

Regulamin Pracy obowiązujący w Zespole Placówek Oświatowych w Górach

Rozdział I

Postanowienie ogólne.

§1

Regulamin pracy Zespołu Placówek Oświatowych w Górach, zwana dalej regulaminem, określa warunki zachowania porządku i dyscypliny pracy wszystkich pracowników szkoły.

§2

Kierownikiem zakładu pracy i pracodawcą wobec wszystkich zatrudnionych nauczycieli i nie nauczycieli jest dyrektor placówki.

§3

Zespół działa na podstawie ustawy o systemie oświaty, kodeksu pracy i Karty Nauczyciela.

Rozdział II

Prawa pracowników i pracodawcy.

§4

Pracodawca obowiązany jest do:

1. zapoznania pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy, uprawnieniami oraz niniejszym regulaminem,
2. organizowanie pracy w sposób, który zapewnia pracownikowi uzyskanie wysokich efektów pracy przy wykorzystaniu kwalifikacji i umiejętności pracownika,
3. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przeszkolenia pracowników w zakresie bhp, kierowania ich na badania lekarskie, eliminowanie zagrożeń i zapobiegania wypadkom przy pracy,
4. terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia,
5. umożliwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji i stałego rozwoju zawodowego,
6. dokonania obiektywniej i rzetelnej oceny ich pracy,
7. tworzenie warunków właściwej współpracy pracowników,
8. przeciwdziałania wszelkim przejawom mobbingu,
9. egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów BHP,
10. niezwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny zaistniałego wypadku przy pracy oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegawcze,

§5

Do podstawowych obowiązków pracownika należy :

1. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy,
2. przestrzeganie ustalonego czasu pracy i porządku, przestrzeganie tajemnicy służbowej, nieujawnianie spraw uznanych za poufne,
3. sumienne i dokładne wykonywanie poleceń przełożonych, o ile są one sprzeczne z prawem,
4. przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów sanitarnych i przeciwpożarowych,
5. podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ich uzupełnianie, dbanie o stały rozwój własny,
6. dbałość o właściwe stosunki ze współpracownikami i przełożonymi,
7. dbanie o należyty stan miejsca pracy i powierzone mienie,
8. właściwe prowadzenie wymaganej dokumentacji,
9. poddawać się wstępnym i okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
10. niezwłocznie zawiadomić przełożonego i 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 im niebezpieczeństwie.

§6

1. Pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracodawcy umowy i określenie jej warunków.
2. Umowę o pracę pracodawca powinien wręczyć pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.
3. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika na piśmie, nie później niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę :
 - terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę, czasie pracy i sposobie jego rozliczenia,
 - prawa do urlopu wypoczynkowego i o wymiarze tego urlopu, długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

§7

Pracownik przed przystąpieniem do pracy obowiązany jest do :

1. przedstawienia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do zatrudnienia,
2. wypełnienia kwestionariusz osobowy
3. przedłożyć świadectwo i inne dokumenty potwierdzające posiadanie kwalifikacji,
4. przedłożyć, nie później niż 5 dni od podjęcia pracy, świadectwo pracy wystawione przez poprzednich pracowników.

Rozdział III.

Struktura i zadania kadry kierowniczej oraz pracowników administracji.

§8

1. Kadre kierowniczą szkoły stanowią :

1. dyrektor placówki będący dyrektorem szkoły i przedszkola,

Rozdział IV.

Czas pracy.

§9

1. Czas pracy nauczycieli zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo.
2. W ramach czasu pracy nauczyciel zobowiązany jest realizować :
 1. zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz.
 2. inne czynności i zajęcia wynikające ze statusowych zadań szkoły,
 3. czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.
3. Tygodniowy, obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych (pensum) wynosi:
 - 18 godzin dla nauczyciela szkoły
 - 22 godzin dla nauczyciela przedszkola i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami dzieci 6- letnich
 - 25 godzin dla nauczycieli przedszkola, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6- letnimi.

§10

1. Nauczyciel, dla którego plan zajęć w pewnym okresie roku szkolnego jest niższy niż obowiązkowy wymiar godzin, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych.

