

## **Regulamin Pracy Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy**

### **ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1.1** Regulamin pracy, zwany dalej „Regulaminem”, ustala organizację i porządek pracy w Zespole Placówek Oświatowych w Koprzywnicy oraz określa związane z tym 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 Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy są nauczyciele oraz pracownicy niebędący nauczycielami, świadczący prace na podstawie mianowania, umowy o pracę i powołania, bez względu na wymiar zatrudnienia.

4. Osoby wykonujące prace w pomieszczeniach szkoły na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy na wykonanie usługi są zobowiązane do przestrzegania przepisów Regulaminu pracy o charakterze porządkowym.

### **ROZDZIAŁ II OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

**§ 2** Pracodawca i pracownicy są obowiązani do stosowania i przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy.

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

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

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

**§ 4.1.** Ilekroć w niniejszym Regulaminie użyto określenia:

- Zespół Placówek Oświatowych w Koprzywnicy - oznacza to pracodawcę w rozumieniu Kodeksu pracy,
- jednostka organizacyjna - oznacza to również Zespół Placówek Oświatowych w Koprzywnicy.
- ustawa - należy przez to rozumieć ustawę o systemie oświaty ( t.j. Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.)

2. 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 potwierdzające ten fakt oświadczenie opatrzone datą i podpisem. Oświadczenie przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

2. Obowiązek zapoznania osób, o których mowa w § 1 ust. 4, z treścią przepisów porządkowych Regulaminu spoczywa na Dyrektorze Szkoły. Oświadczenia tych osób przechowywane są w dokumentacji umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy na wykonanie usługi.

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

- 1) Skierowanie pracownika przed podjęciem pracy w Zespole Placówek Oświatowych w Koprzywnicy na wstępne badania lekarskie, szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 2) Zapoznanie pracownika przed podjęciem pracy w Zespole Placówek Oświatowych w Koprzywnicy z:
  - a) zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy i oceną ryzyka zawodowego na wyznaczonym stanowisku, jego podstawowymi uprawnieniami oraz zakresem odpowiedzialności,
  - b) treścią „Regulaminu pracy Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy”.
- 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 osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 6) Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 7) Zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego lub związanych z tym ekwiwalentów pieniężnych na zasadach określonych Regulaminem zasad przydzielania odzieży roboczej pracownikom Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy .
- 8) Umożliwianie pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 9) Stwarzanie pracownikom podejmującym pracę po raz pierwszy po ukończeniu szkoły warunków sprzyjających przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;
- 10) Stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 11) Wpływanie na kształtowanie w Zespole Placówek zasad współżycia społecznego;
- 12) Poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika;
- 13) 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;
- 14) Udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej lub elektronicznej na stronie internetowej szkoły informacji rozpowszechnionej na terenie Szkoły lub zapewnienie pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób;
- 15) Przeciwdziałanie mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołującym u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującym lub mającym na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników;

- 16) Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia oraz udostępnianie do wglądu, na żądanie pracownika dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie;
  - 17) Zaspokajanie w miarę posiadanych środków – bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników, zgodnie z Regulaminem Świadczeń Socjalnych;
  - 18) Zakładanie oraz prowadzenie dla każdego pracownika akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.
  - 19) Prowadzenie:
    - 1) imiennych kart ewidencji czasu pracy pracowników;
    - 2) imiennych kart przydziału ekwiwalentu na zakup odzieży i obuwia roboczego.
    - 3) rejestru chorób zawodowych;
    - 4) rejestru podejrzeń o choroby zawodowe.
  - 21) Prowadzenie imiennych kart wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
  - 22) Opracowanie dla każdego pracownika zakresu czynności.
  - 23) Zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków higieny osobistej.
2. Pracodawca informuje pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a pracowników zatrudnionych na czas określony - o wolnych miejscach pracy poprzez ogłoszenie na stronie BIP Zespołu Placówek Oświatowych.

### ROZDZIAŁ III OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

**§ 7. 1.** Pracownik jest obowiązany wykonywać prace sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w Zespole Placówek i wykorzystać go w pełni na wykonanie powierzonych zadań;
- 2) przestrzegać Regulaminu pracy;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro Szkoły, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Szkołę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnic określonych w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych;
- 7) należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy, narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy;
- 8) przestrzegać zasad współżycia społecznego udokumentowanego w Kodeksie Etyki;
- 9) informować o zmianie danych osobowych.

3. Pracownik posiadający dokumenty tajne lub poufne obowiązany jest stosować się ściśle do wydanych mu instrukcji o ich przechowywaniu.

