



Załącznik do Zarządzenia nr 10/2012
Dyrektora Domu Nauki i Rehabilitacji
dla Dzieci Niepełnosprawnych
z dnia 10.09.2012

REGULAMIN PRACY

Podstawa prawna:

- 1) art. 104 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksy pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami)
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008r. nr 223, poz. 1458 z późniejszymi zmianami.),
- 3) aktów wykonawczych wydanych na podstawie w/w ustaw.



I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

- 1) Regulamin ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników zatrudnionych w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu-Zdroju w skrócie DNIR.
- 2) Przed dopuszczeniem do pracy, każdy pracownik będzie zapoznany z przepisami regulaminu i zobowiązany do ścisłego przestrzegania.
- 3) Podpisane oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią zostanie dołączone do akt.
- 4) Czynności w sprawach będących przedmiotem niniejszego Regulaminu dokonuje za pracodawcę Dyrektor DNIR.

II OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

§ 2

1. Do podstawowych obowiązków pracownika DNIR należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli, a także w szczególności:

- a) wykonywanie zadań DNIR rzetelnie, efektywnie, sumiennie, sprawnie i bezstronnie
 - b) przestrzegać ustalonego czasu pracy
 - c) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w DNIR porządku
 - d) przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych
 - e) dbać o dobro DNIR i ochronę jego mienia
 - f) przestrzegać przepisów o tajemnicy służbowej i państwowej
 - g) przestrzegać zasad współżycia społecznego
 - h) dbać o czystość i porządek stanowiska pracy
 - i) należyście zabezpieczyć, po zakończeniu pracy, narzędzia, urządzenia i pomieszczenia pracy
 - j) wykonywać wszelkie obowiązki zawarte w umowach szczegółowych na własnym stanowisku pracy.
 - k) Zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim
2. Pracownik jest zobowiązany również do noszenia odzieży ochronnej i roboczej.
3. Pracownik nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo i interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych.
4. Pracownik DNIR zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym, jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej, zgodnie z przepisami ustawy o pracownikach samorządowych.

§ 3

1. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu i innych środków ograniczających zdolność wykonywania pracy oraz ich spożywanie jest

- zabronione.
2. Zabronione jest wnoszenie alkoholu na teren placówki.
 3. Nie przestrzeganie postanowień ust. 1 i 2 stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogące skutkować rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 4

Zabrania się pracownikom:

- 1) opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego,
- 2) wykonywania pracy prywatnej z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi będących własnością pracodawcy
- 3) samowolnego demontowania urządzeń i narzędzi oraz ich naprawy bez specjalnego upoważnienia,
- 4) samowolnej naprawy maszyn i urządzeń będących w ruchu lub pod napięciem elektrycznym,
- 5) wynoszenia z terenu DNiR bez zgody pracodawcy jakichkolwiek przedmiotów nie będących własnością pracownika.

§ 5

Do ciężkich naruszeń przez pracownika podstawowych obowiązków pracowników należy w szczególności:

- 1) wykonywanie bez zezwolenia przełożonych prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
- 2) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej i innej tajemnicy przewidzianej przepisami prawa
- 3) nieusprawiedliwione nie przybycie do pracy lub jej opuszczenie bez usprawiedliwienia
- 4) stawianie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy lub po pracy na terenie DNiR
- 5) nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych.

§ 6

1. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zgłoszenia w komórce kadr zmian swoich danych personalnych, a w szczególności zmian dotyczących miejsca zamieszkania oraz innych danych wykazanych w zgłoszeniu pracownika i członków jego rodziny do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynikających z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
2. Zmiany danych, o których mowa w ust. 1 należy dokonać w terminie 7 dni od daty ich zaistnienia.

§ 7

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy, pracownik obowiązany jest rozliczyć się z zakładem i uzyskać wymagane wpisy w karcie obiegowej.

§ 8

Palenie tytoniu na terenie placówki jest zabronione.