§11

1. Dyrektor, za zgodą organu prowadzącego, może obniżyć nauczycielowi obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin, na czas określony lub do odwołania, ze względu na doskonalenie się, naukową lub wykonywanie zadań zleconych przez organ prowadzący lub nadzorujący szkołę albo ze względu na szczególne warunki pracy.
2. Obniżanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin nie może powodować zmniejszenia wynagrodzeń nauczyciela ani ograniczenia jego uprawnień.
3. Nauczyciel korzystający z obniżenia obowiązkowego, tygodniowego wymiaru pracy, nie może wykonywać zajęć ponadwymiarowych . Zakaz ten nie dotyczy nauczycieli

zajmujących stanowiska kierownicze w szkole.

§12

1. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. W szczególnych warunkach, gdy wynika to z organizacji szkoły lub gdy nauczyciel dokształca się albo wykonuje ważne zadania społeczne, dyrektor może ustalić nauczycielowi czterodniowy tydzień pracy.

2. Za zajęcia dydaktyczne wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczycielowi przysługuje inny dzień wolny. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nauczyciel może otrzymać za pracę w dniu wolnym dodatkowe wynagrodzenie.

3. Za pracę w święto, przypadające między dwoma dniami w tygodniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel może otrzymać wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.

§13

1. Dyrektor ma obniżony wymiar obowiązkowych tygodniowych zajęć dydaktycznych.

§14

1. Czasem pracy pracowników nie będących nauczycielami jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy.

2. Czas pracy pracowników administracji i obsługi wynosi 8 godzin na dobę, 40 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesiące.

3. Pracownicy obsługi świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00-15.00.

4. Czas pracy palaczy CO wynosi 12 godzin na dobę, średnio 40 godzin tygodniowo, w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym /system równoważny/.

5. Palacze CO pracują według harmonogramu pracy przygotowanego przez dyrektora szkoły.

6. Praca konserwatora zatrudnionego w wymiarze 3/4 etatu wynosi 6 godzin na dobę, 30 godzin tygodniowo, w godzinach 7.00-13.00, natomiast zatrudnionego w wymiarze 1/2 etatu wynosi 4 godziny na dobę w godz. 7.30-11.30, /dopuszcza się inny rozkład godzinowy / 20 godzin tygodniowo, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesiące./w związku z pracami, które nie mogą być wykonywane pod obecność uczniów awariami godziny pracy konserwatora w ciągu doby mogą ulec zmianie/

7. Praca wykonana w godzinach od 22.00 do 6.00 jest pracą wykonywaną w porze nocnej.

8. Pracownikowi przysługuje w dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku, a tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego wypoczynku.

9. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy 6:00 w tym dniu a 6:00 w następnym dniu.

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

Rozdział V.

Nieobecności i zwolnienia do świadczenia prac.

§15

1. Pracownik jest zobowiązany powiadomić dyrektora o niemożliwości stawienia się do pracy. Powiadomienie powinno nastąpić już pierwszego dnia nieobecności lub nie później niż w dniu następnym.

2. Niedotrzymanie tego terminu jest usprawiedliwione, jeśli pracownik ze względu na szczególne okoliczności nie miał możliwości zawiadomienia o przyczynach nieobecności.

3. Pracownik zobowiązany jest dostarczyć pracodawcy dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy:

- 1) zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy,
- 2) decyzja państwowego inspektora sanitarnego w razie konieczności odosobnienia pracownika w związku z kwarantanną,
- 3) oświadczenie pracownika w razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem do lat 8, z powodu nieprzewidzianego zamknięcia szkoły lub przedszkola, do którego dziecko uczęszcza,
- 4) imienne wezwanie pracownika do stawienia się w sądzie, prokuraturze, administracji rządowej lub samorządowej i innych uprawnionych organach,
- 5) oświadczenie pracownika o odbyciu podróży służbowej zakończonej na mniej niż 8 godzin przed rozpoczęciem pracy
- 6) zaświadczenie stacji krwiodawstwa o badaniu krwi.

4. Pracownikowi przysługuje zwolnienie od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze :

- 1) 2 dni - razie ślubu pracownika, urodzenia się dziecka, zgonu lub pogrzebu małżonka lub najbliższego członka rodziny,
- 2) 1 dnia- w razie ślubu dziecka pracownika lub zgonu dalszego członka rodziny albo innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika.

