

REGULAMIN PRACY

Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej

w Nisku

Podstawa prawna Regulaminu:

- 1) art. 104-104³ Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz.917, ze zm.),
- 2) ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 967, ze zm.);
- 3) ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, ze zm.)
- 4) art. 30 ust. 3-5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. 2015 r. poz. 1881, ze zm.),
- 5) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 281),
- 6) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1632);
- 7) ustawy z dnia 24 sierpnia 2004 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz. U. z 2004 r.,poz. 2047);
- 8) art. 108a ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 996);
- 9) art. 154 ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 1000).

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§1. 1. Regulamin pracy, zwany dalej „Regulaminem”, określa organizację i porządek pracy w Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

2. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, z uwzględnieniem odmiennych postanowień Karty Nauczyciela.

3. Pracownikami Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku są nauczyciele oraz pracownicy niebędący nauczycielami, świadczący pracę na podstawie umowy o pracę bez względu na czas jej trwania i wymiar zatrudnienia.

4. Osoby wykonujące prace w pomieszczeniach szkoły na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczenie usług są zobowiązane do przestrzegania przepisów o charakterze porządkowym określonych w niniejszym Regulaminie pracy.

§2. 1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie użyto określenia:

- 1) *szkole* – oznacza to Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku i jednocześnie pracodawcę w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 2) *jednostka organizacyjna* – oznacza to również komórkę administracyjną w szkole;
- 3) *kierownik jednostki organizacyjnej* – oznacza to dyrektora i kierownika komórki administracyjnej;
- 4) *dyrektor* – oznacza Dyrektora Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku

Rozdział 2 **Obowiązki pracodawcy**

§3. 1. Pracodawca i pracownicy są obowiązani do stosowania i przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy.

2. Pracodawca i pracownicy będący nauczycielami, wychowawcami i innymi pracownikami pedagogicznymi zobowiązani są również do przestrzegania postanowień ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.) oraz aktów wykonawczych.

§4. 1. Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

2. Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

3. Społeczna kontrola przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy sprawuje Społeczna Inspekcja Pracy.

4. Wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor Szkoły.

§5. 1. Pracownicy, o których mowa w § 1 ust. 3, obowiązani są zapoznać się z treścią Regulaminu udostępnionego przez bezpośredniego przełożonego oraz złożyć potwierdzenie tego faktu na liście opatrzonej datą i podpisem.

2. Obowiązek zapoznania osób, o których mowa w § 1 ust. 4, z treścią przepisów porządkowych Regulaminu spoczywa na pracowniku do spraw pracowniczych. Oświadczenia tych osób przechowywane są w dokumentacji umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o świadczeniu usług.

§6. 1. Do obowiązków pracodawcy należą w szczególności:

Regulamin Pracy RCEZ w Nisku

- 1) skierowanie pracownika przed podjęciem pracy w szkole na wstępne badania lekarskie, szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 2) zapoznanie pracownika przed podjęciem pracy w szkole z:
 - a) zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku, jego podstawowymi uprawnieniami oraz zakresem odpowiedzialności,
 - b) treścią „Regulaminu pracy w Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku”;
- 3) potwierdzenie na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków;
- 4) poinformowanie pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę o podstawowych warunkach zatrudnienia, których nie zawiera umowa o pracę;
- 5) organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiaganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 6) organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 7) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 8) zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego lub związanych z tym ekwiwalentów pieniężnych na zasadach określonych zarządzeniem Dyrektora Szkoły Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku w sprawie zasad przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dostarczania odzieży roboczej;
- 9) zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków higieny osobistej;
- 10) umożliwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 11) stwarzanie pracownikom podejmującym pracę po raz pierwszy po ukończeniu szkoły warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 12) stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 13) wpływanie na kształtowanie w szkole zasad współżycia społecznego;
- 14) poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika;
- 15) przeciwdziałanie 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 niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 16) udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej lub elektronicznej informacji rozpowszechnionej na terenie szkoły lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób;
- 17) przeciwdziałanie mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,

powodującym lub mającym na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników;

- 18) terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia oraz udostępnianie do wglądu, na żądanie pracownika dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie;
- 19) zaspokajanie w miarę posiadanych środków – bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
- 20) zakładanie oraz prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza);
- 21) przechowywanie dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących jej uszkodzeniem lub zniszczeniem przez cały okres zatrudnienia pracownika, a także po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy przez wymagany prawem okres;
- 22) prowadzenie:
 - a) imiennych kart ewidencji czasu pracy pracowników,
 - b) imiennych kart wynagrodzeń wypłacanych pracownikom za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,
 - c) imiennych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
 - d) rejestru chorób zawodowych,
 - e) rejestru podejrzeń o choroby zawodowe;
- 23) opracowanie dla każdego pracownika zakresu czynności – „Karta stanowiska pracy”; kartę sporządza bezpośredni przełożony pracownika i akceptuje Dyrektor; karta stanowiska pracy powinna szczegółowo określać:
 - a) zakres obowiązków,
 - b) zakres odpowiedzialności.
- 24) wydanie pracownikowi niezwłocznie świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od ustania stosunku pracy, jeżeli wydanie tego dokumentu było niemożliwe z przyczyn obiektywnych.

2. Do obowiązków dyrektora należy również:

- 1) zapewnienie podstawowych warunków do realizacji przez nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w tym także wyposażenie stanowiska pracy nauczyciela w sposób umożliwiający realizację dydaktyczno-wychowawczego programu nauczania;
- 2) zapewnienie nauczycielom warunków uzyskania kolejnych stopni awansu zawodowego, w tym w szczególności przyjmowanie wniosków nauczycieli ubiegających się o uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego o rozpoczęcie stażu, przydzielanie opiekuna stażu, zatwierdzenie planów rozwoju zawodowego, zapewnianie odpowiednich warunków do odbycia stażu, przyjmowanie sprawozdań z realizacji planu rozwoju zawodowego, przyjmowanie wniosków o podjęcie postępowania egzaminacyjnego lub kwalifikacyjnego.
- 3) Wypłata świadczenia „na start” dla nauczyciela stażysty, nie później niż do 30 września.

§7. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za przechowywane przez pracownika w miejscu wykonywania pracy pieniądze i przedmioty wartościowe.

Rozdział 3 **Obowiązki pracownika**

§8. 1. Prawa i obowiązki pracowników samorządowych określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 120 ze zm.), zaś obowiązki nauczycieli określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.).

2. Za opracowanie zakresu czynności pracownika samorządowego oraz opisu stanowiska pracy odpowiedzialny jest dyrektor.

3. Zadania, uprawnienia, obowiązki i zakres odpowiedzialności pracownika samorządowego związane z zajmowanym stanowiskiem bądź wykonywanymi czynnościami pracodawca określa w formie pisemnej:

1) w indywidualnych zakresach czynności pracownika;

4. Zadania, uprawnienia i zakres odpowiedzialności pracowników zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela określa się:

1) w arkuszu organizacyjnym opracowywanym na każdy rok szkolny;

2) w indywidualnym przydziale zadań obowiązkowych i dodatkowych na dany rok szkolny, po zaopiniowaniu tych przydziałów przez Radę Pedagogiczną.

§9. 1. Do podstawowych obowiązków pracowników należy w szczególności:

1) dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów uczniów i rodziców w sprawach dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych;

2) przestrzeganie prawa;

3) sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę;

4) informowanie organów, instytucji i osób fizycznych oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu pracodawcy, jeżeli prawo tego nie zabrania;

5) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;

6) przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych;

7) dbanie o dobro Szkoły i ochrona jej mienia;

8) przestrzeganie zasad współżycia społecznego, a w szczególności zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z rodzicami, uczniami i interesantami;

9) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;

10) przestrzeganie Regulaminu pracy oraz ustalonego porządku i czasu pracy;

11) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych;

12) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych;

- 13) poddawanie się okresowym i kontrolnym oraz innym zleconym badaniom lekarskim wynikającym z przepisów prawa i stosowanie się do wskazań lekarskich;
- 14) korzystanie z narzędzi, sprzętu techniki biurowej i sprzętu komputerowego tylko w celach służbowych;
- 15) przestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianie nieobecności w pracy;
- 16) przebywanie w miejscu pracy w ubiorze gwarantującym powagę instytucji oświatowej.

