

**REGULAMIN PRACY**  
**Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1**  
**Im. Mikołaja Kopernika**  
**w Krakowie**

Podstawa prawna:

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 ze zm.),
2. ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2006r. Nr 97 poz. 674 ze zm.),
3. ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r. Nr 223 poz. 1458 ze zm.),
4. ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz. U. z 2004r. Nr 256 poz. 2572 ze zm.),
5. ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001r. Nr 79 poz. 854 ze zm.),
6. Porozumienie z dnia 10 lipca 1990 roku Ministra Edukacji Narodowej z Krajową Sekcją Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w sprawie zasad współdziałania w dziedzinie oświaty i wychowania organów administracji państwowej z instancjami Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” (Dz. Urz. MEN z 1990r. Nr 7 poz. 47),
7. porozumienie z 15 listopada 2002r. pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej i Sportu oraz Zarządem Głównym Związku Nauczycielstwa Polskiego w sprawie zasad współdziałania w dziedzinie oświaty i wychowania (Dz. Urz. MEN z 2003r. Nr 1 poz.6).”

**SPIS TREŚCI**

**ROZDZIAŁ 1 - POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

**ROZDZIAŁ 2 – OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

**ROZDZIAŁ 3 – OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW**

**ROZDZIAŁ 4 – WYMIAR, SYSTEMY I ROZKŁAD CZASU PRACY.**

**ROZDZIAŁ 5 – PORZĄDEK I ORGANIZACJA CZASU PRACY**

**ROZDZIAŁ 6 - SPOSÓB USPRAWIEDLIWIANIA SPÓŹNIEŃ I NIEOBECNOŚCI W PRACY,  
UDZIELANIE ZWOLNIEŃ OD PRACY ORAZ URLOPÓW**

**ROZDZIAŁ 7 – TERMIN, MIEJSCE, CZAS I CZĘSTOTLIWOŚĆ WYPŁATY**

**ROZDZIAŁ 8 - OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ  
OCHRONY PRZECIWPÓŻAROWEJ**

**ROZDZIAŁ 9 - KARY PORZĄDKOWE**

**ROZDZIAŁ 10 - NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

**ROZDZIAŁ 11- POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

## **ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

### **§ 1**

Regulamin Pracy, zwany dalej Regulaminem, ustala porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 w Krakowie oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

### **§ 2**

Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy oraz rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko.

### **§ 3**

1. Pracodawca obowiązany jest zaznajomić pracownika z Regulaminem przed rozpoczęciem pracy.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, umieszcza się w jego aktach osobowych (wzór oświadczenia - załącznik nr 1 do Regulaminu Pracy).

### **§ 4**

Użyte w Regulaminie pojęcia oznaczają:

- 1) pracownik - osoba zatrudniona w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 w ramach stosunku pracy, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i wymiar czasu pracy,
- 2) pracodawca – Zespół Szkół Ekonomicznych nr 1, w którego imieniu czynności z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1 lub osoba działająca z jego upoważnienia,
- 3) czas pracy - czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy,
- 4) rozkład czasu pracy - rozplanowanie czasu pracy poprzez określenie godzin rozpoczynania i kończenia pracy w dniach pracy z uwzględnieniem norm czasu pracy, okresów rozliczeniowych i przerw w pracy,
- 5) Karta Nauczyciela – Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

## **ROZDZIAŁ 2 OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

### **§ 5**

1. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:
  - 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę:
    - a) z zakresem ich obowiązków poprzez wręczenie zakresu czynności na piśmie, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz uprawnieniami i obowiązkami pracowniczymi, wynikającymi z obowiązujących przepisów prawa,
    - b) z przepisami bhp i przeciwpożarowymi,
    - c) z przepisami dotyczącymi tajemnic ustawowo chronionych, związanymi z ich stanowiskami pracy,
    - d) z zarządzeniami oraz poleceniami służbowymi dotyczącymi wykonywanej na danym stanowisku pracy,
  - 2) zapewnić pracownikom przydział pracy zgodny z treścią zawartej umowy o pracę, przy wykorzystaniu ich kwalifikacji; bieżącego przydziału prac dokonuje bezpośredni przełożony,
  - 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne i efektywne wykorzystanie czasu pracy i zmniejszenie uciążliwości pracy,
  - 4) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingowi,
  - 5) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenia na ten temat,

- 6) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 7) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, w tym poprzez organizowanie szkoleń,
- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- 10) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników,
- 11) zapewniać pracownikom materiały i narzędzia pracy potrzebne do wykonywania pracy,
- 12) zaznajomić i przeszkolić pracowników w zakresie sposobów zabezpieczania materiałów, dokumentów i narzędzi pracy,
- 13) oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko jak również informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- 14) przestrzegać przepisów prawa, przyjętych ogólnie zasad współżycia społecznego i wpływać na ich kształtowanie w zakładzie pracy.