5. Pracownikowi wychowującemu dziecka (dzieci) w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku 2 dni wolnego od świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

6. Jeśli pracownik korzysta już ze zwolnienia od pracy np. z powodu urlopu wypoczynkowego, z powodu choroby, to nie przysługuje mu zwolnienie okolicznościowe.

§16

1. Pracownik może być zwolniony od świadczenia pracy przez pracodawcę na czas niezbędnych do załatwienia ważnych spraw rodzinnych lub osobistych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy.

2. Za czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie o ile odpracował czas zwolnienia. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Rozdział VI.

Urlop pracowniczy.

§17

1. Nauczycielowi przysługuje urlop wypoczynkowy w okresie ferii letnich i zimowych i w wymiarze ich trwania.
2. Nauczyciel może zostać zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie ferii następujących czynności:
 - 1) przeprowadzanie egzaminów
 - 2) wykonywanie zadań związanych z zakończeniem lub rozpoczęciem roku szkolnego,
 - 3) uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym.
3. Czynności zlecone przez dyrektora nie mogą zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.
4. W ramach wymiaru urlopu wypoczynkowego nauczyciel ma prawo do nieprzerwanego co najmniej czterotygodniowego urlopu.
5. Nauczyciel zatrudniony na czas krótszy niż 10 miesięcy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do zapisanego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

§18

1. W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego lub udziału w przeszkoleniu wojskowym, nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni.
2. Dyrektorowi, który z polecenia lub za zgodą organu prowadzącego nie wykorzystał całego urlopu w okresie ferii szkolnych również przysługuje urlop uzupełniający w ciągu roku szkolnego.
3. W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia statusu prac albo powołania do służby lub przeszkolenia wojskowego nauczycielowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystania urlopu nie więcej jednak niż za 8 tygodni.

§19

Za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenia za czas urlopu oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za okres wszystkich miesięcy danego roku, wliczając w to wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe.

§20

Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin przysługuje urlop płatny oraz świadczenia dla dalszego kształcenia.

§21

1. Na zasadach określonych przepisami szczególnymi pracownikowi udziela się urlopu bezpłatnego w następujących sytuacjach :

- 1) celu sprawowania opieki nad dzieckiem- urlop wychowawczy,
- 2) dla umożliwienia wykonywania mandatu posła, senatora lub radnego,
- 3) w celu podnoszenia kwalifikacji lub udziału w szkoleniach - za zgodą pracodawcy
- 4) na kres skierowania do pracy za granicą,
- 5) na czas pełnienia funkcji związkowej z wyboru.

§22

1. Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony przysługuje, po przepracowaniu co najmniej 7 lat, urlop dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego przez lekarzy leczenia.

2. Do okresu siedmioletniej pracy w szkole wlicza się okres czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, jeśli okres ten trwa nie dłużej niż 6 miesięcy.

3. Nauczycielowi w okresie urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat, oraz prawo do korzystania ze świadczeń pracowniczych.

4. Dyrektor szkoły, nie później niż 2 tygodnie przed zakończeniem urlopu dla poratowania zdrowia, kieruje nauczyciela na badania kontrolne w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do podjęcia pracy.

5. W okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjęcia jakiejkolwiek pracy zarobkowej. W przypadku podjęcia pracy zarobkowej dyrektor szkoły odwołuje nauczyciela z urlopu, określając termin stawienia się do pracy.

6. Nauczycielowi można udzielić kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia o ile od zakończenia poprzedniego urlopu upłynął co najmniej rok. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w całym okresie zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat.

7. O potrzebie urlopu dla poratowania zdrowia orzeka lekarz ubezpieczenia zdrowotnego lecząc nauczyciela.

§23

1. Pracownik nie będący nauczycielem na prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w kodeksie pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

2. Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni przy stażu do dziesięciu lat pracy,
- 2) 26 dni po dziesięciu latach pracy.

3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy.

