien równomiernie po zaopiniowaniu przez Radę Pedagogiczną, obciążyć nauczycieli dodatkowymi zajęciami dydaktycznymi, wychowawczymi, a także organizacyjnymi.

§45

W czasie przeznaczonym na naukę i inne zajęcia przewidziane w planie pracy Szkoły, należy w miarę możliwości zrezygnować z :

- 1) organizowania konferencji, narad i odpraw z udziałem nauczycieli.
- 2) udzielania nauczycielom urlopów lub zwolnień od pracy na zjazdy, konferencje lub inne imprezy organizowane przez instytucje o ile obowiązek zwolnienia nie wynika z odrębnych przepisów.

§46

W godzinach przeznaczonych na naukę i inne zajęcia przewidziane w planie pracy szkoły nie należy w miarę możliwości:

- 1) Organizować posiedzeń Rady Pedagogicznej i innych zebrań nauczycielskich.
- 2) Organizować imprez artystycznych i uroczystości z udziałem uczniów i nauczycieli z wyjątkiem imprez związanych z uroczystościami państwowymi i szkolnymi ujętych w planie pracy szkoły.
- 3) Organizować prac społeczno-użytecznych, udziału uczniów w przedstawieniach teatralnych, kinowych i innych, jeżeli te zajęcia nie są związane z realizacją programu nauczania i wychowania.

Rozdział 9

Kontrola trzeźwości pracowników

§47

- 1) W szkole wprowadza się kontrolę trzeźwości wszystkich pracowników.
- 2) Kontrolę trzeźwości przeprowadza się wyłącznie w sytuacji, kiedy istnieje podejrzenie, że Pracownik przebywa na terenie zakładu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub na terenie zakładu pracy spożywał alkohol, niezależnie od tego czy Pracownik wykonuje czynności służbowe, czy jest już po zakończeniu pracy, zgodnie z obowiązującym w szkole rozkładem czasu pracy.
- 3) Pracodawca może wezwać patrol Policji, który wykona u pracownika testy na obecność alkoholu i innych substancji odurzających, jeśli uzna to za niezbędne do ochrony życia i zdrowia samych zatrudnionych lub innych osób, a także do ochrony mienia.

Podstawa prawna:

- art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi- art. 221c–221h Kodeksu pracy, rozporządzenie Ministra Zdrowia z 16 lutego 2023 r. w

sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. z 20 lutego 2023 r., poz. 317),- ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

4) Badanie nie może „naruszać godności i innych dóbr osobistych pracownika”.

5) Pracownik nie może odmówić badania alkomatem.

6) W przypadku gdy test wykaże obecność alkoholu Policja jest zobowiązana do sporządzenia protokołu z badania zawierającego dane osobowe pracownika, okoliczności przeprowadzenia kontroli oraz datę, godzinę i wynik pomiaru. W dokumencie mogą znaleźć się także adnotacje o chorobach oraz informacja czy pracownik zażądał dodatkowego badania krwi. Dokument przechowywany jest przez rok w aktach osobowych pracownika.

7) Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie Pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy.

8) Stawienie się w zakładzie pracy pod wpływem alkoholu lub w stanie nietrzeźwości (powyżej 0,5 promila alkoholu we krwi) grozi określoną w regulaminie pracy karą porządkową oraz może być podstawą do zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

9) Osoba, która nie została dopuszczona do pracy z powodu pozytywnego wyniku badania, ma prawo do ponownego przebadania i przewiezienia na pobranie krwi. Jeśli okaże się, że zatrudniony jednak był trzeźwy (wynik poniżej 0,2 promila), to zachowuje on prawo do wynagrodzenia za nieprzepracowany dzień, a jego nieobecność uznaje się za usprawiedliwioną.

10) Przy zatrudnianiu pracownika, który będzie objęty tą kontrolą trzeźwości pracodawca musi mu przekazać (przed dopuszczeniem do pracy) ww. informacje w postaci papierowej lub elektronicznej.

11) W przypadku gdy test wykaże obecność alkoholu, pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika (w dowolnej formie – pisemnie a nawet ustnie), że nie dopuszcza go do pracy z powodu jego nietrzeźwości.

§48

1) Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 221e § 1 kodeksu pracy, wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

2) Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:

a) opioidy;

b) amfetamina i jej analogi;

c) kokaina;

d) tetrahydrokanabinole;

e) benzodiazepiny.

3) Badania na obecność środków przeprowadzane również przez Policję, obejmują:

PRZEWODNICZĄCA
OM NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty
w Rybniku

mgr Hanna Grzelec

Prezes
Oddziału ZNP w Rybniku
Izabela Faksa-Lerch

- a) badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;
- b) badanie krwi;
- c) badanie moczu.
- d) W przypadku pozytywnego wyniku badania, Policja sporządza protokół.

Rozdział 10

Praca zdalna

§49

- 1) Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).
- 2) Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:
 - a) przy zawieraniu umowy o pracę albo
 - b) w trakcie zatrudnienia.
- 3) Szczegółowe zasady organizacji pracy w formie zdalnej określono w przepisach kodeksu pracy i stosownym rozporządzeniu.

