



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

*Załącznik nr 1
do Zarządzenia nr 218a/2016/2017
Dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 w Rybniku z dnia 01.09.2016 r.
w sprawie Regulaminu Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku.*

**REGULAMIN PRACY
SZKOŁY PODSTAWOWEJ
Z ODDZIAŁAMI
INTEGRACYJNYMI NR 1
IM. JANUSZA KORCZAKA
W RYBNIKU**



SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

ROZDZIAŁ II

OBOWIAZKI PRACOWNIKA I PRACODAWCY

ROZDZIAŁ III

WYMIAR I ROZKŁAD CZASU PRACY

ROZDZIAŁ IV

URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

ROZDZIAŁ V

PORZĄDEK I DYSCYPLINA PRACY

ROZDZIAŁ VI

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

ROZDZIAŁ VII

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA

PRZECIWPOŻAROWA

ROZDZIAŁ VIII

PRACE WZBRONIONE KOBIECIOM

ROZDZIAŁ IX

OBOWIAZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

ROZDZIAŁ X

INNE POSTANOWIENIA

ROZDZIAŁ XI

PRZEPISY KOŃCOWE



ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin Pracy ustala organizację i porządek pracy w Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku oraz związane z tym prawa i obowiązki Pracodawcy i Pracowników.

§ 2

Regulamin został opracowany w oparciu o:

- 1) Ustawę z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. 2014, poz. 1502),
- 2) Ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. 2015, poz. 1881),
- 3) Ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. 2014, poz. 191),
- 4) Ustawę z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz. U. 2015, poz. 2521),
- 5) Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych oraz Pracowników Miejskiego Zespołu Obsługi Szkół i Przedszkoli, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik.

§ 3

Ilekczo 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 Szkołę Podstawową Oddziałami Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku reprezentowaną przez Dyrektora Szkoły,
- 3) Pracowniku - oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę lub mianowania - nauczyciela i Pracownika nie będącego nauczycielem,
- 4) Pracowniku nie będącym nauczycielem – oznacza to Pracownika administracji i obsługi,
- 5) Nauczycielach - oznacza to Pracowników podlegających przepisom ustawy Karta Nauczyciela.

§ 4

Regulamin Pracy obowiązuje wszystkich Pracowników szkoły, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, oraz podstawę nawiązania stosunku pracy.



§ 5

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**

§ 6

1. Podstawowym obowiązkiem Pracownika jest:
 - 1) sumienne i staranne wykonywanie pracy,
 - 2) dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników,
 - 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,
 - 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 wyłącznie do wykonywania zadań pracowniczych,
 - 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.
2. Szczegółowe obowiązki Pracowników wynikające z odrębnych przepisów określa Statut Szkoły.

§ 7

Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić Pracownikowi przydział pracy zgodny z treścią zawartej umowy



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

- 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) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
 - 4) 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,
 - 5) 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,
 - 6) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia Pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 7) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
 - 8) ułatwiać Pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych i stwarzać warunki awansu zawodowego nauczycieli,
 - 9) stwarzać Pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy,
 - 10) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby Pracowników,
 - 11) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny Pracowników oraz wyników ich pracy,
 - 12) wydawać Pracownikom potrzebne materiały i narzędzia pracy,
 - 13) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe Pracownika i udostępniać je na życzenie Pracownika,
 - 14) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
 - 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.

§ 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,



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

- 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 Szkół i Przedszkoli, 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 szkoły
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 szkoły ma obowiązek wpisania do książki wyjść celu i godziny wyjścia, a po powrocie wpisać czas faktycznego powrotu.
3. Książka wyjść znajduje się w sekretariacie szkoły.
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 22⁰⁰ - do 6⁰⁰ 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 6⁰⁰ w tym dniu, a godziną 6⁰⁰ dnia następnego.

§ 16

Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i kończenia pracy :

- 1) nauczyciele: zajęcia dydaktyczne - według planów lekcji,
- 2) referent 1 etat: 7³⁰ – 15³⁰,
- 3) starszy referent ½ etatu: 9⁰⁰ – 13⁰⁰,
- 4) starszy intendent 2/3 etatu: 7⁰⁰ – 13⁰⁰,
- 5) woźny ½ etatu: wg harmonogramu podanego do zatwierdzenia przez Dyrektora szkoły w tygodniu poprzednim¹,
- 6) sprzątaczką 2/3 etatu: 14⁰⁰ – 20⁰⁰,
- 7) sprzątaczką 1 etat: 12⁰⁰ – 20⁰⁰,
- 8) sprzątaczką ½ etatu: 14⁰⁰ – 18⁰⁰,
- 9) kucharka: 6⁰⁰ - 14⁰⁰,
- 10) pomoc kuchenna 1 etat: 7⁰⁰ - 15⁰⁰,
- 11) pomoc kuchenna ½ etatu: 10⁰⁰ - 14⁰⁰
- 12) konserwator ½ etatu - wg harmonogramu podanego do zatwierdzenia przez Dyrektora szkoły w tygodniu poprzednim¹.