### **ROZDZIAŁ 3 OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW**

#### **§ 6**

1. Pracownicy są obowiązani w szczególności:
  - 1) przestrzegać przepisów prawa i zasad współżycia społecznego,
  - 2) wykonywać pracę sumiennie, efektywnie i bezstronnie,
  - 3) przestrzegać ustalonego Regulaminem porządku i organizacji pracy,
  - 4) przestrzegać ustalonego w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 czasu pracy,
  - 5) stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z prawem lub aktem stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy,
  - 6) wykonywać czynności przewidziane dla danego stanowiska zgodnie z zarządzeniami, poleceniami służbowymi zakresem czynności lub przydziałem zadań,
  - 7) stale podnosić umiejętności i kwalifikacje zawodowe, a w szczególności uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę kursach i szkoleniach, na które zostali oddelegowani poleceniem pracodawcy,
  - 8) dbać o wykonywanie zadań z uwzględnieniem interesu publicznego,
  - 9) dbać o dobro Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1, chronić jego mienie oraz użytkować je zgodnie z przeznaczeniem,
  - 10) przestrzegać tajemnicy służbowej oraz innych tajemnic określonych w odrębnych przepisach jeżeli mają do nich dostęp na danym stanowisku pracy,
  - 11) zachowywać uprzejmość i życzliwość w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi i współpracownikami,
  - 12) zachowywać się z godnością w miejscu pracy i poza nim,
  - 13) przestrzegać przepisów dotyczących ochrony informacji.
2. Pracownik ma prawo wglądu do wszelkich akt i dokumentów dotyczących jego osoby i wykonywanej przez niego pracy.

#### **§ 7**

1. Pracownik nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.
2. W terminie 30 dni od dnia nawiązania stosunku pracy, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru pracownik jest obowiązany do złożenia oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej.
3. Pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym jest obowiązany na żądanie pracodawcy złożyć oświadczenie o stanie majątkowym.

## **§ 8**

Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania miejsca pracy w czasie pracy, bez zgody przełożonego,
- 2) palenia tytoniu na terenie Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1, poza miejscami do tego wyznaczonymi,
- 3) używania urządzeń, sprzętu i materiałów do czynności nie związanych z wykonywaną pracą.

## **§ 9**

W związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracownicy są zobowiązani:

- 1) zwrócić wszelkie otrzymane materiały związane z wykonywaną pracą i rozliczyć się z zawartych z pracodawcą umów,
- 2) przekazać wskazanej przez pracodawcę osobie wszelkie dokumenty i informacje dotyczące wykonywanej pracy,
- 3) uzyskać odpowiednie wpisy w karcie obiegowej,
- 4) zwrócić pracodawcy oryginały pełnomocnictw i upoważnień,

## **ROZDZIAŁ 4 WYMIAR, SYSTEMY I ROZKŁAD CZASU PRACY**

### **§ 10**

W Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 w Krakowie obowiązuje podstawowy system czasu pracy.

### **§ 11**

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.
2. Praca w godzinach przekraczających normy określone w ust. 1 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