Rozdział 11

Ochrona pracy kobiet i młodocianych

§50

Szkoła Podstawowa nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku nie zatrudnia pracowników młodocianych.

§51

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.

§52

- 1) Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.
- 2) Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
- 3) Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Rozdział 12

Naruszenie regulaminu.

§53

1) Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

a. karę upomnienia;

b. karę nagany.

2) Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczanie pracy bez pozwolenia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – Dyrektor Szkoły może również stosować karę pieniężną.

§54

1) Przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy

stosunek do pracy.

2) Dyrektor może odstąpić od wymierzenia kary jeżeli uzna za wystarczające zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego.

§55

Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, o których mowa w art. 6 ustawy Karta Nauczyciela.

§56

O wymierzeniu kary decyduje Dyrektor i powiadamia na piśmie pracownika o ukaraniu. Jeżeli pracownik uzna ukaranie za nieuzasadnione może, w terminie 7 dni, wnieść do Dyrektora sprzeciw. Jeżeli Dyrektor w ciągu 14 dni nie odrzuci sprzeciwu pracownika, jest to równoznaczne z jego uwzględnieniem.

§57

Decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu sprzeciwu pracownika Dyrektor podejmuje po zasięgnięciu opinii związku zawodowego, który reprezentuje interesy pracownika.

§58

Pracownik, którego sprzeciw został odrzucony może, w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy o uchylenie kary. Karę uważa się za niebyłą po roku nienagannej pracy lub w momencie wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Rozdział 13

Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz bezpieczeństwo przeciwpożarowe.

§59

Każdego nowo przyjętego pracownika obowiązuje przed przystąpieniem do pracy szkolenie w zakresie bhp i ppoż.

§60

Dyrektor i pracownicy Szkoły są zobowiązani do ścisłego przestrzegania przepisów i zadań w zakresie bhp i ochrony ppoż.

§61

- 1) Pracodawca zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności z działem X Kodeksu pracy i rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650).
- 2) Pracodawca przeszkala każdego przyjmowanego pracownika w zakresie ogólnych zasad i przepisów bhp na stanowisku, na którym pracownik został zatrudniony.
- 3) Przeszkolony pracownik składa pisemne oświadczenie w tej sprawie, które dołącza się do jego akt osobowych.

§62

- 1) Przed dopuszczeniem do pracy pracownik jest kierowany przez pracodawcę na wstępne badania lekarskie.
- 2) W czasie zatrudnienia pracownik podlega badaniom okresowym i kontrolnym.
- 3) Badania są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

§63

- 1) W przypadku, gdy pracownik zauważy usterki urządzeń itp. ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym przełożonego.
- 2) W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie Szkoły lub w drodze do i z Niej winien niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu Dyrektora.
- 3) Każdy pracownik, który zauważył wypadek, winien niezwłocznie zawiadomić o nim Dyrektora.

§64

W sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stanowią bezpośrednie zagrożenie dla pracownika lub osób postronnych pracownik może powstrzymać się od wykonania pracy zawiadamiając o tym Dyrektora.

§65

Na terenie Szkoły obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu.

§66

Szczegółowe przepisy ppoż oraz wynikające z nich zadania zawarte są w szkolnej Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego.

Rozdział 14

Nagrody i wyróżnienia

§67

1) Pracownikom wyróżniającym się inicjatywą, szczególnie wzorowym wykonywaniem obowiązków i osiągnięciem wysokich efektów mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia:

- a. nagroda pieniężna,
- b. pochwała pisemna,
- c. pochwała publiczna,
- d. dyplom uznania.

2) Nagrody i wyróżnienia przyznaje pracodawca z własnej inicjatywy na wniosek bezpośredniego przełożonego po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika międzyzakładowej organizacji związkowej.

3) Zasady nagradzania nauczycieli i pracowników niepedagogicznych regulują odrębne przepisy.

4) Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

5) O wyróżnieniu pracownika informuje się wszystkich pracowników.

Rozdział 15

Zakaz dyskryminacji

§68

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej, 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 nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Rozdział 16

Równe traktowanie w zatrudnieniu

§69

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 nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

2) Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w pkt. 1.

3) Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt. 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 dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt. 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi powodami.

5) Przejawem dyskryminowania jest także:

a. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

b. zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

6) Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

7) Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt.

1, którego skutkiem jest w szczególności:

a. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

b. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

c. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

8) Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

a. nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w pkt 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,

b. wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,

c. stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

d. ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

9) 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 pkt 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

10) Różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

11) Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

12) Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 10, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę, charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

13) 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.

14) Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

15) Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Rozdział 17

Monitoring w szkole

§70

1) Zgodnie z art. 222 i 223 Kodeksu pracy i art 108a ustawy Prawo oświatowe oraz z art. 5 i art. 6 ust. 1 lit. a, c i f rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016 r.), w szkole stosuje się monitoring wizyjny obejmujący infrastrukturę:

a. budynek szkoły (korytarze i hole);

b. teren wokół szkoły (place zabaw, place przyszkolne, boisko sportowe, siłownia, plac zabaw) wejścia do budynku.