¹ Harmonogram pracy woźnych i konserwatora w okresie od do

| Imię i nazwisko | Poniedziałek | Wtorek | Środa | Czwartek | Piątek | Uwagi |
|------------------|--------------|--------|-------|----------|--------|-------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Podpis dyrektora | | | | | | |

Harmonogram należy podać do zatwierdzenia przez dyrektora szkoły w tygodniu poprzednim.



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

§ 16a

1. W okresie ferii letnich i zimowych ustala się następujące godziny rozpoczynania i kończenia pracy:
 - 1) referent 1 etat: 7³⁰ – 15³⁰,
 - 2) starszy referent ½ etatu: 9⁰⁰ – 13⁰⁰,
 - 3) starszy intendent 2/3 etatu: 7⁰⁰ - 13⁰⁰,
 - 4) woźny ½ etatu: wg harmonogramu podanego do zatwierdzenia przez dyrektora szkoły w tygodniu poprzednim¹,
 - 5) sprzątaczką 2/3 etatu: 7⁰⁰ – 13⁰⁰,
 - 6) sprzątaczką 1 etat: 7⁰⁰ - 15⁰⁰,
 - 7) sprzątaczką ½ etatu: 11⁰⁰ – 15⁰⁰,
 - 8) kucharka: 6⁰⁰ - 14⁰⁰,
 - 9) pomoc kuchenna 1 etat: 7⁰⁰ - 15⁰⁰,
 - 10) pomoc kuchenna: 7⁰⁰ - 11⁰⁰,
 - 11) konserwator ½ etatu - wg harmonogramu podanego do zatwierdzenia przez Dyrektora Szkoły w tygodniu poprzednim.

§ 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 rocznym okresie rozliczeniowym.
2. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin.

§ 18

Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom dokształcającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub - jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole - Dyrektor Szkoły 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 mowa 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 szkoły, 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 określają 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 § 1 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. 151¹ § 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. 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 $\frac{1}{4}$ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym $\frac{1}{2}$ 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



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

- 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 art. 30 ust. 5 Karty Nauczyciela.
 5. Za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4, ze 100% dodatkiem.

§ 24

Pracownikom administracji i obsługi przysługuje jedna 20 minutowa przerwa w pracy wliczona do czasu pracy - zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

§ 25

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

§ 26

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

§ 27

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

§ 28

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, płatnego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

§ 29

1. Urlopu wypoczynkowego Pracownika nie będącego nauczycielem, udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów 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. Urlopu „na żądanie” nie uwzględnia się w planie urlopów. Niewykorzystany urlop „na żądanie” nie przechodzi na rok następny.

§ 30

Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Pracodawcy na karcie urlopowej.

§ 31

1. Pracodawca przesuwą urlop na termin późniejszy, jeżeli Pracownik, nie będący nauczycielem, nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, 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 30 września następnego roku kalendarzowego.

§ 32

Nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni w razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

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.

§ 33

1. Pracownik, niebędący nauczycielem, podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze $\frac{1}{12}$ wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.
2. Prawo do kolejnych urlopów Pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

§ 34

Nauczyciel uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym.

§ 35

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.

§ 36

1. Do okresu zatrudnienia Pracownika, niebędącego 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 niezakończzonego zatrudnienia w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

§ 37

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.

§ 38

1. Pracownikowi, niebędącemu 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, wynikającą 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

§ 39

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni lub 16 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Pracownikowi będącemu nauczycielem wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni lub 8 godzin z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
3. Określenie wymiaru następuje ze złożeniem pierwszego wniosku o udzielenie urlopu.

§ 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. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego Pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:
 - 1) 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

2) 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§ 41

Pracownik obowiązany jest niezwłocznie po przybyciu do pracy zawiadomić pracodawcę o przyczynie spóźnienia.

§ 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.

§ 43

Przed rozpoczęciem urlopu Pracownik powinien załatwić wszystkie przydzielone mu do wykonania zadania, a w wyjątkowych wypadkach, sprawy niezałatwione 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 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 usprawiedliwiającyymi 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,



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

- 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.

§ 46

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, dziecka, ojca lub matki, ojczyma lub macochy Pracownika,
- 2) 1 dzień - z okazji ślubu dziecka Pracownika, zgonu i pogrzebu siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu Pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 47

Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

**ROZDZIAŁ V
PORZĄDEK I DYSCYPLINA PRACY**

§ 48

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.