III OBOWIĄZKI PRACODAWCY

§ 9

1. Pracodawca obowiązany jest w szczególności do:
 - a) zapewnienia pracownikowi przydziału pracy zgodnego z treścią zawartej umowy
 - b) zaznajomienia pracownika podejmującego pracę z zakresem jego obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz z jego podstawowymi uprawnieniami
 - c) organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i właściwej jakości pracy
 - d) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
 - e) terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń
 - f) ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych
 - g) zaspakajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników w miarę posiadanych środków.
 - h) wydawania pracownikom potrzebnych materiałów i narzędzi pracy
 - i) szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników
 - j) równego traktowania kobiet i mężczyzn, głównie w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudniania, awansowania oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych;
2. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, pochodzenie, rasę, narodowość, niepełnosprawność, przekonania polityczne lub religijne oraz przynależność związkową.
3. Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi na terenie zakładu.

IV CZAS PRACY

§ 10

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Wymiar czasu pracy jest to okres, w jakim pracownik jest zobowiązany pozostawać do dyspozycji pracodawcy w obrębia każdego dnia roboczego, tygodnia pracy lub przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Czas pracy pracownika powinien być wykorzystany w pełni na wykonanie obowiązków służbowych.
4. W zakładzie obowiązuje następujący system czasu pracy:
 - Czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym.
 - Czas pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy określa umowa o pracę.
5. W przypadkach indywidualnych i uzasadnionych dopuszcza się indywidualny rozkład czasu pracy.
6. W przypadkach indywidualnych i uzasadnionych dopuszcza się przerywany czas pracy.



7. Dniem wolnym wynikającym z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota.

§ 11

Czas pracy młodocianego pracownika w wieku do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast młodocianego powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§ 12

1. Ustala się następujące godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy:
 - na stanowisku pracownika administracji (intendenta) od godz. 6.30 do godz. 14.30; (sekretarka, kierownik gospodarczy) od godz. 7.00 do godz. 15.00)
 - na pozostałych stanowiskach zgodnie z harmonogramem pracy wynikającym z potrzeb placówki.
2. Pracownicy merytoryczni nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika.
3. Dni wolne od pracy oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy określa harmonogram pracy sporządzony na poszczególne okresy rozliczeniowe.
4. Harmonogram pracy podaje się do wiadomości pracowników przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

§ 13

Pora nocna obejmuje czas między godz. 22.00 a godz. 6.00 dnia następnego. Za każdą godzinę pracy przepracowaną w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w przepisach o wynagrodzeniu.

§ 14

Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w dniu wolnym od pracy uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu, a godz. 6.00 dnia następnego.

§ 15

Pracownik winien stawić się do pracy w takim czasie, aby o godzinie rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

§ 16

1. Przyjście do pracy pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem na liście obecności.
2. Każdorazowe wyjście z zakładu w godzinach pracy pracownik odnotowuje w "Księżce wyjść".
3. Pozostawianie pracownika po zakończeniu pracy na terenie zakładu pracy może mieć miejsce jedynie za zgodą pracodawcy.
4. Pracownicy są zobowiązani do utrzymywania na stanowiskach pracy porządku i czystości.
5. Po zakończeniu pracy należy wyłączyć urządzenia elektroniczne, zamknąć okna i pomieszczenia.



6. Akta urzędowe, pieczęcie, dokumenty powinny być pod godzinach pracy przechowywane w szufladach, zamykane w szafach lub w innych miejscach wskazanych przez bezpośredniego przełożonego.

§ 17

1. Pracownik pracujący dziennie co najmniej 6 godzin ma prawo do 15 minutowej przerwy na spożycie posiłku wliczanej do czasu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu przy obsłudze monitora ekranowego, na każdą godzinę pracy przysługuje 5-minutowa przerwa.

§ 18

1. Pracownik, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy, przysługuje dzień wolny w innym terminie do wybrania w ciągu miesiąca od dnia wykonania dodatkowej pracy.
2. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna tylko w przypadku:
 - a) szczególnych potrzeb pracodawcy
 - b) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia albo usunięcia awarii.

§ 19

Nieobecność pracownika w pracy powinna być odnotowana na liście obecności. W czasie nieobecności pracownika jego bezpośredni przełożony decyduje komu praca ma być zastępczo przydzielona.