2. Nauczyciel obowiązany jest również do:

- 1) rzetelnego realizowania zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami Szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez Szkołę;
- 2) wspierania każdego z uczniów w jego rozwoju;
- 3) dążenia do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) doskonalenia zawodowego, zgodnie z potrzebami Szkoły;
- 5) kształcenia i wychowywania młodzieży w poszanowaniu wartości obywatelskich i praw człowieka, a także dbania o kształtowanie u uczniów właściwych postaw moralnych.

3. Paca nauczyciela podlega ocenie na zasadach określonych w ustawie dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

4. Pracownik, który uważa, że stosowany jest wobec niego mobbing, a także pracownik, który zaobserwuje takie zjawisko, powinien zgłosić ten fakt do przełożonego osoby stosującej mobbing, z zachowaniem procedury określonej w Polityce Antymobbingowej.

§10. 1. Pracownikowi nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie, według jego przekonania, stanowiłoby przestępstwo albo wykroczenie lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

2. Jeżeli w przekonaniu pracownika polecenie przełożonego jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie Dyrektora.

§11.1. Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy jest w szczególności:

- 1) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, które naraziło pracodawcę na szkodę;
- 2) rażąca niedbałość o urządzenia, narzędzia i powierzone materiały;
- 3) wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych ze stosunkiem pracy;
- 4) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, częste spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia;

- 5) stawienie się do pracy, przebywanie w pracy lub po pracy na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości, po spożyciu alkoholu, środków odurzających, substancji psychotropowych lub substancji psychoaktywnych;
- 6) spożywanie w czasie pracy lub po pracy na terenie zakładu pracy alkoholu oraz środków, o których mowa w pkt. 5;
- 7) uporczywe naruszanie przepisów i zasad bhp oraz przepisów ppoż.;
- 8) wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej w zwolnieniu lekarskim niezdolności do pracy lub zawinione wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób rażąco niezgodny z jego celem;
- 9) działania lub zachowania uznane w Kodeksie pracy za mobbing;
- 10) rażąco zakłócenie porządku i dyscypliny pracy, w tym posiedzeń rady pedagogicznej;
- 11) naruszenie tajemnicy państwowej, służbowej oraz w zakresie ochrony danych osobowych lub niedbalstwo w ochronie tych tajemnic;
- 12) rażąco niewłaściwe zachowanie wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników, uczniów lub interesantów;
- 13) niepoddawanie się w wyznaczonych terminach okresowym lub kontrolnym badaniom lekarskim, a także nie dostarczenie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego wydanego w wyniku przeprowadzonego badania.

2. Dopuszczenie się przez pracownika powyższych naruszeń – kwalifikowanych jako ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – skutkować może rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§12.1. Zabrania się wnoszenia napojów alkoholowych na teren szkoły.

2. W razie podejrzenia lub stwierdzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości, bezpośredni przełożony pracownika ma obowiązek nie dopuścić go do wykonywania pracy i przebywania na terenie Szkoły.

3. Bezpośredni przełożony ma obowiązek odsunięcia od pracy pracownika, który spożywał alkohol w czasie pracy lub w miejscu pracy.

4. W razie podejrzenia lub stwierdzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości, dyrektor lub osoba przez niego upoważniona może zlecić przeprowadzenie badania trzeźwości przez uprawniony do tego organ powołany do ochrony porządku publicznego. Jeżeli konieczny będzie do tego pobór krwi, zabiegu tego dokona fachowy pracownik służby zdrowia.

5. Pracownik, któremu zarzucono naruszenie obowiązku trzeźwości może żądać przeprowadzenia badania trzeźwości. Pracownik ma obowiązek poddania się badaniu jeżeli:

- 1) uległ wypadkowi przy pracy i zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajdował się wówczas w stanie nietrzeźwości;
- 2) zostało popełnione przestępstwo lub wykroczenie i zachodzi podejrzenie że przestępstwo lub wykroczenie zostało popełnione po spożyciu alkoholu.

6. Osoba przeprowadzająca kontrolę sporządza protokół kontroli.

7. W razie stwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu, pracownik ma obowiązek ponieść koszty badania.

§13.1. Nauczyciel podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienie godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom spoczywającym na nim na mocy przepisów ustawy Karta Nauczyciela, o których mowa również w § 9 ust. 2 Regulaminu, na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

2. 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 nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania;
- 4) wydalenie z zawodu nauczyciela.

3. Karę dyscyplinarną wymierza nauczycielowi komisja dyscyplinarna.

4. Niezależnie od powyższego, nauczyciel odpowiada za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w tym za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy i w niniejszym Regulaminie.

5. Wobec pracowników za nieprzestrzeganie 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 spóźnień i nieobecności w pracy mogą być stosowane kary:

- 1) kara upomnienia;
- 2) kara nagany.

6. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, pracodawca może zastosować karę pieniężną.

7. Kara pieniężna, o której mowa w powyższym ustępie, 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 stosownych potrąceń.

8. 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, z zastrzeżeniem § 12.

9. Pracodawca stosuje kary po zapoznaniu się z pisemnym wyjaśnieniem pracownika. Jeśli jednak, z powodu nieobecności w pracy, pracownik nie może złożyć wyjaśnienia, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do czasu stawienia się pracownika do pracy.

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

11. Pracownik otrzymuje od dyrektora zawiadomienie o ukaraniu na piśmie wraz z uzasadnieniem. Odpis zawiadomienia załącza się do akt osobowych pracownika.

12. Pracownik od udzielonej kary, której zastosowanie nastąpiło z naruszeniem prawa, może wnieść sprzeciw do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu.

13. O uwzględnieniu bądź odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia jego wniesienia przez pracownika jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

14. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

15. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może jednak, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. Powyższe stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

§14. Pracownik, który w następstwie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w Kodeksie pracy.

§15. 1. Wszystkie dobra w postaci materialnej i elektronicznej wytworzone przez pracownika z wykorzystaniem zasobów szkoły, a także sprzęt biurowy, materiały eksploatacyjne, publikacyjne itp. są własnością pracodawcy.

2. Pracownik zobowiązuje się do:

- 1) wykorzystywania adresu szkoły wyłącznie do celów służbowych;
- 2) wykorzystywania adresów e-mailowych szkoły wyłącznie do celów służbowych.

§16. 1. Każdy z pracowników ma prawo do jednakowego dostępu do szkoleń.

2. Kierownicy komórki organizacyjnej wnoszą w formie pisemnej do Dyrektora szkoły lub osoby przez niego upoważnionej o przeszkolenie podległych sobie pracowników.

3. Udział nauczycieli w szkoleniach metodycznych, merytorycznych i warsztatach doskonalących odbywa się po rozpoznaniu potrzeb szkoły i z uwzględnieniem zasad organizacji WDN w placówce określonych przez organ prowadzący szkołę.

4. Przy wyborze pracownika na szkolenie (kurs, seminarium, konferencję itp.) dyrektor, kierownik komórki organizacyjnej powinien uwzględnić zakres prac na zajmowanym stanowisku, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy udział w szkoleniach oraz ocenę pracownika.

5. Pracownik kierowany przez pracodawcę na szkolenia (kursy, seminaria, konferencje itp.) ma obowiązek doręczyć niezwłocznie do sekretariatu szkoły oryginał dokumentu potwierdzającego udział w szkoleniu.

6. Kserokopia dokumentu potwierdzającego udział w szkoleniu przechowywana jest w aktach osobowych pracownika.

Rozdział 4 **Czas pracy**

§17.1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy na terenie szkoły lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas ten powinien być w pełni wykorzystany przez pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych.

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

3. Pracownicy administracji i obsługi obowiązani są potwierdzić fakt przybycia do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności niezwłocznie po przybyciu.

4. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem, czy jest to nieobecność usprawiedliwiona. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje, komu praca ma być zastępczo przydzielona.

5. Uznanie nieobecności w pracy w tym spóźnienia się za usprawiedliwione należy do przełożonego i następuje po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika.

6. Nauczyciele swoją obecność w pracy potwierdzają podpisem w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć.

7. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

- 1) *przez dobę* – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna prace, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) *przez tydzień* – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

§18. 1. Czas pracy nauczyciela oraz zakres obowiązków dydaktycznych, wychowawczych i organizacyjnych określony jest w Karcie Nauczyciela oraz innych rozporządzeniach wykonawczych do ustawy prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty. Godziny zajęć dydaktycznych określa tygodniowy rozkład lekcji. Inne zajęcia wykonywane w ramach czasu pracy nauczyciela określają: plan posiedzeń rad pedagogicznych, komisji przedmiotowych oraz plan zajęć pozalekcyjnych.