**§ 8.1 .** Funkcje kierownicze w jednostce organizacyjnej przekazuje się na podstawie protokołu zdawczo – odbiorczego.

2 . Protokół zdawczo-odbiorczy winien zawierać przede wszystkim:

- 1) wykaz spraw będących w załatwianiu;
- 2) wykaz spraw niezłatwionych;
- 3) wykaz pieczęci znajdujących się w jednostce organizacyjnej;

- 4) wykaz majątku ruchomego i trwałego wg stanu lub na podstawie spisu z natury.

**§ 9.** Spożywanie alkoholu na terenie Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy, jak też przebywanie pracownika na terenie i w pomieszczeniach użytkowanych przez Zespół Placówek w stanie po spożyciu alkoholu są zabronione.

**§ 10.** Na terenie i w pomieszczeniach Zespołu Szkół Ogólnokształcących im. Papieża Jana Pawła II w Koprzywnicy obowiązuje zakaz palenia tytoniu.

**§ 11.** W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, pracownik jest obowiązany rozliczyć się ze Szkołą i uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej.

#### **ROZDZIAŁ IV CZAS PRACY**

**§ 12. 1.** Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji na terenie Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. 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.

**§ 13.1.** Czas pracy nauczyciela oraz zakres obowiązków dydaktycznych, wychowawczych i organizacyjnych określony jest w Karcie Nauczyciela oraz innych rozporządzeniach wykonawczych do ustawy o systemie oświaty.

**§ 14.1.** Czas pracy pedagoga, nauczyciela świetlicy i nauczyciela bibliotekarza określana jest decyzją organu prowadzącego i wynosi :

- pedagog – 20 godzin
- nauczyciel świetlicy – 26 godzin
- nauczyciel bibliotekarz – 30 godzin

2. Czas pracy pracowników inżynieryjno – technicznych, administracyjno – ekonomicznych, oraz robotników i pracowników obsługi wynosi 40 godzin tygodniowo.

3. Pracownicy niebędący nauczycielami mają wszystkie soboty wolne od pracy.

4. Szczegółowy rozkład czasu pracy pracowników biblioteki określa Regulamin biblioteki.

5. Nauczyciel realizuje przydzielone zajęcia dydaktyczno-wychowawcze i opiekuńcze zgodnie z planem lekcji i organizacją zajęć dodatkowych w szkole.

**§ 15.1.** Czas pracy pracowników niebędących nauczycielami nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 3- miesięcznym okresie rozliczeniowym.

2. Tygodniowy czas pracy pracowników niebędących nauczycielami, z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, (wymienionych w § 35 ust. 2 niniejszego Regulaminu) łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

3. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

4. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

5. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownikowi niebędącemu nauczycielem zatrudnionemu do wykonania określonych zadań, Dyrektor Szkoły może wyrazić zgodę na zadaniowy system czasu pracy.

7. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych do obsługi zajęć dydaktycznych, kierownik jednostki organizacyjnej może wyrazić zgodę na równoważny system czasu pracy. Decyzja ta przechowywana jest w aktach osobowych pracownika. Dyrektor jednostki sporządza harmonogram pracy i przekazuje go do wiadomości pracowników, co najmniej na 7 dni przed pierwszym dniem miesiąca rozpoczynającego okres rozliczeniowy, wynoszący cztery miesiące. Harmonogramy przechowywane są u Dyrektora.

8. W systemach czasu pracy, o których mowa w ust. 3, 5 i 7, czas pracy:

- 1) pracownic w ciąży;
- 2) pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, bez ich zgody - nie może przekraczać 8 godzin.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jego czasu pracy.

9. Nauczycielowi nie można przydzielić godzin nadliczbowych bez jego zgody gdy:

- 1) jest kobietą w ciąży;
- 2) osobą samotną wychowującą dziecko do lat 4;
- 3) odbywa awans na kolejny stopień zawodowy.

10. W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

11. Pracownik może wystąpić do Dyrektora Szkoły z wnioskiem o odpracowanie w sobotę innego dnia tygodnia planowanego jako dzień wolny, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

**§ 16. 1.** Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem ust. 3.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

3. W przypadkach określonych w ust. 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym równoważny okres odpoczynku.

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

5. Okres odpoczynku określony w ust. 4 może być krótszy w stosunku do:

- 1) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika, w związku z jego przejściem na inną zmianę.

§ 17.1. Czas pracy pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

2. Pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje trzydziestominutowa przerwa w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczana do czasu pracy.

§ 18. 1. Pracownicy zatrudnieni w wymiarze 40 godzin tygodniowo rozpoczynają pracę o godz. 7. 00 i kończą po 8 godzinach, o godz. 15.00.

2. Pracownicy obsługi zatrudnieni w dwuzmianowym systemie pracy o różnym rozkładzie czasu pracy rozpoczynają i kończą pracę:

I zmiana od 7.00 do 15.00

II zmiana od 13.00 do 21.00

3. Praca wykonywana w godzinach od 22:00 do 6:00 jest pracą wykonywaną w porze nocnej.

4. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek określony w regulaminie wynagradzania.