2) Celem monitoringu jest:

a. zwiększenie bezpieczeństwa społeczności szkolnej oraz osób przebywających na terenie szkoły i w jego otoczeniu;

- b. ograniczenie zachowań niepożądanych, destrukcyjnych, zagrażających zdrowiu i bezpieczeństwu uczniów;
- c. wyjaśnianie sytuacji konfliktowych;
- d. ustalanie sprawców czynów nagannych (bójki, zniszczenia mienia, kradzieże itp.) w szkole i w jego otoczeniu;
- e. ograniczanie dostępu do szkoły i jego terenu osobom nieuprawnionym i niepożądanym;
- f. zmniejszenie ilości zniszczeń w budynkach szkoły i na terenie wokół szkoły;
- g. zapewnienie bezpiecznych warunków nauki, wychowania i opieki;
- h. sprawowanie nadzoru pedagogicznego.

§ 71

- 1) System monitoringu funkcjonuje całodobowo i rejestruje obraz w czasie rzeczywistym.
- 2) System monitoringu dokonuje całodobowego zapisu rejestrowanego obrazu.
- 3) Rejestracji i zapisaniu na nośniku fizycznym podlega tylko obraz (wizja) z kamer systemu monitoringu.
- 4) Nie rejestruje się dźwięku (fonii).
- 5) Zapis rejestrowanego obrazu przechowywany jest przez okres 14 dni lub po dyspozycji nagrania zdarzenia do 3 miesięcy na nośniku pamięci.

§ 72

- 1) Elementy monitoringu wizyjnego w miarę konieczności i możliwości finansowych są udoskonalane, wymieniane, rozszerzane.
- 3) Uczniowie oraz pracownicy szkoły są poinformowani o funkcjonowaniu w szkole systemu monitoringu wizyjnego.
- 4) Miejsca objęte monitoringiem wizyjnym są oznakowane stosownymi tabliczkami informacyjnymi.

§ 73

- 1) Nagrania zabezpieczone są hasłem znanym tylko osobom upoważnionym.
- 2) Osobami upoważnionymi do obserwowania obrazu są:
 - a. dyrektor szkoły;
 - b. wicedyrektor.
- 3) Zapis monitoringu może być udostępniony za zgodą dyrektora szkoły:
 - a. wychowawcom klas w celu zdiagnozowania problemów wychowawczych oraz podjęcia właściwych oddziaływań w tym zakresie;
 - b. uczniowi, którego niewłaściwe zachowanie, jak: agresja fizyczna, wybryki, akty chuligaństwa, niszczenie mienia szkolnego, kradzieże, itp. zarejestrowały kamery, w celu udowodnienia mu takiego zachowania i podjęcia działań interwencyjnych i wychowawczych;

- 4) Zapis monitoringu udostępnia się ponadto uprawnionym instytucjom w zakresie prowadzonych przez nie czynności prawnych np. policji, sądowi, prokuraturze.
- 5) Osoby, które mają wgląd w obraz zarejestrowany przez monitoring wizyjny są informowane o odpowiedzialności za ochronę danych osobowych.
- 6) Pracownikowi, którego dane znajdują się w materiałach pozyskanych z monitoringu przysługuje prawo:
 - a. dostępu do danych,
 - b. sprostowania i usunięcia danych,
 - c. ograniczenia przetwarzania,
 - d. przenoszenia danych,
 - e. wniesienia sprzeciwu.

Rozdział 18

Postanowienia końcowe

§74

- 1) Do dokonywania zmian w treści niniejszego Regulaminu uprawniony jest Dyrektor szkoły na zasadach określonych w ustawie Kodeks Pracy.
- 2) O wszelkich zmianach dotyczących praw i obowiązków wynikających z niniejszego regulaminu pracy pracownicy będą informowani w formie elektronicznej.
- 3) Każdy nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy potwierdza pisemnie przyjęcie postanowień Regulaminu Pracy do wiadomości i przestrzegania.
- 4) Zmienione postanowienia Regulaminu nabierają mocy obowiązującej w momencie wprowadzenia Zarządzenia Dyrektora Szkoły.

§75

Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej nr 28 im. Alojzego Szewczyka w Rybniku wchodzi w życie w terminie 14 dni od podania jego treści do wiadomości zatrudnionych pracowników.

Treść Regulaminu uzgodniono z zakładowymi organizacjami związkowymi – Związku

Nauczycielstwa Polskiego i NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty:

1. Związek Nauczycielstwa Polskiego –

2. NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty -

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział w Rybniku
ul. Tadeusza Kościuszki 5, 44-200 Rybnik
tel. 32 42 22 876, rybnik@znp.edu.pl

Uzgodnione 9.01.2025r.

Prezes
Oddziału ZNP w Rybniku
izabela falka-lerch
Izabela Falka-Lerch

PRZEWODNICZĄCA
OM NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty
w Rybniku
mgr Hanna Grzelec

Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Pracowników Oświaty
44-200 Rybnik, ul. Chrobrego 29
NIP: 642-26-26-162, REGON: 272767736
tel. 32/42 33 120

DYREKTOR SZKOŁY
mgr Joanna Pierszke