2. W ramach czasu pracy nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami i na ich rzecz;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające ze statutowych zadań szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

3. Nauczyciel zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć świadczy pracę w ramach pięciodniowego tygodnia pracy. W stosunku do nauczycieli doksztalających się, wykonującym inne ważne zadania, bądź gdy wynika to z przyjętej organizacji pracy w szkole, dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy.

4. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

5. Nauczyciel, dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego jest niższy niż obowiązkowy wymiar godzin, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem nie jest pracą w godzinach nadwymiarowych
6. Wymiar obowiązkowych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się według norm określonych w Karcie Nauczyciela.
7. Nauczyciel na swój wniosek, złożony na piśmie dyrektorowi szkoły, może realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, o których mowa powyżej w wymiarze przekraczającym wymiar obowiązkowy, o ile możliwość taką przewidziano w zatwierdzonym przez organ prowadzący arkuszu organizacyjnym szkoły. Praca taka jest uznawana za wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć.
8. Zajęcia, o których mowa w ust. 2 pkt 1, realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć.
9. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych oraz innych specjalistów zatrudnionych na stanowiskach pedagogicznych określany jest w drodze decyzji organu prowadzącego szkołę, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 22 godzin.
10. Szczegółowy rozkład czasu pracowników biblioteki określa Regulamin biblioteki.
11. Czas pracy pracowników administracji i obsługi nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.
12. Pracownicy administracji i obsługi mają wszystkie soboty wolne od pracy.
13. Administracja szkoły pracuje w godzinach 7.15 – 15.15.
14. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku portiera, wykonujący pracę w budynku przy ul. Sandomierskiej 1 pracują w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00- 14.00.
15. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku robotnika do pracy lekkiej w szkole wykonują pracę od poniedziałku do piątku w pracy zmianowej: I zmiana w godzinach 6.00 – 14.00; II zmiana 14.00 – 22.00; pracownicy zatrudnieni w internacie pracują w godz. od 7.00 – 15.00; pozostali robotnicy pracują w godz. od 7.00 do 15.00
16. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
17. Nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Obniżenie tygodniowego obowiązkowego

wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela.

18. Czas pracy dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się indywidualnie dla każdego pracownika.

19. Pracownikom przysługuje w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

20. Dniami ustawowo wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami.

21. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godzinami 6.00 w tym dniu, a godzina 7.00 następnego dnia.

22. Praca w niedzielę i święta może być wykonywana tylko w przypadkach:

1) wykonywania akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia, środowiska lub usunięcia awarii:

- a) niezbędnych remontów,
- b) pilnowania mienia.

23. Praca w porze nocnej obejmuje czas pomiędzy godz. 22:00, a godz. 6:00.

24. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie właściwych przepisów prawa. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

25. Nauczycielowi za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

26. Nauczyciel wychowujący dziecko w wieku do lat 4 oraz nauczyciel samotnie wychowujący dziecko w wieku do lat 14 może być obowiązany do zapewnienia opieki wychowawczej w porze nocnej wyłącznie za jego zgodą.

27. Na pisemny wniosek pracownika może zostać ustalony indywidualny rozkład jego czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Decyzję w sprawie indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika podejmuje dyrektor szkoły.

28. Pracownik w przypadku konieczności wyjścia w sprawie służbowej w czasie godzin pracy poza teren szkoły obowiązany jest uzyskać na to zgodę bezpośredniego przełożonego lub pracodawcy.

29. Pracownik, po uzyskaniu zgody, winien dokonać właściwego zapisu w książce ewidencji nieobecności w godzinach służbowych, która jest prowadzona przez pracownika kadr.

30. W przypadku wyjścia bądź wyjazdu nauczyciela z uczniami na wycieczkę, zawody sportowe, konkursy, itp. należy uprzednio przygotować wymaganą dokumentację w celu uzyskania podpisu w karcie wycieczki, delegacji, zgłoszeniu uczestnictwa w zawodach, konkursach itp.

31. Pracownik opuszczający swoje miejsce pracy bez wychodzenia z terenu szkoły zobowiązany jest zgłosić fakt i miejsce wyjścia współpracownikom w pokoju lub w sekretariacie.

32. Wyjścia prywatne w godzinach służbowych mogą mieć miejsce jedynie w ważnych losowo sytuacjach, po uprzednim uzyskaniu zgody bezpośredniego przełożonego lub pracodawcy i po wpisaniu ich do rejestru wyjść prowadzonego przez pracownika kadr. Nieobecność winna być odpracowana w ciągu 30 dni w czasie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym.

§19.1. Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin przysługuje 20 minutowa przerwa w godzinach: I zmiana: 10.00- 10.20; II zmiana 18.00- 18.2 wliczana do czasu pracy. W czasie przerwy pracownik zobowiązany jest pozostawać na terenie budynku, w którym pracodawca wyznaczył mu miejsce pracy.

2. Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

§20.1. Jeżeli wymagają tego potrzeby szkoły pracownik, na polecenie przełożonego, po uzyskaniu zgody Dyrektora lub osoby przez niego upoważnionej, wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

2. Nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych, zgodnie z posiadaną specjalnością, wyłącznie w szczególnych przypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się tutaj przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

3. Nauczycielowi, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w wymiarze przekraczającym wymiar obowiązkowy, nie można przydzielać godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw.

4. Nauczyciel może być również zobowiązany do wykonywania pracy w ramach godziny doraźnego zastępstwa. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

5. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych ma formę pisemną i jest przekazywane do pracownika ds. pracowniczych wraz z pozostałą dokumentacją dotyczącą czasu pracy danego pracownika. O zgodę dyrektora lub osoby przez niego upoważnionej na pracę w godzinach nadliczbowych występuje się nie później niż do godziny 15.00 w dniu, w którym praca ta ma zostać wykonana.

6. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz, bez ich zgody, do pracowników sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.

7. Nie przydziela się pracy w godzinach ponadwymiarowych nauczycielowi będącemu kobietą w ciąży, wychowującemu dziecko w wieku do lat 4 oraz nauczycielowi w trakcie odbywania stażu, chyba że nauczyciel ten wyrazi na to zgodę.

8. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na pisemny wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

9. Pracownikowi, który na polecenie przełożonego wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

10. Za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie wypłacane według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

11. Praca w godzinach nadliczbowych nie może mieć charakteru pracy planowanej.

12. Liczba godzin nadliczbowych pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może przekroczyć:

- 1) pięciu godzin na dobę;
- 2) średnio ośmiu godzin tygodniowo w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

13. Ustala się limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym: 416 godzin dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi (portier, konserwator), dla pozostałych pracowników – 150 godzin w roku kalendarzowym.

14. Liczba godzin ponadwymiarowych nauczyciela nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Dopuszczalne jest przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych, jednakże wyłącznie za jego zgodą i w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

15. Pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracownikiem.

16. Nauczyciel wykonujący pracę w dniu wolnym od pracy, otrzymuje inny dzień wolny od pracy – na zasadach określonych w ustępie powyżej. Jednakże, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony we właściwych przepisach prawa.

17. Pracownikowi, wykonującemu pracę w niedziele i święta, przysługuje inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeśli jest to niemożliwe – do końca okresu rozliczeniowego;
- 2) w zamian za pracę w święto – do końca okresu rozliczeniowego.

18. Nauczycielowi wykonującemu pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, przysługuje inny dzień wolny od pracy. Jednakże, w szczególnie

uzasadnionych przypadkach, zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie w wysokości ustalonej w sposób określony we właściwych przepisach prawa, ze 100% dodatkiem.

19. Pracodawca może również zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w szkole lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czas dyżuru nie może jednak naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

20. Czas dyżuru pełnionego przez pracownika, poza normalnymi godzinami pracy, w miejscu pracy nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

21. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego, wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika.

22. Za czas dyżuru pełnionego przez pracownika w domu nie przysługuje czas wolny od pracy, ani dodatkowe wynagrodzenie, jeżeli podczas dyżuru nie doszło do świadczenia pracy.

§21.1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 4.

2. Wykaz pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy obejmuje:

- 1) Dyrektora;
- 2) Wicedyrektorów.

3. Wykaz kierowniczych stanowisk pracy obejmuje:

- 1) kierownika kształcenia praktycznego
- 2) kierownika internatu.
- 3) głównego księgowego;

4. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto, przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§22.1. Zbiorcza informacja o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych, wyjściach w sprawach osobistych i odpracowaniu tych wyjść przez każdego z pracowników składana jest do pracownika ds. pracowniczych, w terminie do 5 dnia każdego kolejnego miesiąca za miesiąc poprzedzający.