V URLOPY I ZWOLNIENIA OD PRACY

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych przepisami Kodeksu Pracy. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
2. Urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala się biorąc pod uwagę wnioski pracowników i potrzeby wynikające z konieczności zapewnienia ciągłości pracy. Planem urlopów nie obejmuje się czterodniowej części urlopu na żądanie udzielanego zgodnie z art. 167 k.p.
3. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników nie później niż na miesiąc przed rozpoczęciem pierwszego urlopu.
4. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy, część urlopu wypoczynkowego nie wykorzystaną z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, odbywania ćwiczeń wojskowych albo przeszkolenia wojskowego trwającego nie dłużej niż 3 miesiące oraz urlopu macierzyńskiego udziela się w terminie późniejszym, jednak nie później niż do końca września następnego roku.
5. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenia, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował.

6. Pracownikowi przysługuje urlop na żądanie w wymiarze do 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik składa żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.
7. Pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na karcie urlopowej.

§ 21

1. Pracownikowi, na jego pisemny wniosek może być udzielony urlop bezpłatny.
2. Okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 22

1. W trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika:
 - a) w celu wykonywania zadań lub czynności:
 - ławnika w sądzie,
 - członka komisji pojednawczej,
 - w zarządzie zakładowej organizacji związkowej,
 - obowiązku świadczeń osobistych,
 - b) w celu:
 - wykonywania powszechnego obowiązku obrony,
 - stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji, komisji pojednawczej Najwyższej Izby Kontroli,
 - wykonywania doraźnych czynności wynikających z funkcji w związku zawodowym, jeżeli ta czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,
 - przeprowadzenia badań przewidzianych przepisami w sprawie obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych, o zwalczaniu chorób zakaźnych o zwalczaniu gruźlicy albo badań stanu zdrowia na określonych stanowiskach pracy,
 - oddania krwi lub przeprowadzenia zleconych przez stacje krwiodawstwa okresowych badań lekarskich,
 - c) w celu występowania w charakterze biegłego w postępowaniu administracyjnym, sądowym.

§ 23

1. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.
2. Załatwienie takich spraw w godzinach pracy jest dopuszczalne, gdy zachodzi nieunikniona i należyście uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia. Zgody na to udziela przełożony.
3. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 2, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeżeli odpracował czas nieobecności w pracy. Czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

§ 24

Pracodawca jest zobowiązany zwolnić pracownika na jego pisemny wniosek od pracy na czas:



- 1) 2 dni - w razie ślubu pracownika, urodzenia się jego dziecka, zgonu współmałżonka, zgonu dziecka, rodzica własnego lub współmałżonka,
- 2) 1 dnia - w razie ślubu dziecka, zgonu siostry lub brata, babci lub dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

§ 25

Pracownicy wychowującej dziecko w wieku do 14 lat przysługuje prawo do dwóch dni wolnych od pracy w ciągu roku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W przypadku, gdy matka nie może wykorzystać tego prawa, przysługuje ono jego ojcu.

VI BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY ORAZ OCHRONA PRZECIWPOŻAROWA

§ 26

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

§ 27

W szczególności pracodawca jest zobowiązany:

- 1) zapoznać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisami o ochronie przeciwpożarowej,
- 2) prowadzić systematycznie szkolenia pracowników w zakresie bhp,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 4) kierować pracowników na profilaktyczne badania lekarskie,
- 5) wydawać pracownikowi, przed rozpoczęciem pracy, odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 6) wskazać pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie odzieży i obuwia ochronnego, własnego ubrania oraz przydzielonych mu narzędzi pracy,
- 7) dokonać oceny i dokumentacji ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy, a z wynikami tej oceny zapoznać pracowników na szkoleniach w zakresie BHP.

§ 28

1. Pracownikowi przydziela się 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 w odrębnych przepisach.
2. Pracownik nie może być dopuszczony do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych na danym stanowisku.
3. Tabela przydziału została określona odrębnym zarządzeniem.

§ 29

1. W przypadku, 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 wykonania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie swego przełożonego.
2. Jeśli powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w ust. 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym swego przełożonego.
 3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od wykonania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia.

