

**Anek nr 4 do regulaminu pracy
Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku
z dnia 01.05.2015 r.**

Działając na podstawie:

- ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy ,
- ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karty Nauczyciela,

Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku wprowadza następujące zmiany do regulaminu pracy:

§ 1

W rozdziale I Postępowania ogólne zmianie uległ następujący paragraf:

1. W § 3 pkt. 7 dodaje się ppkt. i) o następującym brzmieniu:

„i) pomoc administracyjna,

2. W § 3 pkt. 7 dodaje się ppkt. j) o następującym brzmieniu:

„j) konserwator,

§ 2

W rozdziale II Prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika zmianie uległ następujący paragraf:

1. § 9 pkt. 12 otrzymuje brzmienie:

„**pkt. 12)** ochrona tajemnicy służbowej, gospodarczej oraz dóbr osobistych współpracowników i uczniów w zakresie wynikającym z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

§ 3

W rozdziale IV Urlopy pracownicze zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 23 pkt. 1 otrzymuje brzmienie:

„**pkt. 1)** W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni. Urlop uzupełniający w ciągu roku szkolnego przysługuje również dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły, którzy na polecenie lub za zgodą organu prowadzącego szkołę nie wykorzystali urlopu w czasie ferii szkolnych z powodu wykonywania zadań zleconych przez ten organ lub prowadzenia w szkole inwestycji albo kapitalnych remontów.

2. § 31 ust.3 pkt. 2 otrzymuje brzmienie:

„**pkt. 2)** święta, tj:

- a) 1 stycznia – Nowy Rok,
- b) 6 stycznia – Święto Trzech Króli
- c) pierwszy dzień Wielkiej Nocy,
- d) drugi dzień Wielkiej Nocy,
- e) 1 maja – Święto Państwowe,
- f) 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- g) pierwszy dzień Zielonych Świątek
- h) dzień Bożego Ciała,
- i) 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Marii Panny,
- j) 1 listopada – Uroczystość Wszystkich Świętych,
- k) 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości,
- l) 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- m) 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia

3.§ 34 ust.6 otrzymuje brzmienie:

„**ust.6)** W sytuacji gdy z ważnych powodów pracownik nie mógł wykorzystać urlopu do końca roku, w którym nabył do niego prawo, winien do 31 grudnia złożyć do pracodawcy umotywowany wniosek z prośbą o możliwość przesunięcia wykorzystania urlopu do końca III kwartału roku następnego.

4. § 34 ust.7 otrzymuje brzmienie:

„**ust.7)** Niezłożenie przez pracownika wniosku oraz niewykorzystanie urlopu do końca III kwartału roku następnego może być uznane przez pracodawcę za naruszenie obowiązków pracowniczych.

5. § 38 otrzymuje brzmienie:

Pracodawca na wniosek pracownicy udziela urlopu wypoczynkowego bieżącego, jak i zaległego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

§ 4

W rozdziale V Czas pracy zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 41 ust.4 otrzymuje brzmienie:

„**ust.4)** Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 5, według następujących norm:

- a. nauczyciel – 18 godzin
- b. nauczyciel bibliotekarz – 30 godzin
- c. pedagog szkolny – 24 godzin

2.§ 46 ust.2 otrzymuje brzmienie:

„**ust.2)** Sobota dla pracowników, o których mowa w ust. 1, jest dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w średnio pięciodniowym tygodniu pracy, z zastrzeżeniem pracowników wymienionych §1 ust.3d,e,f,g,h,j, którzy jedną sobotę w miesiącu świadczą pracę.