### **§ 12**

1. Pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i obsługi obowiązuje podstawowy system czasu pracy. Pracownicy pracują według następującego rozkładu czasu pracy zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu Pracy:
  - a) zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych od poniedziałku do piątku tj. główny księgowy, specjalista ds. zatrudnienia, specjalista ds. ekonomiczno-finansowych, specjalista ds. księgowych oraz samodzielny referent zatrudniony w sekretariacie szkolnym.
  - b) zatrudnieni na stanowiskach obsługi od poniedziałku do piątku tj. sekretarz szkoły oraz kierownik gospodarczy .
  - c) zatrudnieni na stanowiskach obsługi:
    - konserwator od poniedziałku do piątku ,
    - woźne od poniedziałku do soboty: jedna w wymiarze 40 godzin tygodniowo, druga w wymiarze 35 godzin tygodniowo, trzecia w wymiarze 20 godzin tygodniowo - zgodnie z miesięcznym harmonogramem pracy.
    - sprzątaczkę od poniedziałku do soboty: cztery osoby w wymiarze 32 godzin tygodniowo, jedna w wymiarze 20 godzin tygodniowo – zgodnie z miesięcznym harmonogramem pracy.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala Pracodawca na wniosek pracownika.
3. Pracodawca ustala szczegółowy harmonogram pracy określający godziny pracy w poszczególnych dniach pracy na okres rozliczeniowy, biorąc pod uwagę wnioski pracowników.
4. Harmonogram, o którym mowa w ust. 3, powinien być podany do wiadomości pracowników co najmniej na 7 dni przed jego realizacją.

### § 13

W uzasadnionych przypadkach, na umotywowany wniosek pracownika, pracodawca może ustalić inny rozkład czasu pracy dla danego pracownika.

### § 14

1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi, co najmniej 6 godzin, pracownikowi przysługuje 15 minutowa przerwa wliczana do czasu pracy, z możliwością wykorzystania jej poza stanowiskiem pracy.
2. Czas wykorzystania przerwy przy uwzględnieniu potrzeb pracodawcy i pracownika, ustala kierownik komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony. Przerwa nie może zakłócać pracy tej komórki organizacyjnej.
3. Pracownikowi przysługuje co najmniej 5 - minutowa przerwa wliczana do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego, jeżeli użytkuje monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

### § 15

1. Praca wykonywana 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 w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii a także jeżeli wymagają tego potrzeby pracodawcy, w wyjątkowych przypadkach w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest świadczona na pisemne polecenie pracodawcy. Nie powinna być zlecana w godzinach nadliczbowych praca, która jest możliwa do wykonania w normalnym czasie pracy przy prawidłowej jej organizacji.
3. Czas pracy z uwzględnieniem godzin pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym z zastrzeżeniem ust.3.
5. Dopuszczalna dobowo liczba godzin pracy wraz z godzinami nadliczbowymi nie może naruszać prawa pracownika do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego, dobowego wypoczynku.
6. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
7. Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika, w tym ewidencję w godzinach nadliczbowych.

### § 16

1. Pracownicy pedagogiczni rozpoczynają i kończą zajęcia dydaktyczno-wychowawcze według tygodniowego rozkładu zajęć ustalonego na dany rok szkolny.
2. W ciągu roku szkolnego mogą być dokonywane zmiany w rozkładzie zajęć podyktowane koniecznością realizacji planu i programu nauczania.
3. Jednostka lekcyjna trwa 45 minut, przerwy międzylekcyjne są oznajmiane rozkładem dzwonek.
4. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.
5. W ramach czasu pracy nauczyciel zobowiązany jest realizować:
  - 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz,
  - 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, z tym że w ramach tych zajęć nauczyciel szkoły ponadgimnazjalnej, w tym specjalnej, jest obowiązany prowadzić zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły,

- z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 1 godziny w tygodniu,
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.
6. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom doksztalającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub jeżeli wynika to z organizacji pracy w szkole - dyrektor może ustalić czterodniowy tydzień pracy.
7. Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego - odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli.
8. Za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego - odrębne wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.
9. Obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze w szkołach zaocznych wynosi rocznie 684 godziny.
10. Do obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych nauczycieli zatrudnionych w szkołach zaocznych zalicza się:
- 1) godziny wykładów, konsultacji, ćwiczeń, zajęć praktycznych i konwersatoriów,
  - 2) faktycznie realizowane godziny:
    - a) poprawiania i oceniania pisemnych prac kontrolnych i egzaminacyjnych licząc poprawienie 4 prac za godzinę zajęć,
    - b) godziny nadzorowania i przeprowadzania egzaminów dojrzałości,
    - c) godziny przeprowadzania egzaminów ustnych licząc 20 min. na słuchacza.
11. Rozliczenie godzin zajęć dydaktycznych nauczyciela zatrudnionego w kształceniu zaocznym następuje w każdym semestrze.
12. Obecność w pracy pracownicy pedagogiczni potwierdzają wpisem oraz własnoręcznym podpisem w dzienniku lekcyjnym, dzienniku zajęć pozalekcyjnych, księdze zastępstw, księdze protokołów, listach obecności na radach pedagogicznych i zebraniach.
13. W szczególnie uzasadnionych wypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania 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 nie przekraczającym 1/2 obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.
14. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.
15. Jeśli pracownik pedagogiczny nie przedstawi prawidłowego wykazu – zgodnie z zapisem w dzienniku lekcyjnym i księdze zastępstw – liczby zrealizowanych godzin ponadwymiarowych ( stałych lub zastępstw doraźnych ) nie będzie miał prawa żądać wypłacenia odsetek ustawowych za niezapłacone w terminie wynagrodzenie z tytułu realizacji godzin ponadwymiarowych.