VII OCHRONA PRACY Kobiet ORAZ MĘŻCZYZN WYCHOWUJĄCYCH DZIECKO

§ 30

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

§ 31

1. Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.
2. Kobiety w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy.
3. Kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do lat 4 nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

§ 32

1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:
 - a) 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
 - b) 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
 - c) 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
 - d) 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
 - e) 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.
2. Pracownica po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi- ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.
3. Pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego określonego kodeksem pracy.

§ 33

1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca piersią więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw 45-minutowych.
2. Pracownicy wykonującej pracę przez czas krótszy niż 4 godziny w ciągu dnia przerwa na karmienie nie przysługuje, a przez czas od 4 do 6 godzin w ciągu dnia - przysługuje jedna przerwa na karmienie.



§ 34

1. Na wniosek pracownicy pracodawca jest zobowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.
2. Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu.

§ 35

Przepisy § 32 ust 2, § 34 stosuje się także dla pracownika.

VIII OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

§ 36

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

IX WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 37

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników DNiR, szczegółowe warunki wynagradzania, przyznawania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa, warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia określa dyrektor DNiR w regulaminie wynagradzania. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w odrębnych przepisach.
3. Pracownikom wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w terminie do dnia 30 każdego miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
4. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie wypłaca się w formie przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
5. Pracownicy mający dostęp do informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń ze stosunku pracy mają obowiązek zachowania tych informacji w tajemnicy. W szczególności obowiązek ten dotyczy wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz prowadzonych przeciwko pracownikom postępowań egzekucyjnych z wynagrodzenia za pracę.
6. Dokumenty, na podstawie których zostały obliczone wynagrodzenia pracowników i inne świadczenia przysługujące ze stosunku pracy, powinny być przechowywane w sposób uniemożliwiający dostęp do nich osobom trzecim.

§ 38

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na



podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne nałożone w trybie art. 108 Kodeksu pracy.

IX NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 39

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy oraz uzyskiwanie szczególnych osiągnięć i efektów, mogą być przyznane wyróżnienia w formie gratyfikacji pieniężnej, przyznawane zgodnie z regulaminami nagród.
2. O wyróżnieniu pracownika informuje się wszystkich pracowników, a kopię decyzji umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

X DYSCYPLINA PRACY

§ 40

1. Opuszczenie dnia pracy lub jego części bez uprzedniej zgody pracodawcy usprawiedliwiają tylko ważne przyczyny, a w szczególności:
 - a) wypadek lub choroba powodujące niezdolność pracownika do pracy,
 - b) izolacja pracownika z powodu choroby zakaźnej
 - c) wypadek lub choroba członka rodziny pracownika wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
 - d) nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie pracownika do pracy,

§ 41

1. Pracownik obowiązany jest uprzedzić pracodawcę o nieobecności z powodu przyczyny z góry wiadomej. O przyczynie nieobecności oraz przewidywanym terminie powrotu do pracy pracownik winien poinformować pracodawcę w pierwszym dniu nieobecności.
2. Pracownik obowiązany jest niezwłocznie usprawiedliwić nieobecność lub spóźnienie się do pracy.
3. Zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy winno być dostarczone możliwie szybko, nie później jednak niż do trzech dni od wydania zaświadczenia lekarskiego.

§ 42

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



- b) karę nagany
- 2. Szczególnym naruszeniem obowiązującego porządku i organizacji w procesie pracy jest:
 - a) nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy,
 - b) złe i niedbałe wykonywanie pracy narażające pracodawcę na szkodę,
 - c) zakłócenie porządku i spokoju na terenie DNIR,
 - d) niewykonanie poleceń służbowych,
 - e) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej
 - f) niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników, podopiecznych, ich rodziców i opiekunów.