2. Dokumentacja związana z ewidencją czasu pracy (lista obecności pracowników, rejestr urlopów i delegacji służbowych, ewidencja wyjść pracowników w godzinach pracy), w tym również dokumentacja potwierdzająca wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników prowadzona jest przez pracownika ds. pracowniczych

3. Rozliczenie czasu pracy pracowników jest prowadzone pracownika ds. pracowniczych. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentacji dotyczącej jego czasu pracy.

4. Rozliczenie godzin nadliczbowych przez pracowników pedagogicznych prowadzone jest w formie comiesięcznego grafiku, z podziałem na tygodnie, liczby przydzielonych i zrealizowanych zajęć dydaktycznych. Rozliczenie przygotowują samodzielnie nauczyciele i przekazują wicedyrektorowi szkoły w wyznaczonym terminie. Nauczyciele kwitują przeprowadzenie zastępstw w Księdze zastępstw poprzez e- dziennik/ przycisk potwierdź,

§23. 1. W zależności od charakteru pracy jednostki organizacyjnej lub potrzeb wynikających z realizacji bieżących zadań, Dyrektor może ustalić inny czas rozpoczynania i kończenia pracy pracowników danej jednostki, jednakże z zachowaniem obowiązującego wymiaru pracy.

2. Zmiany szczegółowego rozkładu czasu pracy ustalane są w drodze odrębnych decyzji lub zarządzeń Dyrektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§24. W przypadku święta przypadającego w dniu wolnym od pracy (sobota), Dyrektor wyznacza inny dzień wolny od pracy w drodze odrębnego zarządzenia w uzgodnieniu z działającymi w Szkole związkami zawodowymi.

§25. Przebywanie pracowników na terenie Szkoły, w dni wolne od pracy i poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu każdorazowo zgody pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego.

§26. Poza godzinami pracy i w dni wolne od pracy mogą przebywać na terenie szkoły bez zezwolenia, osoby, których zadania i czas pracy tego wymagają a więc kierownictwo szkoły i pracownicy obsługi realizujący pilne, nieodzwonne dla potrzeb szkoły zadania (np. usuwanie awarii, realizacja pilnych prac remontowych). O uprzednim przebywaniu na terenie szkoły osoby te winny poinformować przełożonego lub pracodawcę przy najbliższej sposobności.

§27. 1. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.

2. Za pracę w niedzielę lub święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6:00 w tym dniu a godziną 7.00 następnego dnia.

3. Za pracę w dniu wolnym pracownikowi przysługuje inny dzień wolny.

Rozdział 5

Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i spóźnień do pracy

§28. 1. Pracownik jest zobowiązany do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

2. Ustala się następujący sposób potwierdzania przez pracowników przybycia do pracy i obecności w pracy:

- 1) pracownicy administracji i obsługi po przyjsciu do pracy, przed ustaloną godziną jej rozpoczęcia, potwierdzają przybycie podpisują listę obecności:
 - a) miejsce wyłożenia listy obecności ustala pracownik do spraw pracowniczych,
 - b) jeżeli wiadomo, że pracownik w dniu następnym będzie nieobecny w pracy należy dokonać w liście obecności adnotacji odpowiednimi symbolami,

- c) pracownicy pedagogiczni potwierdzają odbycie zajęć w dokumentacji pedagogicznej obowiązującej w szkole, zaś obecności na radach pedagogicznych, posiedzeniach komisji przedmiotowych i innych podpisem na liście obecności.
3. Za prawidłowe i zgodne ze stanem faktycznym rejestrowanie obecności pracowników odpowiada dyrektor i kierownicy komórek organizacyjnych.

§29. Przyczynami usprawiedliwiającyymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie.

§30. 1. O niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien przedzić dyrektora.

2. W razie niestawienia się do pracy, poza przypadkami określonymi w ust. 1, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić dyrektora o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, osobiście lub przez inne osoby, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. W przypadku zawiadomienia pocztą, za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2, jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na szczególne okoliczności, zwłaszcza jego obłożną chorobę połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo inne zdarzenie losowe, nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności. Po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§31. 1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy przedstawiając dowody usprawiedliwiające nieobecność, najpóźniej z chwilą przystąpienia do pracy po ustaniu przyczyny nieobecności. Dowodami usprawiedliwiającymi spóźnienie do pracy lub nieobecność w pracy są:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy;
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;
- 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza;
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, Policję, lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierający 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.

3. W przypadku spóźnienia się do pracy, pracownik powinien niezwłocznie zgłosić się do kierownika komórki organizacyjnej, celem usprawiedliwienia spóźnienia, zaś osoby na stanowiskach kierowniczych do dyrektora szkoły. Czas spóźnienia przekraczający 15 minut wymaga pisemnego usprawiedliwienia.

§32. Czas nieobecności w pracy z powodu spóźnienia pracownik powinien odpracować w tym samym dniu lub w terminie uzgodnionym z dyrektorem /kierownikiem komórki organizacyjnej.

§33. 1. Przełożony uznaje za usprawiedliwione, bądź nieusprawiedliwione nieprzybycie pracownika do pracy, spóźnienie się, bądź przedwczesne jej opuszczenie.

2. W przypadku przeprowadzania kontroli dyscypliny pracy o uznaniu za usprawiedliwione albo nieusprawiedliwione nieprzybycie pracownika do pracy, spóźnienie się, bądź przedwczesne jej opuszczenie decyduje dyrektor szkoły.

3. W przypadku wystąpienia sporu co do zasadności uznania w sprawach, o których mowa w ust. 1 i 2 decyzję podejmuje Dyrektor szkoły.

4. Pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także za czas nieobecności usprawiedliwionej, jeżeli odrębne przepisy nie przewidują prawa do wynagrodzenia.

Rozdział 6

Urlopy i zwolnienia od pracy

§34. 1. Pracownikom administracji i obsługi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a także w innych przepisach szczególnych.

2. Wymiar czasu urlopu dla pracowników pedagogicznych reguluje ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

§35. 1. Urlopy wypoczynkowe udzielane są zgodnie z planem urlopów. Urlopu pracownikowi udziela dyrektor szkoły.

2. Udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego następuje poprzez:

- 1) wyrażenie pisemnej zgody przez osoby uprawnione na wniosku urlopowym złożonym przez pracownika lub
- 2) pisemne poinformowanie pracownika o terminie urlopu udzielonego mu w okresie wypowiedzenia.

3. Pracownik do spraw pracowniczych do 15 grudnia każdego roku opracowuje projekty planów urlopów wypoczynkowych na przyszły rok, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Po ich zatwierdzeniu przez Dyrektora szkoły stają się obowiązującym planem urlopów pracowników na dany rok.

4. Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

5. Nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania. W czasie ferii nauczyciel może być jednak zobowiązany przez dyrektora do wykonywania 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.

Powyższe czynności nie mogą zająć nauczycielowi łącznie więcej niż 7 dni.

6. W przypadku 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.

7. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika, w terminie przez niego wskazanym, nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu do godziny 8.00.

8. Przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić także z powodu szczególnych potrzeb szkoły, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

9. Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego może nastąpić tylko w przypadkach określonych w Kodeksie pracy. Dyrektor Szkoły może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Szkoła jest obowiązana pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z tego urlopu.

10. Decyzje w sprawach przesunięcia terminu urlopu wypoczynkowego na wniosek pracownika, a także ze względu na potrzeby pracodawcy, podejmuje dyrektor.

11. Dyrektor Szkoły jest obowiązany zmienić termin urlopu wypoczynkowego i udzielić go w terminie późniejszym, jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w zaplanowanym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby;
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy;
- 4) urlopu macierzyńskiego.

12. Część urlopu wypoczynkowego niewykorzystaną z przyczyn wskazanych w ust. 10 pkt 1 – 4 Dyrektor szkoły jest obowiązany udzielić pracownikowi w terminie późniejszym.

13. Pracownikom wykonującym pracę w niedzielę i święta, urlop jest udzielany w dni kalendarzowe, które zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy są dla niego dniami pracy.

14. Pracownikom pracującym w wydłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, urlop wypoczynkowy będzie udzielany na dni pracy i dni wolne od pracy w takiej proporcji, w jakiej

dni te występują w czasie wykonywania pracy, ale jedynie wówczas, gdy rozkład czasu pracy pracownika będzie przewidywać większą liczbę dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym, niż liczba niedziel, świąt i dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

15. Po wyrażeniu zgody przez organizacje związkowe nie ustala się planu urlopów na dany rok kalendarzowy. W takim przypadku Dyrektor ustala terminy urlopów podległych pracowników – po porozumieniu z pracownikami.