§24

1. Wykorzystanie urlopu przez pracownika powinno nastąpić w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.
2. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikom zgodnie z planem urlopów, ustalonych do końca marca danego roku.
3. Pracownik może wykorzystać urlop w częściach, z których co najmniej jedna musi wynosić 10 dni roboczych.
4. Pracownik może otrzymać urlop poza planem urlopu po akceptacji wniosku przez pracodawcę.
5. Niewykorzystaną część urlopu z powodu czasowej niezdolności do pracy, urlopu wypoczynkowego lub służby wojskowej pracodawca obowiązany jest udzielić w terminie późniejszym, ustalonym z pracownikiem.
6. Niewykorzystanego urlopu należy udzielić pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku.

Rozdział VII.

Postępowanie w związku z podejrzeniem o nadużycie alkoholu lub innych substancji o działaniu odurzającym.

§25

1. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania trzeźwości w miejscu pracy .
2. Obowiązek sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem trzeźwości ciąży na pracodawcy.
3. Na terenie szkoły zabrania się wstępu pracownikom po spożyciu alkoholu zarówno w celu świadczenia pracy, jaki i w okresie przebywania pracownika na urlopie lub w trakcie usprawiedliwionej nieobecności.
4. Pracownik ma prawo zażądać pobrania krwi w celu określenia stanu trzeźwości.
5. Koszt badania stanu trzeźwości ponosi pracodawca.
6. W przypadku stwierdzenia, że pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu, pracownika obciąża się kosztami badania.

§26

Używanie, rozprowadzanie lub posiadanie narkotyków w miejscu pracy jest zabronione i stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Rozdział VIII.

Wyплаты wynagrodzenia za pracę.

§27

1. Nauczycielowi wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z góry w pierwszym dniu miesiąca, a jeśli pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolny od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.
2. Składniki wynagrodzenia, których wysokość określa się po wykonaniu pracy wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca.
3. Wynagrodzenie dla pozostałych pracowników wypłaca się z dołu w ostatnim dniu

miesiąca, za który należne jest wynagrodzenie, a jeśli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy wypłata następuje w dniu poprzednim.

4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie i dodatki za pracę w porze nocnej wypłacone są do dziesiątego dnia każdego miesiąca.

5. Wynagrodzenie może zostać przekazane na wskazane przez pracownika konto bankowe.

§28

1.Z wynagrodzenia potrąceniu podlegają:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych,
- 2) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,
- 3)kary pieniężne będące skutkiem kar porządkowych w wysokości do 20 % uposażenia zasadniczego
- 4)inne należności, na których potrącenia pracownik wyraża zgodę.

§29

Wysokości wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych za stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika, objęte tajemnicą.

Rozdział IX.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

§30

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

§31

1.Pracodawca obowiązany jest do :

- 1) organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2) kierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 3.) wydawanie pracownikom przysługującym im odzieży roboczej i wskazania miejsca na przechowywanie tej odzieży.

§32

1. Przy przystąpieniu do pracy pracownik musi zostać przeszkolony w zakresie przepisów bhp i ochrony przeciwpożarowej.
2. Pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika o ewentualnych zagrożeniach i ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą
3. Szkolenie okresowe w zakresie bhp pracownik powinien ukończyć nie później w ciągu 12 miesięcy od dnia zatrudnienia.
4. Czas szkolenia z zakresu bhp jest wliczany do czasu pracy.

§33

Na terenie szkoły obowiązuje całkowity zakaz palenia tytoniu .

Rozdział X.

Wyróżnienia i nagrody.

§34

1. Pracownicy wyróżniający się inicjatywą, szczególnie wzorowym wykonywaniem obowiązków i osiągania wysokich efektów mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia :

- 1) nagroda pieniężna,
- 2) pochwała pisemna,
- 3) pochwała publiczna,
- 4) dyplom uznania.

2. Nagrody i wyróżnienia przyznaje dyrektor szkoły zgodnie z przyjętymi zasadami.

3. Odpis decyzji o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Rozdział XI.

Dyscyplina pracy.

§35

1. Nauczyciele mianowani i dyplomowani podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art.6 Karty Nauczyciela.

2. Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są:

- 1) naganna z ostrzeżeniem,
- 2) zwolnienie z pracy,
- 3) zwolnienie z pracy z zakazem wykonywania zawodu przez 3 lata,
- 4) wydalenie z zawodu nauczycielskiego.