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

§ 49

1. Przebywanie Pracowników na terenie szkoły, poza godzinami pracy, może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody dyrektora szkoły.
2. Obecność Pracownika w obiekcie szkolnym poza czasem jego pracy nie może zakłócać procesu dydaktyczno-wychowawczego.
3. Zabrania się przebywania podczas zajęć w pomieszczeniach dydaktycznych Pracowników niezwiązanych z procesem dydaktyczno-wychowawczym z wyjątkiem osób hospitujących i obserwatorów.

§ 50

Na terenie szkoły obowiązuje zakaz palenia tytoniu za wyjątkiem wyznaczonego miejsca (palarni).

§ 51

1. Wstęp i przebywanie Pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu jest zabronione. Na teren zakładu nie wolno wносить 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.



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

§ 52

Wynoszenie ze szkoły jakiegokolwiek sprzętu, bez pisemnej zgody Pracodawcy, jest zabronione.

§ 53

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) stawienie się w pracy po spożyciu alkoholu albo spożywanie alkoholu w czasie pracy oraz wnoszenie alkoholu na teren szkoły,
- 7) stawienie się do pracy po zażyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie zakładu oraz wnoszenie narkotyków na teren szkoły,
- 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 szkoły,
- 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.

§ 54

Naruszenie obowiązków określonych § 52 może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy (w stosunku do pracowników niebędących nauczycielami).

§ 55

1. Za nieprzestrzeganie przez Pracownika ustalonego porządku, Regulaminu Pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych Pracodawca może stosować:



- 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.

§ 56

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.

§ 57

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.

§ 58

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy Pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

§ 59

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



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

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.

§ 60

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.

§ 61

1. Nauczyciele 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.

§ 62

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.

§ 63

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



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

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.

§ 64

Komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzecznictwa dyscyplinarnego.

§ 65

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.

§ 66

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.

§ 67

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 sądownie.
2. Obowiązek wykonania postanowień ust. 1 spoczywa na dyrektorze szkoły i organie prowadzącym szkołę.

§ 68

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

§ 69

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swych obowiązków oraz przejawianie inicjatywy w pracy - przyczyniają się w szczególności w sposób



do poprawy funkcjonowania placówki, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

- 2 Nagrody i wyróżnienia mogą być udzielane w formie:
 - 1) nagrody pieniężnej (nagroda dyrektora szkoły) - na zasadach określonych w Regulaminie przyznawania nagród dyrektora szkoły,
 - 2) pochwały publicznej.
- 3 Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych Pracownika i podaje do wiadomości wszystkich Pracowników.

ROZDZIAŁ VI WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 70

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu, w terminach określonych w §§ 70 i 71, na podany przez Pracownika w formie pisemnej rachunek bankowy.

§ 71

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. Premie wypłacane są w dniach wypłat wynagrodzeń zgodnie z Regulaminem wynagradzania. Szczegółowe zasady przyznawania premii określa zakładowy Regulamin wynagradzania.

§ 72

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. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.

§ 73

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 PRZECIWPOŻAROWA

§ 74

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

§ 75

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.

§ 76

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



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

- 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.

§ 77

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 szkoły, 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.

§ 78

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

§ 79

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



§ 80

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.

§ 81

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. Pranie, konserwacja, naprawa oraz wymiana zużytej odzieży roboczej, należy do Pracodawcy.
3. Przełożony nie dopuszcza Pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych na danym stanowisku pracy.
4. Zasady i normy przydzielania Pracownikom nie będącym nauczycielami środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały oraz środków higieny osobistej zawiera Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy.
5. Zasady i normy przydzielania nauczycielom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały oraz środków higieny osobistej określa załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.

**ROZDZIAŁ VIII
PRACE WZBRONIONE KobietOM**

§ 82

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 83

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).

§ 84

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 klamrach.

§ 85

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabronione są:

- 1) wszystkie prace wymienione w §§ 83 i 84, 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.

ROZDZIAŁ IX OBOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

§ 86

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.

§ 87

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 określonych w pkt 1 ust. 1.

§ 88

1. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:
 - 1) niezatrudnianiu Pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w § 85, 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,
 - 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 § 85, przez zmniejszenie na korzyść takich Pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

ROZDZIAŁ X INNE POSTANOWIENIA

§ 89

1. W razie nieobecności Dyrektora Szkoły, zastępuje go Wicedyrektor, a w przypadku nieobecności także zastępcy, wyznaczony przez niego Pracownik.
2. Dyrektor Szkoły lub inny wyznaczony przez niego Pracownik, w czasie nieobecności podległego Pracownika przydziela czynności Pracownika nieobecnego, pomiędzy innych Pracowników.