5. Szczegółowy miesięczny harmonogram pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu opracowuje bezpośredni przełożony. Harmonogram czasu pracy podaje się pracownikom do wiadomości w sposób przyjęty w szkole.

§ 19. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy rozpoczynają pracę tak, jak pracownicy pełnoetatowi i kończą w zależności od wymiaru zatrudnienia, z zastrzeżeniem § 26 niniejszego Regulaminu.

§ 20.1. 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.

§ 21. Pracownik na pisemny wniosek szczegółowo uzasadniony może uzyskać zgodę na zmianę godzin pracy. Zmiana godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy nie może powodować zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Zgodę wydaje Dyrektor Szkoły. Decyzja ta przechowywana jest w aktach osobowych pracownika.

§ 22.1. Praca wykonywana przez pracowników niebędących nauczycielami ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- b) szczególnych potrzeb pracodawcy.

2. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy,

których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 Kodeksu pracy.

3. Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym nauczycieli, pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana powyżej pensum i 40 godzin tygodniowo.

4. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

5. W przypadku ustalania pracy w godzinach nadliczbowych należy stosować zasady określone w zarządzeniu dyrektora w sprawie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

**§ 23.** Praca w godzinach nadliczbowych wynikająca ze szczególnych potrzeb Szkoły wymaga pisemnej zgody Dyrektora, kierowników jednostek w zależności od podporządkowania organizacyjnego.

**§ 24.** Pracownik nie może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych, chyba że zachodzą szczególnie ważne okoliczności uzasadniające odmowę.

**§ 25. 1.** W godzinach nadliczbowych nie mogą być zatrudniani:

- 1) młodociani;
- 2) kobiety w ciąży;
- 3) jedyni opiekunowie dzieci w wieku do lat 4 (chyba, że wyrażą na to zgodę);
- 4) pracownicy pracujący w warunkach szkodliwych dla zdrowia, chyba że chodzi o akcję ratowniczą lub usunięcie skutków awarii.

2. Zasady ograniczania zatrudniania nauczycieli w godzinach ponadwymiarowych reguluje § 15 ust. 9 i 10 Regulaminu Pracy.

**§ 26.1.** Sekretarka Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy prowadzi na bieżąco roczną ewidencję przepracowanych godzin:

- nadliczbowych,
- w niedziele i święta,
- w porze nocnej,
- w dni wolne od pracy.

Wzór ewidencji czasu pracy pracownika stanowi Załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.

**§ 27. 1.** Za pracę poza normalnymi godzinami pracy, przysługuje według wyboru wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych lub czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Czas wolny w zamian za pracę poza normalnymi godzinami pracy może zostać również udzielony bez wniosku pracownika. W tym przypadku czas wolny jest udzielany do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Zwiększony wymiar czasu wolnego nie wpływa na wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

3. Pracownikom za pracę w niedzielę i święta lub dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeśli nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia, przysługuje dzień wolny od pracy.

**§ 28. 1.** 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.

2. 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.

3. 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.

**§ 29. 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:

- a) dyrektora,
- b) wicedyrektora,

3. Wykaz kierowniczych stanowisk pracy obejmuje:

- a) kierownik świetlicy,
- b) kierownik hali sportowej,

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.

**§ 30.1.** Dniami ustawowo wolnymi od pracy są niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami.

2. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godzinami 6.00 w tym dniu, a godzina 7. 00 następnego dnia.

3. 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;
- 2) niezbędnych remontów;
- 3) pilnowania mienia.

4. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta, w przypadkach o których mowa w ust. 3, Szkoła zapewnia inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;
- 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

**§ 31.** Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 6 godzin, przysługuje 15 minutowa przerwa w pracy na spożycie posiłku, wliczona do czasu pracy.

**§ 32. 1.** Imienną ewidencję czasu pracy prowadzi sekretariat. Ewidencja ta obejmuje:

- 1) wszystkie rodzaje urlopów;
- 2) zwolnienia od pracy;
- 3) nieobecności w pracy (usprawiedliwione i nieusprawiedliwione);
- 4) godziny nadliczbowe;
- 5) pracę w niedziele i święta;
- 6) pracę w dniu wolnym od prac;
- 7) pracę w porze nocnej;

2. Imienne roczne wykazy czasu pracy przechowywane są w aktach osobowych pracownika.

## **ROZDZIAŁ V**

### **POTWIERDZENIE PRZYBYCIA I OBECNOŚCI W PRACY ORAZ USPRAWIEDLIWIANIE SPÓŹNIEN I NIEOBECNOŚCI W PRACY**

**§ 33.1.** Pracownicy Zespołu Placówek niebędący nauczycielami są obowiązani niezwłocznie po przyjsciu do pracy potwierdzić swoje przybycie własnoręcznym podpisem na liście obecności znajdującej się w sekretariacie Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy. Obowiązek ten nie dotyczy pracowników objętych zadaniowym systemem czasu pracy.