## § 17

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godz. np. 22.00 a 6.00
2. Za pracę w niedzielę oraz w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy 6.00 rano w tym dniu a 6.00 rano następnego dnia.

## **ROZDZIAŁ 5**

### **PORZĄDEK I ORGANIZACJA CZASU PRACY**

#### **§ 18**

1. Każdy pracownik jest zobowiązany do punktualnego rozpoczynania pracy.
2. Pracownik potwierdza przybycie do pracy własnoręcznym podpisem na liście obecności. Lista obecności znajduje się w Sekretariacie szkoły.
3. Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana z zaznaczeniem rodzaju nieobecności.
4. W przypadku wyjścia poza miejsce pracy w celach służbowych bądź prywatnych, pracownik jest obowiązany uzyskać zgodę przełożonego oraz dokonać wpisu w odpowiedniej książce wyjść.

#### **§ 19**

1. Przebywanie pracowników na terenie Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1 poza godzinami pracy może mieć miejsce tylko w uzasadnionych przypadkach, po uzyskaniu zgody pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego, nie dotyczy przedstawicieli związkowego i społecznego inspektora pracy.

#### **§ 20**

1. W Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1 obowiązuje zasada podporządkowania się poleceniom wydawanym przez bezpośredniego przełożonego pracownika.
2. Jeżeli pracownik jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo nosi znamiona omyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia, pracownik jest obowiązany je wykonać zawiadamiając jednocześnie Pracodawcę.
3. Pracownik nie wykonuje polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłyby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłyby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje Pracodawcę.

#### **§ 21**

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby pracodawcy, pracodawca może powierzyć pracownikowi samorządowemu, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.
2. Powierzenie obowiązków, o którym mowa w ust. 1, następuje na piśmie z podaniem potrzeby uzasadniającej powierzenie innej pracy i - o ile to możliwe - z wyprzedzeniem umożliwiającym pracownikowi przygotowanie się do pracy w nowym miejscu oraz nie może nosić znamion dyskryminacji, szykany czy mobbingu pracownika.

## **ROZDZIAŁ 6**

### **SPOSÓB USPRAWIEDLIWIANIA SPÓŹNIENÍ I NIEOBECNOŚCI W PRACY, UDZIELANIE ZWOLNIEŃ OD PRACY ORAZ URLOPÓW**

#### **§ 22**

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednie informacje przełożonemu.
2. W razie nie stawienia się w pracy z powodów nie dających się przewidzieć, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie swej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności.

3. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego bezpośredniego środka łączności.
4. Niedotrzymanie terminu, o którym mowa w ust. 2, usprawiedliwiają szczególne okoliczności, uniemożliwiające terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku zawiadomienia pracodawcy, zwłaszcza jego obłożna choroba połączona z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.
5. Dowodami usprawiedliwiającyymi nieobecność w pracy są:
  - 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy,
  - 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami,
  - 3) oświadczenie pracownika – w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, 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 – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie,
  - 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny,
  - 6) oświadczenie pracownika wskazujące zdarzenia, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.
6. W razie nieobecności pracownika w pracy z powodu:
  - 1) niezdolności do pracy, za którą pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność doręczając pracodawcy zaświadczenie lekarskie nie później niż w dniu przystąpienia do pracy,
  - 2) niezdolności do pracy, za którą wypłacany jest zasiłek chorobowy lub opiekuńczy, pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność doręczając pracodawcy zaświadczenie lekarskie nie później niż w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania.