3. Dyrektor szkoły może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, jeżeli odsunięcie nauczyciela od pracy jest konieczne ze względu na powagę i wiarygodność wysuwanych zarzutów. W szczególnych przypadkach nauczyciel może być zawieszony przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.

4. Nauczyciel z mocy prawa zostaje zawieszony w pełnieniu obowiązków w razie tymczasowego aresztowania lub pozbawienia go wolności.

5. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi toczy się postępowanie wyjaśniające.

§36

1. Za uchybienie przeciwko porządkowi pracy, nieprzestrzeganie ustalonej organizacji lub łamania przepisów bhp, nauczycielom wymierza się kary porządkowe :

1) Kara upomnienia

2)Kara nagany

2. Kary porządkowe wymierza dyrektor .Wysokość kary pieniężnej za jedno wykroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączna wysokość kary pieniężnej nie może przekraczać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego nauczycielowi do wypłaty.

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

4. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

5. O zastosowaniu kary pracownik musi zostać powiadomiony na piśmie.

6. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu wnieść sprzeciw do dyrektora. Nieodrzućcenie sprzeciwu w ciągu 14 dni jest równoznaczne z jego uwzględnieniem i uznaniu kary za niebyłą.

7. Pracownik, który wniósł sprzeciw, ma prawo w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanie kary.

8. Po roku nienagannej pracy kara uważa się za niebyłą, a dokumenty z nią związane usuwa się zteczki akt osobowych pracownika. Dyrektor może skrócić termin uznania kary za niebyłą z własnej inicjatywy lub na wniosek pracownika.

§37

1.Naruszenie obowiązków pracowniczych karanym upomnieniem bądź naganą jest w szczególności:

1) niesumiennie i staranne wykonywanie pracy,

2) nieusprawiedliwiona nieobecności, nadmierne spóźnienie dezorganizujące pracę,

3) nieinformowanie o niebezpiecznych warunkach pracy lub niestosowanie się do zasad i przepisów bhp,

4) opuszczanie miejsca pracy bez pozwolenia,

5) działania dezorganizujące i utrudniające wykonywanie obowiązków innym pracownikom,

6) naruszanie tajemnicy danych osobowych pracowników lub uczniów.

§38

Rozdział XII.

Prace wzbronione kobietom.

Nie wolno zatrudniać kobiet, szczególnie kobiet w ciąży, przy pracach w warunkach kreślonych w przepisach jako prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia kobiet.

§39

Rozdział XIII.

Obowiązek równego traktowania i przeciwdziałania mobbingowi.

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

§40

1. Pracownicy muszą być równo traktowani w zasadzie :

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

§41

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych w § 39 jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji gorzej niż inni pracownicy.

§42

Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce wówczas, gdy występuje dysproporcja w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej ilości pracowników należących do grupy wyróżnionych przyczynami określonymi w § 39.

Przejawem dyskryminowania jest także:

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

§43

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

§44

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

2. Wynagrodzenie takie musi obejmować wszystkie składniki wynagrodzenia, a także inne świadczenia związane z pracą.

§45

Pracownik, wobec którego pracodawca narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę ustaloną na mocy odrębnych przepisów .

§46

1. 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 przestrzegania ich prawa do prywatności,
- 2) Pracodawca i pracownicy zobowiązani są z szacunkiem traktować każdego pracownika,
- 3) Niedopuszczalne są jakiegokolwiek przejawy psychicznych, fizycznych lub seksualnego dręczenia pracowników,
- 4) Każdy pracownik zobowiązany jest przeciwstawiać się dręczeniu, szykanowaniu lub naruszaniu godności pracowników,
- 5) Zakazane jest używanie obraźliwego języka w stosunku zarówno do pracownika, jaki i pracodawców.

Rozdział XIV.

Postanowienia końcowe.

§47

Regulamin został zatwierdzony po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§48

Organ prowadzący szkołę ma prawo do wprowadzenia zmian w niniejszym regulaminie.

§49

Regulamin wchodzi w życie po 14 dniach od podania go do wiadomości pracowników .

DYREKTOR