2. Nauczyciele potwierdzają swoją obecność podpisem w dziennikach szkolnych, zajęć pozalekcyjnych i na liście obecności w przypadku posiedzeń Rad Pedagogicznych, szkoleń.

3. Czas pracy powinien być wykorzystany na świadczenie pracy. Samowolne przerwy w pracy lub jej wcześniejsze zakończenie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.

**§ 34.1.** Dyrektor jednostki organizacyjnej jest odpowiedzialny za prowadzenie listy obecności .

**§ 35.1.** Dyrektor szkoły odpowiada za przestrzeganie dyscypliny pracy przez podległych mu pracowników.

2. Kontrole dyscypliny pracy przeprowadza Dyrektor i wicedyrektor.

**§ 36.** Przebywanie pracowników w pomieszczeniach służbowych poza obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, w tym także w dni wolne od pracy, może mieć miejsce wyłącznie po wyrażeniu zgody przez bezpośredniego przełożonego.

**§ 37.** Po godzinach służbowych pracownicy nie mogą wprowadzać na teren Szkoły osób niebędących jej pracownikami.

**§ 38. 1.** Po zakończeniu pracy, pracownicy obowiązani są w należyty sposób zabezpieczyć dokumenty służbowe, środki pracy i urządzenia.

2. Przed opuszczeniem pomieszczenia pracownicy są zobowiązani zamknąć okna, zawory itp. oraz wyłączyć zasilanie wszelkich urządzeń, z wyjątkiem urządzeń pracujących w ruchu ciągłym (np.: lodówki, chłodziw, urządzenia niezbędne do kontynuowania badań i doświadczeń). Pomieszczenie należy zamknąć na klucz i zanieść go do pokoju nauczycielskiego lub sekretariatu.

3. Nadzór nad prawidłowością wykonania czynności określonych w ust. 1 i 2 sprawuje wicedyrektor.

**§ 39. 1.** Pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. O przyczynie nieobecności pracownik informuje przełożonego osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub drogą elektroniczną albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

3. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 2 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepisy ust. 2 stosuje się

odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie przełożonego o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

**§ 40.** Pracownik obowiązany jest usprawiedliwić na piśmie nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy przedstawiając przyczyny nieobecności lub spóźnienia się do pracy, a w wypadkach określonych w przepisach – przedstawić także odpowiednie dowody. W przypadku nauczycieli dotyczy to także rad pedagogicznych, szkoleń, narad.

**§ 41.1.** Dokumentami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są między innymi:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy;
- 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana na podstawie przepisów o zwalczaniu chorób zakaźnych;
- 3) oświadczenie pracownika – w przypadku konieczności sprawowania opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 14;
- 4) imienne wezwanie do osobistego stawienia się w charakterze strony lub świadka w postępowaniu toczącym się przed organem właściwym w sprawach powszechnego obowiązku obrony, sądem, prokuraturą, policją, organami administracji rządowej lub samorządowej itp., zawierające adnotację stwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;
- 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych; zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

2. Decyzje o uznaniu nieobecności pracownika za usprawiedliwioną podejmuje Dyrektor szkoły.

3. O uznaniu nieobecności w pracy za nieusprawiedliwioną zawiadamia się pracownika na piśmie.

**§ 42.** Szkoła jest obowiązana zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa.

**§ 43. 1.** Zwolnień od pracy udziela Dyrektor, na pisemny wniosek pracownika.

Wniosek składa się w sekretariacie, co najmniej na jeden dzień przed planowaną nieobecnością. Sekretarka niezwłocznie powiadamia pracownika w przypadku, gdy zwolnienie nie przysługuje.

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

**§ 44.** 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.

## **ROZDZIAŁ VI WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

**§ 45. 1.** Wyплаты 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 nauczycieli składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatku wiejskiego, który jako dodatek odrębny w wysokości

10 % wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela.

3. 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.

4. Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się w formie wskazanej przez pracownika, na rachunek bankowy.

5. Wypłata zaliczek na poczet przyszłego wynagrodzenia możliwa jest wyłącznie w sytuacji, gdy z przyczyn od pracownika niezależnych, nie może ono być odebrane przez niego w terminach określonych w ust. 1 lub 2.

**§ 46.1.** Wypłata wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, następuje tylko do rąk pracownika lub na rachunek bankowy za zgodą pracownika.

2. Pobranie wypłaty przez inną osobę może mieć miejsce wyłącznie po przedłożeniu pisemnego upoważnienia zaopatrzonego w poświadczony przez bezpośredniego przełożonego lub Dyrektora-podpis upoważniającego.