### **§ 23**

1. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić spóźnienie się do pracy, przedstawiając bezpośrednio po przybyciu do pracy wyjaśnienia usprawiedliwiające spóźnienie.
2. Decyzje w sprawie uznania nieobecności w pracy lub spóźnień do pracy za usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione podejmuje pracodawca.
3. Spóźnienia i nieobecności w pracy podlegają ścisłej ewidencji i są odnotowywane na liście obecności.

### **§ 24**

1. Załatwianie przez pracowników spraw prywatnych powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Załatwianie spraw, o których mowa w ust. 1 w czasie godzin pracy, jest dopuszczalne wyłącznie za uprzednią zgodą pracodawcy, lub bezpośredniego przełożonego.
3. Za czas załatwiania spraw prywatnych w godzinach pracy wynagrodzenie nie przysługuje, chyba, że czas ten zostanie odpracowany przez pracownika w terminie uzgodnionym z bezpośrednim przełożonym. Odpracowanie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

### **§ 25**

1. Szczegółową regulację sposobów usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy zawierają odrębne przepisy.



2. W szczególności pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy we wskazanym przez niego terminie na czas obejmujący:
  - 1) dwa dni – w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
  - 2) jeden dzień – w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

#### **§ 26**

1. Urlopy wypoczynkowe są udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala się najpóźniej w terminie do końca maja danego roku, biorąc pod uwagę wnioski pracowników, potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia normalnego toku pracy, plan urlopów powinien być sporządzony jeden na okres pełnego roku – w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Plan urlopów od stycznia do maja ustala się w terminie do końca grudnia roku poprzedniego, w trybie określonym powyżej. Urlopy wypoczynkowe pracowników pedagogicznych reguluje Karta Nauczyciela.
2. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na wniosku urlopowym.
3. Na wniosek pracownika urlop wypoczynkowy może być udzielony poza planem urlopów.
4. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia tego urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

#### **§ 27**

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego.
2. Pracownikowi za jego zgodą wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

### **ROZDZIAŁ 7**

#### **TERMIN, MIEJSCE, CZAS I CZĘSTOTLIWOŚĆ WYPŁATY WYNAGRODZENIA**

#### **§ 28**

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego odbywa się raz w miesiącu.
2. Wypłata wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk pracownika (w szczególności na wskazane przez pracownika konto osobiste) lub do rąk osoby innej niż pracownik lub na inne konto niż wskazane w pisemnym oświadczeniu pracownika może być dokonana jedynie za jego wcześniejszą zgodą wyrażoną na piśmie lub w pisemnym upoważnieniu pracownika.
3. Pracownicy, którzy nie posiadają kont osobistych otrzymują wynagrodzenie w kasie Zespołu Szkół Ekonomicznych nr 1.
4. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, 26 dnia każdego miesiąca, a gdy dzień ten przypada na dzień ustawowo wolny od pracy lub w sobotę - dnia poprzedzającego. Termin wypłaty wynagrodzenia pracowników pedagogicznych określają odrębne przepisy.
5. Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następuje do 10 dnia miesiąca następnego.
6. Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych pracownikom pedagogicznym następuje zgodnie z kalendarzem w ostatnim dniu roboczym miesiąca.
7. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy uważana jest za dobro osobiste pracownika i objęta jest tajemnicą, którą zobowiązany jest zachować pracodawca oraz wszystkie osoby, do których obowiązków należą sprawy związane z wynagrodzeniem pracowników.

## **ROZDZIAŁ 8**

### **OBOWIĄZKI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ OCHRONY PRZECIWPÓŻAROWEJ**

#### **§ 29**

Pracodawca i pracownicy zobowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej.