§ 90

1. Wszelkich informacji wychodzących na zewnątrz Szkoły 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.

§ 91

1. Dyrektor Szkoły (Wicedyrektor) przyjmuje interesantów w godzinach pracy szkoły. Interesanci, którzy nie mogą w powyższych godzinach załatwić spraw w szkole winni indywidualnie uzgodnić w sekretariacie szkoły dogodny im termin.
2. Skargi i wnioski mogą być wnoszone oraz są rozpatrywane zgodnie z obowiązującą w Szkole Procedurą Rozpatrywania Skarg, Wniosków i Protestów.
3. Sekretariat szkoły jest czynny dla Pracowników, uczniów i interesantów codziennie w godzinach od 7³⁰ do 15³⁰.

§ 92

Informacje dla Pracowników są przekazywane w formie ogłoszeń na tablicy,



komunikatów lub zarządzeń do podpisu.

ROZDZIAŁ XI PRZEPISY KOŃCOWE

§ 93

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.

§ 94

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

§ 95

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu pracy traci moc dotychczasowy Regulamin Pracy obowiązujący od dnia 01 września 1996 r.

§ 96

Regulamin wchodzi w życie 14 dni po jego podpisaniu i podaniu do wiadomości Pracowników w formie zarządzenia oraz poprzez udostępnienie jego treści w pokoju nauczycielskim, bibliotece szkolnej, szkolnej stronie WWW, Biuletynie Informacji Publicznej i sekretariacie szkoły.

W uzgodnieniu :

Związek Nauczycielstwa Polskiego :

NSZZ „Solidarność” :

Dyrektor szkoły :



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

Załącznik nr 1
do Regulaminu Pracy
Szkoły Podstawowej
z Oddziałami Integracyjnymi nr 1
im. Janusza Korczaka w Rybniku

**Zasady i normy przydzielania nauczycielom środków ochrony indywidualnej,
odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały oraz środków
higieny osobistej.**

| Stanowiska pracy | R-robocza O-ochronna | Okres używalności | Cennik |
|--------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Intendent | | | |
| 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 |
| Rękawice ochronne | O | d. z | do wypłaty |
| Kucharz, pomoc kuchenna | | | |
| Chustka/czepek | O | 6 m-cy | do wypłaty |
| Fartuch biały | R | 6 m-cy | do wypłaty |
| Fartuch gumowy | O | d. z | do wypłaty |
| Rękawice | O | d. z | do wypłaty |
| Buty na spodach gumowych | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Fartuch roboczy | R | 6 m-cy | do wypłaty |
| Konserwator maszyn i urządzeń | | | |
| Fartuch roboczy lub ubranie robocze | R | 18 m-cy | do wypłaty |
| Nauczyciele | | | |
| Chemia | | | |
| Fartuch roboczy | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Fartuch gumowy | O | dyżurny | do wypłaty |
| Rękawice | O | d. z | do wypłaty |
| Okulary | O | dyżurne | do wypłaty |
| Biologia/Przyroda | | | |
| Fartuch roboczy | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Rękawice ochronne | O | d. z | do wypłaty |
| Kultura fizyczna | | | |
| Dres | R | 36 m-cy | do wypłaty |
| Podkoszulek | R | 12 m-cy | do wypłaty |



*Regulamin Pracy Szkoły Podstawowej z Oddziałami
Integracyjnymi nr 1 im. Janusza Korczaka w Rybniku*

| Stanowiska pracy | R-robocza O-ochronna | Okres używalności | Cennik |
|---------------------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Spodenki | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Obuwie sportowe | R | 24 m-cy | do wypłaty |
| Kurtka ocieplana | O | 48 m-cy | do wypłaty |
| Zajęcia techniczne | | | |
| Fartuch roboczy | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Okulary | O | dyżurne | do wypłaty |
| Rękawice | O | d. z | do wypłaty |
| Plastyka | | | |
| Fartuch roboczy | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Biblioteka | | | |
| Fartuch roboczy | R | 36 m-cy | do wypłaty |
| Obuwie profilaktyczne tekstylne | R | 18 m-cy | do wypłaty |
| Sprzątaczką | | | |
| 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 | do wypłaty |
| Woźny, starszy woźny | | | |
| Fartuch roboczy | R | 18 m-cy | do wypłaty |
| Kamizelka ocieplana | O | o. z. | do wypłaty |
| Obuwie profilaktyczne tekstylne | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Pomoc nauczyciela | | | |
| Chustka | R | 12 m-cy | do wypłaty |
| Fartuch roboczy | R | 24 m-cy | do wypłaty |
| Obuwie profilaktyczne tekstylne | R | 18 m-cy | do wypłaty |