3. W razie przemijającej przeszkody wynagrodzenie może zostać wypłacone do rąk małżonka pracownika pozostającego z nim we wspólnym pożyciu, jeżeli pracownik nie zgłosił sprzeciwu.

## **ROZDZIAŁ VII URLOPY PRACOWNICZE**

**§ 47.** Dyrektor Szkoły jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Zasada nie obowiązuje pracowników pedagogicznych.

**§ 48.** Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być podzielony na części. Jednakże, co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż czternaście kolejnych dni kalendarzowych.

**§ 49.1.** Urlopy wypoczynkowe, z zastrzeżeniem ust. 2, udzielane są zgodnie z planem urlopów.

2. W każdym roku kalendarzowym pracownikowi, na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym, udziela się nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu przed rozpoczęciem urlopu. Ust. 2 nie dotyczy nauczycieli.

3. Wykazy do planów urlopów zawierające imiona i nazwiska pracowników oraz liczbę przysługujących dni urlopu sporządza Sekretarka Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy do dnia 31 marca danego roku.

4. Szczegółowy plan urlopów ustala wicedyrektor na podstawie wniosków pracowników tak, aby zapewnić normalny tok pracy.

5. Plan urlopów na dany rok ustala się do dnia 31 grudnia poprzedniego roku.

6. Plany urlopów zatwierdza dyrektor Szkoły.

7. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników, najpóźniej w dniu 15 stycznia danego roku.

8. Zatwierdzony plan urlopów jest dokumentem uprawniającym pracownika do rozpoczęcia urlopu. Na żądanie pracownika Sekretarka wystawia kartę urlopową.

**§ 50.1.** Pracownik winien wykorzystać urlop wypoczynkowy w terminie przewidzianym planem urlopów, z wyjątkiem części urlopu wypoczynkowego udzielanego na podstawie § 56 ust. 2. W szczególnych przypadkach urlop może być wykorzystany w innym terminie, nie później jednak niż do dnia 30 września następnego roku.

2. Przesunięcie planowanego terminu urlopu może nastąpić na:

a) umotywowany ważnymi przyczynami wniosek pracownika,

b) wniosek Dyrektora - z powodu szczególnych potrzeb jednostki, jeżeli nieobecność pracownika w pracy, może spowodować poważne zakłócenia w wykonaniu zadania.

Stwierdzenie, czy występują „ważne przyczyny” lub „szczególne potrzeby pracodawcy” uzasadniające udzielenie urlopu poza planem, należy do osób upoważnionych do udzielania urlopów.

3. Urlopu w innym terminie udziela Dyrektor.

Pracownik powinien uzyskać odpowiedź na swój wniosek (o przesunięciu terminu urlopu) najpóźniej w dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu. Odmowa powinna wskazywać przyczynę, podana na piśmie.

4. Podanie pracownika zawierające zgodę przełożonego należy przekazać do Sekretariatu, co najmniej jeden dzień przed terminem rozpoczęcia urlopu. W przypadku, gdy udzielony urlop nie przysługuje pracownikowi, Sekretarka niezwłocznie powiadamia o tym pracownika.

**§ 51.1.** Dyrektor Szkoły może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego, tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu.

2. Szkoła jest obowiązana pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z tego urlopu.

**§ 52.1.** 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) powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na czas do trzech miesięcy;

4) urlopu macierzyńskiego.

**§ 53.1.** 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.

2. 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 przewidywał większą liczbę dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym, niż liczba niedziel, świąt i dni wolnych od pracy w pięciodniowym tygodniu pracy.

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

**§ 54.1.** Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy 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 Inspektora BHP;
- 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.
- 8) Pracodawca obowiązany jest informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaniem przez nich pracy. Jeżeli omawiane ryzyko dotyczy określonej grupy zawodowej, informacji udziela się na piśmie przez umieszczenie jej na tablicy ogłoszeń. W przypadku gdy ryzyko zawodowe związane jest z określonym stanowiskiem pracy, właściwa informacja o nim przekazana jest ustnie każdemu pracownikowi na tym stanowisku

**§ 55.1.** Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy, przed skierowaniem pracownika do pracy, kieruje go na przeszkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenie wstępne ogólnie zwane instruktażem ogólnym prowadzi Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy. 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 Szkole oraz podstawowymi zasadami udzielania pierwszej pomocy. Odbycie przez pracownika instruktażu ogólnego, potwierdzone przez Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy na piśmie, przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

2. 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.

2. Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy organizuje i zapewnia odpowiedni poziom szkoleń pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Szkolenie okresowe bhp zatrudnionych na stanowiskach robotniczych powinno być przeprowadzane w formie instruktażu nie rzadziej niż raz na 3 lata, a gdy są to stanowiska, na których występują prace szczególnie niebezpieczne – nie rzadziej niż raz na rok. Szkolenie pozostałych osób objętych szkoleniem okresowym bhp powinno być przeprowadzone w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego nie rzadziej

niż raz na 5 lat, z wyjątkiem pracowników administracyjno-biurowych – dla nich nie rzadziej niż raz na 6 lat.