16. Urlop wypoczynkowy niewykorzystany w danym roku kalendarzowym powinien być wykorzystany najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego na żądanie pracownika. Powyższe nie dotyczy pracowników pedagogicznych.

17. Za terminową realizację planów urlopowych odpowiada pracownik do spraw pracowniczych.

§36.1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa.

2. Zwolnień od pracy udziela bezpośredni przełożony pracownika na jego pisemny wniosek.

3. Wniosek, z akceptacją bezpośredniego przełożonego, składa się w sekretariacie szkoły, co najmniej na jeden dzień przed planowaną nieobecnością. Sekretariat niezwłocznie powiadamia pracownika i jego przełożonego, w przypadku gdy zwolnienie nie przysługuje.

4. Pracownik występujący o zwolnienie od pracy obowiązany jest przedstawić okoliczności uzasadniające zwolnienie, a w razie potrzeby przedłożyć odpowiednie dokumenty.

5. Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz zakres przysługujących pracownikowi zwolnień od pracy, a także przypadki, w których za czas nieobecności lub zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) oraz inne obowiązujące przepisy prawa.

6. Załatwienie spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Załatwienie tych spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne tylko w razie niezbędnej konieczności, za zgodą bezpośredniego przełożonego.

§37.1. Zebrania pracowników niepedagogicznych, związane z działalnością pracodawcy, organizowane są w takim czasie, by związane z tym straty czasu pracy były ograniczone do minimum. Termin i przewidywany czas trwania zebrań organizowanych w godzinach pracy lub po godzinach pracy na terenie szkoły uzgadniany jest z dyrektorem.

2. Zebrania, narady i konferencje pracowników pedagogicznych, związane z działalnością pracodawcy, organizowane są poza godzinami zajęć edukacyjnych i wychowawczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami. Termin i przewidywany czas trwania zebrań, narad i konferencji, organizowanych w szkole, jeżeli nie są one organizowane przez dyrektora, należy uzgodnić z dyrektorem.

§38.1. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop płatny dla dalszego kształcenia się oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem. Nauczyciel może również otrzymać urlop płatny lub bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny z innych ważnych przyczyn.

2. Szczegółowe zasady udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i

świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania (Dz.U. 2001 nr 1 poz. 5).

§39.1. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie 7 lat w szkole, w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, przysługuje prawo do urlopu dla poratowania zdrowia.

2. Dyrektor szkoły udziela nauczycielowi uprawnionemu urlopu dla poratowania zdrowia w celu:

- 1) przeprowadzenia zaleconego leczenia:
 - a) choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub
 - b) choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę,lub
- 2) na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową.

3. Urlopu dla poratowania zdrowia udzielany jest w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

4. Nauczycielowi można udzielić kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia nie wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu dla poratowania zdrowia. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat.

5. Szczegółowe zasady udzielania urlopu dla poratowania zdrowia określone zostały w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela.

Rozdział 7

Wynagrodzenie za pracę

§40.1. Wypłaty wynagrodzeń, dla nauczycieli, dokonuje się z góry za okresy miesięczne, do trzeciego dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy.

2. Wynagrodzenie dla pozostałych pracowników Szkoły wypłaca się z dołu, za okresy miesięczne, w ostatnim dniu każdego miesiąca, nie później niż dziesiątego dnia następnego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy.
3. Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się na rachunek bankowy.
4. Wynagrodzenie dla pracowników administracyjnych i obsługowych wypłacane jest do dnia 28 każdego miesiąca, dla pracowników pedagogicznych w pierwszym dniu miesiąca z góry. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.

§41.1. Wynagrodzenie pracowników będących nauczycielami składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników będących nauczycielami uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

3. Zasady obliczania wynagrodzenia dla pracowników będących nauczycielami, w tym także wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, warunki przyznawania dodatków oraz ich wysokość, jak również szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw określone zostały w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.), aktach wykonawczych do niej oraz w regulaminie uchwalanym przez organ prowadzący szkołę.

Rozdział 8 Nagrody i wyróżnienia

§42.1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości, przyczyniają się w sposób szczególny do wykonywania zadań Szkoły, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.

2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor, z zachowaniem zasad określonych w regulaminie.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§43. Pracownicy będący nauczycielami otrzymują nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę na zasadach i w wysokości określonych przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.) i aktów wykonawczych.

§44. Nauczycielom i pracownikom administracji i obsługi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.)

Rozdział 9 Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

§45. 1. Uprawnienia związane z rodzicielstwem, ochroną kobiet w ciąży i matek karmiących określa załącznik nr 1 do Regulaminu.

§46. 1. 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.

2. Wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią określony został załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 roku w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz. U. z 2017 r. poz. 796).

Rozdział 10 **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

§47. 1. Dyrektor zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności jest zobowiązany:

1. zapewnić przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia w tym zakresie oraz kontrolować ich wykonanie;
2. zapewnić wykonanie wszelkich postanowień wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy oraz zaleceń Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy;
3. utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także urządzenia i tereny z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
4. zastępować substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;
5. stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenia, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki;
6. okresowo monitorować stanowiska pracy, o szczególnej szkodliwości dla zdrowia i życia pracownika;
7. konsultować działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy z pracownikami lub ich przedstawicielami, w szczególności ze związkami zawodowymi działającymi w Szkole.

2. Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym – prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach oraz rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.

§48. 1. Specjalista ds. pracowniczych, przed skierowaniem pracownika do pracy, kieruje go na przeszkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie wstępne ogólne zwane instruktażem ogólnym prowadzi Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej. Instruktaż ogólny powinien zapoznać uczestnika szkolenia z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy i Regulaminie pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w Regionalnym Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku oraz podstawowymi zasadami udzielania pierwszej pomocy.

2. Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego, potwierdzone przez Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej na piśmie, przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

3. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed rozwiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

4. Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpowodziowej organizuje i zapewnia odpowiedni poziom szkoleń pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§49. 1. Bezpośredni przełożony pracownika jest obowiązany:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem;
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 6) zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

§50. 1. Przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego 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 przestrzegać wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się badaniom lekarskim 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 przy pracy albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać ze Szkołą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

§51. 1. Pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, niezwłocznie zawiadamiając o tym bezpośredniego przełożonego w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, a także gdy wykonywana przez niego praca zagraża zdrowiu bądź życiu osób trzecich. Nie dotyczy to pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

2. Pracownik ma także prawo, po uprzednim zawiadomieniu bezpośredniego przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób. Za czas powstrzymania się od pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej 2 osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§52.1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować pracownika o sposobach posługiwania się tymi środkami;
- 2) dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież, obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach, przewidziane do stosowania na danym stanowisku pracy.

2. Bezpośredni przełożony nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

3. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze są wydawane pracownikom na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej lub komórki administracyjnej, w której pracownik zostaje zatrudniony, zgodnie z normą przewidziana dla danego stanowiska.

4. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w ust. 1 stanowią własność pracodawcy.

5. Pracownik otrzymuje środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, zgodnie z Instrukcją określającą zasady przydzielania, wydawania oraz rozliczania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego- załącznik Nr 4

6. Pranie, konserwacja, naprawa oraz wymiana odzieży roboczej należy do obowiązków pracodawcy.

7. Normy ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej dla pracowników określa załącznik do niniejszego regulaminu – załącznik Nr 5

8. odpowiedni standard zgodny z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zapewnia się montując w łazienkach, pracowniach pomieszczeniach nauczycieli w-f podajników z mydłem w płynie oraz ręczników jednorazowych lub suszarek.

9. Pracownikom wykonującym pracę:

1. na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25⁰C
2. w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25⁰C
3. Przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25⁰C,
4. Na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28⁰C pracodawca zapewnia wodę gazowaną lub niegazowaną w ilości 1,5 l dziennie dla pracownika

10. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić okulary korekcyjne do pracy przy monitorze jeżeli wynika to z badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej.

11. Ustala się zwrot kosztów okularów korekcyjnych dla pracowników pracujących co najmniej 4 godziny dziennie przy monitorze, do wysokości 15% najniższego wynagrodzenia krajowego, nie częściej niż raz na trzy lata.