§ 43

1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, a także za opuszczanie miejsca pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy może być zastosowana kara pieniężna.
2. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od średniego jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a suma kar w miesiącu nie może przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń zaliczek pieniężnych oraz sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych.
3. Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego lub upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.
4. Kara może być wymierzona tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
5. O wymierzeniu kary pracodawca powiadamia pracownika na piśmie. Odpis decyzji składa się w teczce akt osobowych pracownika.
6. Jeżeli wymierzenie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może wnieść w terminie 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu odwołanie do pracodawcy.
7. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia oznacza jego uwzględnienie.
8. Decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu sprzeciwu podejmuje pracodawca po zasięgnięciu opinii związku zawodowego, którego pracownik jest członkiem bądź związku wskazanego przez pracownika do obrony jego interesów pracowniczych, jeżeli nie jest członkiem żadnego związku zawodowego.
9. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem prawa, pracownik może wnieść sprzeciw w ciągu 7 dni od daty zawiadomienia go o ukaraniu.
10. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w terminie 14 dni od daty zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu odwołać się do sądu pracy.
11. Po roku nienaganej pracy karę uważa się za niebyłą, a zawiadomienie o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika.
12. Pracodawca, z własnej inicjatywy lub na wniosek organizacji związkowej, może uznać karę za niebyłą przed upływem roku.

§ 44

W stosunku do pielęgniarek może być zastosowane również postępowanie dyscyplinarne określone w odrębnych przepisach.



XI PRZEPISY KOŃCOWE

§ 45

W razie nieobecności dyrektora placówki, zastępuje go wyznaczony przez dyrektora pracownik. Dyrektor wyznacza pracownika na określony czas.

§ 46

W sprawach nie uregulowanych regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 47

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.

§ 48

Regulamin jest dostępny w sekretariacie DNIR.

§ 49

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Związek Nauczycielstwa Polskiego

Zarząd Oddziału

Al. Józefa Piłsudskiego 60

44-335 Jastrzębie Zdrój

tel./fax 47-18-330

MIEDZY Zakładowa Organizacja Związkowa

NSZZ "Solidarność" Pracowników

Oświaty i Wychowania

Al. Piłsudskiego 60, 44-335 Jastrzębie Zdrój

tel./fax 32/ 47-18-410

tel.: 633-19-87-859 Regon: 276249613

Zakładowa organizacja związkowa:

DYREKTOR

Elmala Beate

Pracodawca:

PRZEWODNICZĄCY
MOZ NSZZ "Solidarność"
Prec. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu Zdr.
mgr Krzysztof Janicki



Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

§ 1

Nie wolno zatrudniać kobiet:

- 1) przy pracach związanych z dźwiganiem ciężarów:
 - a) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów:
 - jeśli praca wykonywana jest stale - powyżej 12 kg na osobę,
 - jeśli praca wykonywana jest dorywczo - powyżej 20 kg na osobę,
 - b) przy ręcznym podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów pod górę (pochylenie, schody):
 - jeśli praca wykonywana jest stale - powyżej 8 kg na osobę,
 - jeśli praca wykonywana jest dorywczo - powyżej 15 kg na osobę,
- 2) przy pracach, o których mowa w pkt 1, kobietom w ciąży i w okresie karmienia:
 - a) do 6 miesięcy włącznie wolno dźwigać ciężary oraz przewozić ciężary nieprzekraczające $\frac{1}{4}$ wyżej wymienionych norm
 - b) po upływie 6 miesięcy ciąży jest zabronione wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów,
- 3) przy pracach w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące, jeżeli mogą być przekroczone graniczne wartości dawek ustalonych dla pracowników bezpośrednio narażonych,
- 4) w ciąży przy pracach w warunkach narażenia na działanie pole elektromagnetycznego wysokiej częstotliwości, w których istnieje możliwość działania na kobietę dawek większych od 0,3 dopuszczalnej wartości dla pracowników narażonych bezpośrednio.

§ 2

Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, jeżeli jest to konieczne, należy stosować sprzęt pomocniczy. Ciężar ładunku wraz ze sprzętem pomocniczym nie może przekraczać norm określonych w § 1 pkt.1.

§ 3

Do innej odpowiedniej pracy przenosi się kobietę w ciąży:

- 1) zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,
- 2) w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej, przy czym stan ciąży powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim.
- 3) Zatrudnioną na stanowisku pracy przy elektronicznych monitorach ekranowych powyżej 4 godzin dziennie.