4. Pierwsze szkolenie okresowe bhp pracodawców i innych osób kierujących pracownikami powinno zostać przeprowadzone w okresie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowiskach. Dla pozostałych osób podlegających szkoleniu okresowemu należy je przeprowadzić w okresie 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy.
5. Z pierwszego szkolenia okresowego bhp u nowego pracodawcy może być zwolniona osoba, która przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego lub odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

**§ 56.1.** 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.

**§ 57. 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.

**§ 58.1.** 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 Dyrektora, 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. Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy 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.

**§ 59.1.** 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) udzielić pracownikowi ekwiwalent pieniężny na zakup odzieży, obuwia roboczego, spełniającego wymagania określone w Polskich Normach, przewidziane do stosowania na danym stanowisku

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 ekwiwalent na zakup odzieży i obuwia roboczego są wydawane pracownikom na podstawie wniosku, zgodnie z normą przewidzianą dla danego stanowiska.

4. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w ust. 1 stanowią własność pracodawcy. Pracownik otrzymuje środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, zgodnie z regulaminem określającym zasady przydzielania, wydawania oraz rozliczania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

**§ 60.1.** Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 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.

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

3. 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.

4. Obowiązek skierowania pracownika na badania okresowe spoczywa na Sekretarce.

**§ 61. 1.** Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić o wypadku swojego przełożonego i Społecznego Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Jeżeli skutki wypadku ujawniły się w terminie

późniejszym, pracownik jest obowiązany zawiadomić przełożonego i Społecznego Inspektora Bezpieczeństwa i Higieny Pracy 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 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.

§ 62. 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 niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi pouczając go o sposobie i trybie odwołania.

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

§ 64. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu.

## **ROZDZIAŁ IX OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA**

§ 65.1. Każdy pracownik Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy zobowiązany jest do uczestniczenia w szkoleniu z zakresu ochrony przeciwpożarowej.

§ 66. 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 Zespołu Placówek Oświatowych w Koprzywnicy, 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.

**§ 67. 1.** 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.

**§ 68.1.** Do obowiązków pracowników w razie powstania pożaru należy:

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

**§ 69.** 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 Zespole Placówek Oświatowych w Koprzywnicy.

## **ROZDZIAŁ X KARY STOSOWANE Z TYTUŁU ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ I DYSCYPLINARNEJ PRACOWNIKÓW**

**§ 70. 1.** Pracownicy są obowiązani do przestrzegania wymogu trzeźwości w czasie pracy i na terenie Szkoły oraz do nie wnoszenia alkoholu na teren Szkoły.

**2.** W razie stwierdzenia naruszenia obowiązku trzeźwości, kierownik jednostki organizacyjnej nie dopuszcza pracownika do pracy lub odsuwa od jej wykonywania i natychmiast powiadamia o tym fakcie Dyrektora Szkoły

**3.** Pracownik ma prawo żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. W przypadku potwierdzenia stanu po spożyciu alkoholu, pracownik ponosi koszty badania.

**4.** Wobec osób naruszających obowiązek trzeźwości, niezależnie od kar przewidzianych obowiązującymi przepisami, stosuje się kary określone w niniejszym Regulaminie.

**§ 71.1.** W stosunku do pracowników, którzy naruszyli ustalony porządek pracy, postanowienia Regulaminu pracy, przepisy bezpieczeństwa higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe, a w szczególności za:

- 1) spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia;
- 2) stawianie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu;
- 3) spożywanie alkoholu w czasie pracy;
- 4) wykonywanie poleceń służbowych w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonego poleceniami, w Zespole Placówek Oświatowych w Koprzywnicy mogą być stosowane kary:

- a/ upomnienia,
- b/ nagany.

**§ 72. 1.** W Szkole może być stosowana wobec pracownika - zamiast kary upomnienia lub kary nagany - kara pieniężna w przypadku:

- 1) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych;
  - 2) opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia;
  - 3) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy.
2. Kara pieniężna za jedno wykroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika.
3. Łączna suma kar pieniężnych w miesiącu nie może przekraczać 1/10 wynagrodzenia.

4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

**§ 73. 1.** Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

2. Kara może być zastosowana wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu wyjaśnień pracownika, z uwzględnieniem rodzaju naruszonego obowiązku pracowniczego, stopnia winy i dotychczasowego przebiegu pracy.

3. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w ust. 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

4. Kary określone w § 78 i § 79 niniejszego Regulaminu wymierza zgodnie z podporządkowaniem organizacyjnym:

- 1/ Dyrektor
- 2/ Wicedyrektor

5. Pracodawca zawiadamia pracownika pisemnie o zastosowanej karze. Zawiadomienie winno zawierać:

- 1) rodzaj i datę naruszenia obowiązków pracowniczych;
- 2) klauzulę o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu.

Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

6. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw do dyrektora Szkoły. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje Dyrektor, po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od daty jego wniesienia jest równoznaczne z jego uwzględnieniem.

7. W razie odrzucenia sprzeciwu, pracownik może w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia wystąpić do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

8. Karę uważa się za niebyłą i wzmiankę o niej wykreśla się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy, a przypadku nauczyciela po 3 latach. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§ 74. Nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

§ 75. Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela lub godności zawodu nauczyciela.

§ 76. 1. Karami dyscyplinarnymi są:

- 1/ nagana,
- 2/ nagana z ostrzeżeniem,
- 3/ pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela

§ 77. W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają powołane przez Wojewodę Komisje Dyscyplinarne dla Nauczycieli.

## ROZDZIAŁ XI NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 80.1. 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.

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

§ 81. Zasady i tryb przyznawania nagród Dyrektora i nagród specjalnych reguluje Regulamin.

## ROZDZIAŁ XII OBOWIĄZEK RÓWNEGO TRAKTOWANIA I PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI

§ 82. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna.

§ 83. Pracownicy muszą być równo traktowani w zakresie:

- 1) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- 2) warunków zatrudnienia,
- 3) awansowania,
- 4) nagradzania i karania,
- 5) dostępu do szkolenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 84. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych w § 83 jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji gorzej niż inni pracownicy.

§ 85. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce wówczas, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionych przyczynami określonymi w § 36. Przejawem dyskryminowania jest także:

- zachęcanie innych do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- zachowanie naruszające godność albo upokarzające pracownika.

**§ 86.** Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, a naruszające jego godność.

**§ 87.** W celu przeciwdziałania mobbingowi pracodawca oraz pracownicy zobowiązani są do przestrzegania następujących zasad:

1. Każdy pracownik szkoły zobowiązany jest szanować przekonania światopoglądowe, religijne i polityczne innych pracowników oraz przestrzegać ich prawa do prywatności.
2. Pracodawca i pracownicy zobowiązani są z szacunkiem traktować każdego pracownika.
3. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek przejawy psychicznego, fizycznego lub seksualnego dręczenia pracowników.
4. Każdy pracownik zobowiązany jest przeciwstawiać się dręczeniu, szykanowaniu lub naruszeniu godności pracowników.
5. Zakazane jest używanie obraźliwego języka w stosunku zarówno do pracodawcy, jak i pracowników.
6. Szkoła zapewnia każdemu pracownikowi prawo do swobodnego wyrażania poglądów, opinii i uwag na temat warunków i zasad organizacji pracy lub na inne, dowolne tematy.

### **ROZDZIAŁ XIII POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 82.** W zakresie nieunormowanym Regulaminem pracy, prawa i obowiązki pracowników związane z organizacją i porządkiem pracy reguluje Kodeks pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

**§ 83.** Informacji i wyjaśnień we wszelkich sprawach związanych ze stosunkiem pracy udziela Sekretariat.

**§ 84.** Wyjaśnień dotyczących zasad wynagradzania oraz naliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego udziela główny księgowy.

**§ 85.** Wyjaśnień dotyczących rodzaju przysługujących świadczeń socjalnych udziela Dyrektor.

**§ 86.** Zmiany do poszczególnych postanowień oraz zakresu Regulaminu mogą być dokonywane w drodze odrębnych zarządzeń Dyrektora, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Szkole.

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

**WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH KOBIECIOM**  
 opracowany w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów  
 z dnia 10 września 1996 r.  
 (Dz.U. Nr 114 z 27 września 1996 r.)  
 Zespół Placówek Oświatowych  
 w Koprzywnicy

**I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała.**

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają 5000 kJ na zmianę roboczą, a przy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcl.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) 12 kg - przy pracy stałej,
  - b) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - a) 50 N - przy pracy stałej,
  - b) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
  - a) 120 N - przy pracy stałej,
  - b) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach, itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) 8 kg - przy pracy stałej,
  - b) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
  - a) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
  - b) 80 kg przy przewożeniu na wózkach 2, 3, 4 - kołowych,
  - c) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2 % - przy pracach wymienionych w pkt. 1 i 2,

1 % - przy pracach wymienionych w pkt. 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej, w sposób określony w pkt. 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

**7. Kobiетom w ciąży i w okresie karmienia:**

- a) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę roboczą,
- b) prace wymienione w ust.2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
- c) prace w pozycji wymuszonej,
- d) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godz. w czasie zmiany roboczej.

## II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym.

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1.5,
- prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od - 1.5,
- prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 150 C.