12. Pracownik składa wnioski o dofinansowanie kosztów zakupu okularów korekcyjnych do dyrektora szkoły, wraz z kserokopią orzeczenia lekarskiego i rachunkiem potwierdzającym zakup.

13. Wniosek, po zatwierdzeniu przez dyrektora szkoły, przekazywany jest do księgowości celem refundacji.

§53. 1. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

2. Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

3. Pracownicy podlegają okresowym badaniom lekarskim, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą – kontrolnym badaniom lekarskim, w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku.

4. Bezpośredni przełożony pracownika jest obowiązany zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami – nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

5. Obowiązek skierowania pracownika na badania okresowe spoczywa na pracowniku ds. pracowniczych.

§54.1. Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o wypadku swojego przełożonego i Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w terminie późniejszym, pracownik jest obowiązany zawiadomić przełożonego i Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej niezwłocznie po ich ujawnieniu.

2. Pracownik, który zauważył wypadek przy pracy lub dowiedział się o nim jest obowiązany natychmiast udzielić pomocy poszkodowanemu oraz zawiadomić o wypadku przełożonego poszkodowanego pracownika i Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej oraz zabezpieczyć miejsce wypadku do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

3. W razie wypadku przy pracy Szkoła jest obowiązana:

- 1) zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym;
- 2) podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie;
- 3) ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku;
- 4) zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§55.1. Zespół powypadkowy niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku jest zobowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.

2. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku, Zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Protokół powypadkowy zatwierdza Dyrektor Szkoły. Zatwierdzony protokół powypadkowy Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi pouczając go o sposobie i trybie odwołania.

§56. Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej prowadzi rejestr wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

Rozdział 11

Ochrona przeciwpożarowa

§57. 1. Każdy pracownik Regionalnego Centrum Edukacji Zawodowej w Nisku *zobowiązany jest do uczestniczenia w szkoleniu z zakresu ochrony przeciwpożarowej. Odbycie przeszkolenia pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.*

2. Szkolenia prowadzi Inspektor Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpożarowej, na wniosek dyrektora.

§58. 1. Dyrektor Szkoły jako zarządca i użytkownik budynku, obiektu i terenu będącego własnością Szkoły zapewniając jego ochronę przeciwpożarową, obowiązany jest w szczególności:

- 1) przestrzegać przeciwpożarowych wymagań budowlanych, instalacyjnych i technologicznych;
- 2) wyposażyć budynek, obiekt lub teren w sprzęt pożarniczy i ratowniczy oraz środki gaśnicze, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach;
- 3) zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie lub na terenie bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji na wypadek pożaru;
- 4) przygotować budynek, obiekt lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej;
- 5) ustalić sposób postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

2. Osoba fizyczna, osoba prawna, organizacja lub instytucja korzystająca z budynku, obiektu lub terenu będącego własnością szkoły, jest obowiązana do zabezpieczenia budynku lub terenu przed zagrożeniem pożarowym lub innym miejscowym zagrożeniem.

3. Podmioty, wymienione w ust. 1 i 2, ponoszą odpowiedzialność za naruszenie przepisów przeciwpożarowych w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§59. Do obowiązków pracowników w zakresie zapobiegania pożarom należy:

- 1) wykonywanie wszelkich czynności i zadań wynikających ze stosunku pracy, z zachowaniem zasad bezpieczeństwa pożarowego;
- 2) przestrzeganie przeciwpożarowych przepisów porządkowych, a także nie powodowanie zdarzeń mogących doprowadzić do powstania pożaru;

- 3) dokładne sprawdzenie stanowiska pracy przed jego opuszczeniem, w celu upewnienia się, że nie występują okoliczności, mogące spowodować pożar lub inne niebezpieczne zdarzenie;
- 4) znajomość obsługi oraz zasad stosowania sprzętu i urządzeń przeciwpożarowych oraz środków gaśniczych;
- 5) niezastawianie dróg i przejść ewakuacyjnych.

§60 1. Do obowiązków pracowników w razie powstania pożaru należy:

- 2) zaalarmowanie dostępnymi środkami jednostki Państwowej Straży Pożarnej (tel. 998) oraz współpracowników;
- 3) zorganizowanie ewakuacji zagrożonych ludzi i mienia;
- 4) przystąpienie do likwidacji pożaru za pomocą dostępnego podręcznego sprzętu gaśniczego;
- 5) z chwilą przybycia pierwszej jednostki straży pożarnej – podporządkowanie się dowódcy akcji ratowniczo – gaśniczej.

§61. Sprawy ochrony przeciwpożarowej w sposób szczegółowy określa zarządzenie Dyrektora Szkoły w sprawie ustalenia odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa pożarowego oraz określenia obowiązków i zadań pracowników i uczniów w zakresie ochrony przeciwpożarowej w szkole.

Rozdział 12 **Przepisy porządkowe**

§62. 1. Pracownik zachowuje drogę służbową we wszystkich sprawach wymagających podjęcia decyzji wykraczających poza zakres jego kompetencji.

2. We wzajemnych stosunkach pomiędzy pracownikiem i przełożonym obowiązuje życzliwość, dotrzymywanie dokonanych uzgodnień, przekazywanie uwag w bezpośrednim kontakcie.

5. 1. Wyjście pracownika z pracy w czasie godzin pracy może się odbywać w celu służbowym lub prywatnym (osobistym), za zgodą dyrektora lub bezpośredniego przełożonego. Każde wyjście powinno być ewidencjonowane w ewidencji wyjść w godzinach służbowych znajdującej się w sekretariacie szkoły.

2. Wyjście pracownika ze szkoły w czasie godzin pracy pełniącego funkcję w organizacji związkowej może się odbywać za pisemnym zawiadomieniem dyrektora.

3. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4, jeśli czas ten odpracował w terminie uzgodnionym z dyrektorem lub bezpośrednim przełożonym, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego, w którym miało miejsce wyjście w sprawach osobistych.

4. Odpracowywanie spóźnień i wyjść w sprawach osobistych odbywa się w taki sposób, aby wyjścia i spóźnienia krótsze niż 1 godzina były odpracowywane jednorazowo, zaś dłuższe mogą być odpracowywane w ciągu kilku dni, w przyjętym okresie rozliczeniowym, jednak

odpracowanie takiego wyjścia nie może odbywać się w odcinkach czasu krótszych niż 1 godzina jednorazowo.

5. Pracownik, który otrzymał kartę obiegową, przed uzyskaniem podpisu w części dotyczącej ewidencji czasu pracy zobowiązany jest wykazać, iż wszystkie wyjścia w sprawach osobistych w bieżącym okresie rozliczeniowym zostały przez niego odpracowane.

§63. Dyrektor szkoły i osoby upoważnione do rozpatrywania skarg i wniosków przyjmują pracowników w sprawach skarg i wniosków w piątek każdego tygodnia w godzinach od 14.00 do 15.00. W przypadku gdy na ustalony dzień przyjęć przypada dzień wolny od pracy, dniem przyjęć staje się najbliższy dzień pracy. W razie nieobecności dyrektora w wyżej wymienionych godzinach urzędowania pracownicy będą przyjmowani w uzgodnionym wcześniej innym terminie.

§64. Palenie tytoniu oraz e- papierosów w budynku szkoły i na terenie posesji szkolnej jest zabronione.

§65. 1. W celu zabezpieczenia pomieszczeń i urządzeń pracy ustala się następujące zasady postępowania:

- 1) wnoszenie przez pracowników przedmiotów stanowiących własność szkoły może nastąpić wyłącznie na podstawie pisemnego zezwolenia dyrektora bądź osoby przez niego upoważnionej;
- 2) po zakończeniu pracy pracownicy zabezpieczają będące w pomieszczeniach biurowych dokumenty i urządzenia, zamykają szafy i biurka, po czym zamykają pomieszczenia, a klucze zabezpieczają zgodnie z instrukcją postępowania z kluczami wprowadzoną zarządzeniem dyrektora. Wnoszenie kluczy od pomieszczeń biurowych jest zabronione.

2. Po godzinach pracy oraz w dni wolne od pracy klucze od pomieszczeń powinny znajdować się we właściwej gablocie w sekretariacie szkoły.

3. Pomieszczenie, w którym wykonywana była praca, winno być zamknięte przez ostatniego opuszczającego je pracownika lub przez inną osobę wyznaczoną przez przełożonego, po uprzednim sprawdzeniu, czy zostały wyłączone odbiorniki prądu elektrycznego, gazu, wody i czy nie pozostawiono środków mogących wywołać pożar.