#### **§ 30**

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1
2. Pracodawca w szczególności:
  - 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
  - 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
  - 3) dokonuje okresowej oceny ryzyka zawodowego.
3. Informacje, o których mowa w ust. 2 pkt 2 przekazuje w ramach szkolenia wstępnego, przy zmianie stanowiska pracy oraz każdorazowo w przypadku pogorszenia się warunków pracy.
4. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:
  - 1) organizować stanowiska pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
  - 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem (wykaz środków ochrony indywidualnej – załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy)
  - 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 i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami,
  - 7) udostępniać służbie bhp i społecznej inspekcji pracy wszelkie informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników.
5. Pracownik zobowiązany jest:
  - 1) znać przepisy i zasady bhp, 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 bhp oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
  - 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
  - 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
  - 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
  - 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym niebezpieczeństwie,
  - 7) współdziałać z przełożonymi i pracodawcą, a w szczególności z działającą w jego imieniu służbą bhp w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **§ 31**

1. Wszyscy pracownicy oraz osoby odbywające praktykę zawodową lub staż przed dopuszczeniem do pracy podlegają szkoleniu wstępnemu ogólnemu w zakresie bhp oraz ochrony przeciwpożarowej. Pracownicy podlegają stosownym szkoleniom okresowym w zakresie przepisów bhp i przepisów przeciwpożarowych.
2. Przyjęcie do wiadomości regulaminu ochrony przeciwpożarowej oraz instrukcji bezpieczeństwa pożarowego pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem.
3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych i obsługi zapoznawani są z wykazem prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej oraz wykazem rodzajów prac, które powinny być wykonywane, przez co najmniej 2 osoby.

### **§ 32**

1. Badania profilaktyczne są wykonywane na koszt pracodawcy i w miarę możliwości powinny być wykonywane w godzinach pracy.
2. Pracownikowi przydzielane są nieodpłatnie odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, na zasadach określonych odrębnym zarządzeniem (załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy).
3. Przełożony nie dopuszcza pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianego do stosowania na danym stanowisku pracy ( załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy).
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach określonych w odrębnym zarządzeniu:
  - 1) wypłaca się ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
  - 2) przydzielane są środki higieny osobistej w ilości i na zasadach ustalonych w zakładowej tabeli norm przydziału środków higieny osobistej przy wykonywaniu prac o szczególnym narażeniu na zabrudzenie.

### **§ 33**

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym przełożonego.
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, w przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

### **§ 34**

1. Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powiadamia o wypadku niezwłocznie swojego przełożonego, który ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku i powiadomić Pracodawcę.
2. Pracownik, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy zawiadamia niezwłocznie lub po ustaniu przeszkód uniemożliwiających niezwłocznie zawiadomienie o wypadku Pracodawcę za pośrednictwem swojego przełożonego.
3. Pracownikowi, który uległ wypadkowi w przypadkach, o których mowa w ust.1 i 2, przysługują z tego tytułu świadczenia określone w odrębnych przepisach.

## **ROZDZIAŁ 9 KARY PORZĄDKOWE**

### **§ 35**

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

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.
3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3 Kodeksu pracy.
4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.
5. Niezależnie od odpowiedzialności porządkowej pracownicy pedagogiczni podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności nauczyciela. Postępowanie dyscyplinarne w stosunku do pracowników pedagogicznych regulują odrębne przepisy.

### **§ 36**

1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
2. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
3. Jeżeli z powodu nieobecności w 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 w pracy.

### **§ 37**

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

### **§ 38**

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

### **§ 39**

1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia, jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
2. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.
3. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

### **§ 40**

1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

## **ROZDZIAŁ 10 NAGRODY I WYRÓŻNIENIA**

### **§ 41**

1. Pracownikom samorządowym, których praca zawodowa, a w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, postawa i postępowanie zasługują na wyróżnienie, przyznaje się nagrody zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników Samorządowych w Zespole Szkół Ekonomicznych nr 1.
2. Pracownikom pedagogicznym przyznaje się nagrody zgodnie z aktualnie obowiązującą Uchwałą RMK w sprawie Regulaminu określającego niektóre zasady wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i innych placówkach prowadzonych przez Gminę Miejską Kraków.
3. Kopię pisma o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

## **ROZDZIAŁ 11 POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§ 42**

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa w tym uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem – rt.176 – rt.189 – Ustawa z dnia 26.06.1974r. – Kodeks Pracy – Dz.U.z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm. (załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy).

### **§ 43**

1. Regulamin został ustalony w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi działającymi w zakresie oświaty.
2. Zmiany w Regulaminie wprowadza się w drodze aneksu po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi.

### **§ 44**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.