## III. Prace w hałasie i drganiach.

1. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k, przy ciągłym 8 - godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

Składowe drgań	Wartości ważone przyspieszenia drgań (m/s <sup>2</sup> )		
	$k \leq 2$	$2 < k \leq 3$	$k > 3$
X,Y,Z(x,y,z)	0,26	0,6	0,93

2. Prace w środowisku, w którym wartości ważone przyspieszenia drgań o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka, mierzone zgodnie z Polskimi Normami, dla drgań o różnej wartości współczynnika szczytu k, przy ciągłym 8-godzinnym oddziaływaniu na organizm, przekraczają wartości podane w tabeli:

Składowe drgań	Wartości ważone przyspieszenia drgań (m/s <sup>2</sup> )		
	$k \leq 2$	$2 < k \leq 3$	$3 < k \leq 6$
Poziome X,Y (x,y)	0,1	0,15	0,3
Pionowe Z (z)	0,13	0,2	0,4

3. Kobietom w ciąży:

- prace w środowisku, w którym poziom ekspozycji na hałas, odniesiony do 8 - godzinnego dnia pracy, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartość 65dB,
- prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu infradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 - godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm oktaowych (Hz)	Poziom ciśnienia akustycznego (dB)
8 ; 16	85
31,5	80

c) prace w środowisku, w którym poziom ciśnienia akustycznego hałasu ultradźwiękowego, mierzony zgodnie z Polskimi Normami, przekracza wartości podane w tabeli (dla 8 - godzinnej ekspozycji na hałas):

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Dopuszczalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10 ; 12,5 ; 16	77
20	87
25	102
31,5; 40; 50; 63; 80; 100	107

- d) prace w środowisku, w którym wartości ważne przyspieszenia drgań oddziałujących na organizm człowieka przez kończyny górne nie przekraczają wartości określonych w ust.1 - powyżej 4 godzin na dobę,
- e) każda praca w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

#### **IV. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych.**

1. Kobietom w ciąży:
  - a) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
  - b) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
  - c) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
  - d) prace przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej 4 godzin na dobę.
2. Kobietom w okresie karmienia - prace przy otwartych źródłach promieniowania jonizującego.

#### **V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości.**

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:
  - a) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
  - b) w służbie zdrowia,
  - c) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
  - d) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.
2. Kobietom w ciąży:
  - a) prace na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeb stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,
  - b) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

#### **VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

#### **VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi.**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- a) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, tykoplazmozą.
- b) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

#### **VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.**

Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:

- a) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- b) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
  - chloropren,
  - 2 - etoksyetanol,

- etylenu dwubromek,
- leki cytostaticzne,
- mangan,
- 2 - metoksyetanol,
- ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
- rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- styren,
- syntetyczne estrogeny i progesterony,
- węgla dwusiarczek,
- preparaty do ochrony roślin,
- c) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

#### IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

1. Kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
  - a) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
  - b) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
  - c) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

Uzgodniono ze związkami zawodowymi

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
ZARZĄD ODDZIAŁU

27-660 Koprzywnica, ul. 11 Listopada 88

..... tel.: (18) 847-70-57; tel. koda: 502 410 818

DYREKTOR  
mgr Mirosław Sarzyński  
.....  
ZATWIERDZIŁ

08.10.2021r.

PREZES  
Oddziału ZNP  
w Koprzywnicy  
mgr Małgorzata Gałek



/ nazwisko i imię /			/ stanowisko /							/ miesiąc, rok /																	
OZNACZENIE DNIA			FAKTYCZNY CZAS PARCY		CZAS PRZEPRACOWANY W GODZINACH - ODPowiednio					CZAS NIEOBECNOŚCI W PRACY W ** ).....							DODATKOWE DANE według potrzeb										
dzień miesiąca	dzień tygodnia	*)	dni	godziny	w niedziele i święta	w dodat- kowe dni wolne	w porze nocnej	w godz. nadlicz- bowych	na dyżurze	Uw	Uo	Ub	Ch	Op	NU	Del	NN	Godz. nadlicz- bowe 50%	Godz. nadlicz- bowe 100%	Czas. parcy miod. *** )							
1																											
2																											
3																											
4																											
5																											
6																											
7																											
8																											
9																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											
20																											
21																											
22																											
23																											
24																											
25																											
26																											
27																											
28																											
29																											
30																											
31																											
RAZEM																											

\*) bliższe oznaczenie dnia, np. święto, \*\*) w dniach lub godzinach, \*\*\*) przy pracach wzbronionych w przygotowaniu zawodu

Uw – urlop wypoczynkowy, Uo – urlop okolicznościowy i inne zwolnienia przysługujące pracownikowi, Ub – urlop bezpłatny, Ch – choroba pracownika, Op – opieka na chorym członkiem rodziny, NU inna nieobecność usprawiedliwiona, Del – delegacja, NN – nieobecność nieusprawiedliwiona