4. Pracownik zobowiązany jest po zakończeniu pracy uporządkować miejsce pracy, zabezpieczyć narzędzia pracy i dokumenty przed kradzieżą, zniszczeniem lub dostępem osób nieupoważnionych.

5. Pracownicy obowiązani są do:

- 1) zamykania bram i drzwi wejściowych do budynku w porze nocnej;
- 2) wnikliwej obserwacji osób wchodzących i opuszczających pomieszczenia szkoły;
- 3) alarmowania straży pożarnej, pogotowia wodno-kanalizacyjnej w przypadku pożaru i awarii wodociągowej.

6. Nie należy pozostawiać kluczy w zamkach na zewnątrz drzwi.

7. Po godzinach służbowych pracownicy nie mogą wprowadzać na teren Szkoły osób niebędących jej pracownikami.

§66. Pracownik obowiązany jest zawiadomić niezwłocznie pracownika do spraw pracowniczych o wszelkich zmianach:

- 1) w zakresie danych osobowych;
- 2) miejsca zamieszkania;
- 3) dotyczących stanu rodzinnego warunkującego nabycie lub utratę prawa do pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień pracowniczych;

- 4) dotyczących wykonywania powszechnego obowiązku obrony.

Rozdział 13

Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi

§67. 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, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna.

§68.1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Równe traktowanie w zatrudnieniu, o którym mowa w ust. 1, oznacza nie dyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośredni lub pośredni, z przyczyn wyżej określonych.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§69. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie naturalnego 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 wyżej określonych, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminowania jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- 2) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności i albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

§70. 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).

§71. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas nieokreślony

lub określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą.
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§72.1. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na:

- 1) nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn, określonych w § 71, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
 - 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
 - 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,
 - 4) ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.
2. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżniających z jednej lub kilku przyczyn określonych jako kryteria dyskryminacyjne, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§73. 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.

§74.1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości.

2. Wynagrodzenie takie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniami zawodowymi, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

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

2. 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 14 **Przepisy końcowe**

§76. Wszelkie zmiany w treści niniejszego Regulaminu będą wprowadzone w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu pracy.

1. W zakresie nieunormowanym Regulaminem pracy, prawa i obowiązki pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy reguluje Kodeks pracy, Karta Nauczyciela i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

2. Informacji i wyjaśnień we wszelkich sprawach związanych ze stosunkiem pracy udziela pracownik ds. pracowniczych.

3. Wyjaśnień dotyczących zasad wynagradzania oraz naliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego udziela główny księgowy i pracownik do spraw pracowniczych.

4. Wyjaśnień dotyczących rodzaju przysługujących świadczeń socjalnych udziela Dyrektor.

5. W razie nieobecności dyrektora placówki, zastępuje go wicedyrektor, a w przypadku braku stałego zastępcy - wyznaczony przez dyrektora pracownik.

6. Dyrektor placówki przyjmuje pracowników w wyznaczonych terminach i oznaczonych godzinach. Informacje o terminach i godzinach przyjęć podaje do wiadomości pracowników w sposób ogólnie przyjęty w placówce.

7. Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez bezpośredniego przełożonego.

.....

Załączniki do Regulaminu pracy:

1. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem – *załącznik nr 1.*
2. Wykaz prac wzbronionych młodocianym – *załącznik nr 2.*
3. Wniosek o zwolnienie od pracy i wyjścia w sprawach osobistych – *załącznik nr 3.*
4. Instrukcja przydzielania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej i środków higieny osobistej – *załącznik nr 4.*
5. Normy ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej- *załącznik nr 5.*
6. Karta ewidencji czasu pracy – *załącznik nr 6.*

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM. OCHRONA Kobiet W CIĄŻY I MATEK KARMIAĄCYCH

A. Ochrona kobiet w ciąży

1. Kobiety w ciąży nie można zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej, jak również nie wolno jej, bez jej zgody, delegować poza stałe miejsce pracy.
2. Kobieta będąca w ciąży nie może być zatrudniona przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.
3. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia. Stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.
4. Kobieta w ciąży ma prawo do odpoczynku w godzinach pracy w wyznaczonym przez Pracodawcę pomieszczeniu.
5. Kobieta w ciąży ma prawo korzystać z wyjść w sprawach osobistych, poza wyjazdami na badania lekarskie związane z ciążą, bez jakichkolwiek ograniczeń i utrudnień ze strony przełożonego, za odpracowaniem w dogodnym dla niej czasie do końca okresu rozliczeniowego, w którym ww. wyjscia miały miejsce.
6. Pracownicy będącej w ciąży, zatrudnionej na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, dla której w czasie trwania zawartej z nią umowy o pracę na czas określony organizuje się służbę przygotowawczą, pracodawca jest obowiązany umożliwić przystąpienie do egzaminu kończącego służbę przygotowawczą w najdogodniejszym dla niej terminie w ramach trwającej umowy o pracę przy zapewnieniu możliwie najbardziej dogodnych dla pracownicy warunków przeprowadzania tego egzaminu.
7. Umowa o pracę zawarta z pracownicą na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika na czas jego usprawiedliwionej nieobecności.

B. Ochrona pracownika po powrocie z urlopu związanego z rodzicielstwem

1. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.
2. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego do

pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

3. W wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem (urlop macierzyński, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy) powinny zostać uwzględnione regulacje wynagrodzeń, jakie w czasie ww. urlopu objęły wszystkich pracowników.
4. Regulacja wynagrodzenia winna nastąpić nie później niż w ciągu jednego miesiąca od dnia powrotu do pracy, a wysokość podwyżki dla pracownika powracającego do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem wynosi średnią z podwyżek, jakie otrzymali w tym czasie pracownicy zatrudnieni na równorzędnych stanowiskach w tym samym departamencie/równorzędnej komórce organizacyjnej. Wnioski o podwyższenie wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem składa w ciągu dwóch tygodni od dnia powrotu do pracy dyrektor departamentu, w którym pracownik jest zatrudniony.
5. Fakt przebywania pracownika na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, oraz urlopie rodzicielskim, nie stanowi podstawy do nieprzyznania mu nagrody uznaniowej zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników samorządowych.

C. Ochrona matek karmiących

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. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie. 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. Przerwy na karmienie piersią udziela się na wniosek pracownicy po dołączeniu do wniosku oświadczenia pracownicy o karmieniu dziecka piersią. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych zawartych w złożonym oświadczeniu.
2. Matka karmiąca ma prawo skorzystać w godzinach pracy z wyznaczonego przez Pracodawcę pomieszczenia specjalnego.
3. Kobieta karmiąca ma prawo korzystać z wyjść w sprawach osobistych, poza przysługującymi jej przerwami na karmienie, bez jakichkolwiek ograniczeń i utrudnień ze strony przełożonego, za odpracowaniem w dogodnym dla niej czasie do końca okresu rozliczeniowego, w którym ww. wyjścia miały miejsce.

D. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

1. Pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas obejmujący dwa dni w razie urodzenia się jego dziecka.
2. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego

wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia wniosku. Obniżenie wymiaru czasu pracy powoduje proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia.

3. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8 roku życia lub sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki, nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy przerywanego, jak również delegować poza stałe miejsce pracy. W przypadku wyrażenia zgody przez pracownika na rezygnację z wyżej wymienionych uprawnień, pracownik jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o rezygnacji z przysługującego mu prawa.
4. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracownik obowiązany jest złożyć w Dziale kadr oświadczenie o zamiarze korzystania z tego uprawnienia.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym

I. Prace wzbronione, związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała:

1. Obciążenie pracą fizyczną

a) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają dopuszczalne wielkości.

2. Dźwiganie ciężarów i ich transport

a) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych, przy przetaczaniu beczek, przewożeniu ciężarów samojedźnymi środkami transportu,

b) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu **na odległość powyżej 25 m ciężarów o masie przekraczającej następujące wartości** :
Przy obciążeniu jednostkowym (w kg) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany

Wiek	Przy obciążeniu jednostkowym (w kg) przeciętnie do 4 x na godzinę w czasie zmiany	
	dziewczeta	chłopcy
Do ukończenia 16 roku życia	10	15
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	20	25
	Przy powtarzalnym obciążeniu	
Do ukończenia 16 roku życia	5	8
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	8	12

c) Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy ręcznym przenoszeniu pod górę tj. po pochyleniu i schodach, których **wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia 30° ciężar o masie przekraczającej następujące wartości**:

Wiek	Przy obciążeniu jednostkowym (w kg) przeciętnie do 4 x na godz. w czasie zmiany roboczej	
	dziewczeta	chłopcy
Do ukończenia 16 roku życia	5	8
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	10	15
	Przy powtarzalnym obciążeniu	
Do ukończenia 16 roku życia	3	5
Od 16 do ukończenia 18 roku życia	5	8

3. Przewożenie ciężarów na taczkach jednokołowych

a) wzbronione jest młodocianym chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia przewożenia ciężarów na taczkach jednokołowych.

b) dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość 50 m ładunków o masie 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej jeżeli pochylenie nie przekracza 2%.

4. Przewożenie ciężarów na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie

a) wzbronione jest przewożenie ciężarów wyżej wymienionych wózkami młodocianym chłopcom do ukończenia 16 roku życia oraz dziewczętom do ukończenia 18 roku życia,

b) dozwolone jest młodocianym chłopcom po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nie równej –ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

5. Przewożenie ciężarów na wózkach 3 lub 4 kołowych poruszanych ręcznie

a) wzbronione jest młodocianym chłopcom i dziewczętom do 16 roku życia przewożenia ładunków na wymienionych wózkach,

b) dozwolone jest młodocianym po ukończeniu 16 roku życia przewożenie na odległość 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

6. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

a) wzbronione jest zatrudnianie przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:

- pochylonej lub w przysiadzie,

II. Szczegółowe przepisy dotyczące prac wykonywanych w określonych warunkach, wzbronionych młodocianym, a mianowicie:

1. W obciążającym mikroklimacie środowiska pracy:

a) w mikroklimacie gorącym, gdzie temperatura przekracza 30 °C, a wilgotność powietrza 60%,

b) mikroklimacie zimnym, tj. w temperaturze poniżej 14°C.

2. Przy nie odpowiednim oświetleniu,

3. W hałasie i drganiach, jeżeli poziom dźwięku A hałasu ustalonego i nieustalonego, przekracza 80 dB dla 8 godz. ekspozycji na hałas,

4. W polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,

5. Poniżej poziomu gruntu i na wysokości, tj. w zagłębieniach o głębokości większej niż 0.7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość i prace na wysokości powyżej 3 m

6. Rozporządzenie zezwala na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 17 lat przy pracach na wysokości do 10m, w wymiarze do 2 godzin dziennie, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń wypadkowych,

7. W narażeniu na szkodliwe działanie pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenie przekracza 2 / 3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych dla dorosłych, pyłów uczulającym.

8. W kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.

9. W narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

10. Zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

11. Ze względu na możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób.

Zgodnie z rozporządzeniem wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy pracach, podczas których są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności przy pracach związanych z obsługą urządzeń o napędzie mechanicznym, itp.

*Załącznik nr 3
Do Regulaminu Pracy
Regionalnego Centrum
Edukacji Zawodowej w Nisku*

Wniosek o zwolnienie od pracy na wyjście w sprawach osobistych

....., dnia

.....
.....
(imię i nazwisko pracownika)

Proszę o udzielenie zwolnienia od pracy i zgody na wyjście w sprawach osobistych

w dniu..... od godziny..... do godziny
.....

Oświadczam, iż wyrażam zgodę na potrącenie należności za ww. wyjście osobiste z mojego wynagrodzenia w bieżącym okresie rozliczeniowym.

.....
(podpis pracownika)

Wyrażam zgodę:

.....
(podpis dyrektora)

*Załącznik nr 4
Do Regulaminu Pracy
Regionalnego Centrum
Edukacji Zawodowej w Nisku*

ZASADY PRZYDZIAŁU ODZIEŻY ROBOCZEJ DLA NAUCZYCIELI I PRACOWNIKÓW OBSŁUGI W REGIONALNYM CENTRUM EDUKACJI ZAWODOWEJ W NISKU

Ze względu na różnorodność rozmiarów i fasonów odzieży ustala się wypłatę ekwiwalentu na podstawie przedłożonego rachunku dla każdego nauczyciela i pracownika za każdą sztukę odzieży na okres wynikający jak w załączniku nr 2.

W takiej sytuacji ustala się następujące kwoty ekwiwalentu za odzież i obuwie dla nauczycieli wychowania fizycznego:

- dres – 150 zł
- obuwie – 150 zł
- spodenki – 30 zł
- podkoszulek – 30 zł

dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu i pracowników obsługi:

- fartuch drelichowy – 60 zł
- trzewiki skórzano – gumowe – 170 zł
- fartuch styronowy – 40 zł
- trzewiki profilaktyczne – 120 zł
- kurtka ocieplana – 170 zł
- czapka – 20 zł

Każdorazowe pokwitowanie odbioru ekwiwalentu za zakupioną odzież przez nauczyciela wychowania fizycznego, upoważnia Regionalne Centrum Edukacji Zawodowej do wpisania

w karcie ewidencyjnej wyposażenia wydania tej sztuki odzieży.

Kontrolę użytkowania odzieży pełni pracodawca.

**TABELA NORM
PRZYDZIAŁU ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ
ORAZ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO DLA
NAUCZYCIELI I PRACOWNIKÓW REGIONALNEGO
CENTRUM EDUKACJI ZAWODOWEJ W NISKU**

Lp	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia R – odzież i obuwie robocze O – ochrony indywidualnej	Przewidywalny okres używalności w miesiącach, okresach zimowych (o.z.) i do zużycia (d.z.)
1.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu	R – fartuch drelichowy O – rękawice ochronne wg potrzeb	12 miesięcy d.z.
2.	Nauczyciel wychowania fizycznego	R – dres R – obuwie sportowe R – podkoszulek R – spodenki gimnastyczne	36 miesięcy 24 miesiące 12 miesięcy 12 miesięcy
3	konserwator	R – fartuch drelichowy R – trzewiki – skórzano – gumowe R – kurtka ocieplana R – czapka O – rękawice ochronne	12 miesięcy 12 miesięcy 48 miesięcy 48 miesięcy d.z.
4.	Robotnik do pracy lekkiej	R – fartuch stylonowy R – trzewiki profilaktyczne O – rękawice ochronne gumowe wg. potrzeb	18 miesięcy 12 miesięcy d.z.
5.	rzemieślnik	R – fartuch drelichowy R – trzewiki – skórzano – gumowe R – kurtka ocieplana R – czapka O – rękawice ochronne	12 miesięcy 12 miesięcy 48 miesięcy 48 miesięcy d.z.
6.	portier	R – fartuch stylonowy R – trzewiki profilaktyczne O – rękawice ochronne gumowe wg. potrzeb	12 miesięcy 12 miesięcy d.z.
7	szatniarz	R – fartuch stylonowy R – trzewiki profilaktyczne O – rękawice ochronne gumowe wg. potrzeb	24 miesiące 24miesiące d.z.

.....
(dyrektor szkoły)

**NORMY EKWIWALENTU ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ
DLA PRACOWNIKÓW REGIONALNEGO CENTRUM
EDUKACJI ZAWODOWEJ W NISKU**

L.p.	Stanowisko	Rodzaj odzieży roboczej	Częstość prania	Ekwiwalent za pranie w miesiącu	Ekwiwalent za pranie w kwartale
1.	Nauczyciel praktycznej nauki zawodu	fartuch	1 raz na 2 tygodnie	3,5 zł x 2 = 7,00 zł	21,00 zł
2.	Konserwator	fartuch	1 raz na tydzień	3,50 zł x 4 = 14,00 zł	42,00 zł
3.	Pracownik do pracy lekkiej	fartuch	1 raz na tydzień	3,50 zł x 4 = 14,00 zł	42,00 zł
4.	rzemieślnik	fartuch	1 raz na tydzień	3,50 zł x 4 = 14,00 zł	42,00 zł
5.	portier	fartuch	1 raz na tydzień	3,50 zł x 4 = 14,00 zł	42,00 zł
6.	Nauczyciel wychowania fizycznego	Dres(spodnie + bluza), spodenki, podkoszulek	1 raz na 2 tygodnie	6,00 zł x 2 = 12,00 zł	36,00 zł
7	szatniarz	fartuch	1 raz na tydzień	3,50 zł x 4 = 14,00 zł	42,00 zł

Pracownice internatu odzież ochronną piorą w pralni internatu.
Przy zatrudnieniu na ½ etatu wypłacana jest ½ ekwiwalentu.
Przy nieobecnościach powyżej 30 dni ekwiwalent nie przysługuje.
Ekwiwalent za pranie wypłaca się raz na kwartał.