3. § 46 ust.3 otrzymuje brzmienie:

„ust.3) Pracownicy, o których mowa ust. 1, świadczą pracę od poniedziałku do piątku.

a) Pracownicy na stanowiskach o których mowa w §1 ust 1 i 2 oraz ust 3 a , b , c , i, świadczą pracę :

I rozkład od 7.30 do 15.30,

II rozkład od 10.00 do 18.00

b) Pracownicy , o których mowa w §1 ust 3 d, e, f, g, h,,j, świadczą pracę :

I rozkład od 6.00 do 14.00,

II rozkład od 13.00 do 21.00

§ 5

W rozdziale VIII Bezpieczeństwo i higiena pracy zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 67 ust.2 otrzymuje brzmienie:

„ust.2) Instruktaż wstępny pracownika w zakresie przepisów bhp przeprowadza inspektor ds. BHP lub wyznaczona przez dyrektora osoba.

2. § 67 ust.5 otrzymuje brzmienie:

„ust.5) Szkolenia okresowe w zakresie bhp prowadzą upoważnione osoby bądź instytucje.

§ 6

W rozdziale IX Postępowanie dyscyplinarne oraz kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 81 otrzymuje brzmienie:

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

2. § 83 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„ust. 2) Drugą instancją w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli jest odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania, powołana do rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych wymienionych w ust. 1.

3. § 83 ust.3 otrzymuje brzmienie:

„ust.3) Od prawomocnych orzeczeń odwoławczych komisji dyscyplinarnych przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania, w sprawach dyscyplinarnych stronom przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem.

4. § 86 ust.4 otrzymuje brzmienie:

„ust.4) Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi toczy się jeszcze postępowanie karne lub postępowanie dyscyplinarne, w związku z którym nastąpiło zawieszenie.

5. § 87 ust.4 otrzymuje brzmienie:

„ust.4) Przepisy ust. 1-3 oraz § 86 ust. 3 stosuje się także do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 7

W rozdziale X Nagrody i wyróżnienia zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 90 ust.1 otrzymuje brzmienie:

„ust.1) Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

§ 8

W rozdziale XIII Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania mobbingowi zmianie uległy następujące paragrafy:

1. § 100 otrzymuje brzmienie:

Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 98 i 99 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

2. § 101 otrzymuje brzmienie:

Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 98 i 99, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 99 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

3. § 102 otrzymuje brzmienie:

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się

składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

4. § 104 ust.1 otrzymuje brzmienie:

‘ust.1) Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w § 99, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w § 99,
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
- 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

5. § 105 otrzymuje brzmienie:

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

6. § 107 ust.2 otrzymuje brzmienie:

„ust.2) Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

7. W § 107 po ust.2 dodaje się ust.3 w brzmieniu:

„ust.3) Ust 2. stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

8. W § 108 ust.15 otrzymuje brzmienie:

„ust.15) W szkole powołuje się stanowisko „rzecznika etyki”, dopraw postępowania etycznego. Tryb powołania „rzecznika etyki” zostanie przeprowadzony na podstawie odrębnego regulaminu.

9. W § 108 skreśla się w całości ust.17,18,19

§ 9

W rozdziale XIV Inne postanowienia zmianie uległ następujący paragraf:

W § 111 ust.1 pkt.2 otrzymuje brzmienie:

„pkt.2) palić tytoniu (obowiązuje bezwzględny zakaz palenia tytoniu na terenie zakładu pracy).

§ 10

Załącznik nr 2 do regulaminu pracy otrzymuje brzmienie ustalone w załączniku nr 1 aneksu nr 4 do regulaminu pracy z dnia 01.05.2015r.

§ 11

Załącznik nr 3 do regulaminu pracy otrzymuje brzmienie ustalone w załączniku nr 2 aneksu nr 4 do regulaminu pracy z dnia 01.05.2015

§ 12

1. Pozostała treść regulaminu nie ulega zmianie.
2. Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Tabela norm przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz środków higieny osobistej

Lp.	Stanowisko pracy	Należna odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej	Czasokres używania (w miesiącach)
1.	Nauczyciel chemii	R – fartuch roboczy O – fartuch gumowany O – rękawice ochronne O – okulary ochronne	12 do zniszczenia do zniszczenia do zniszczenia
2.	Nauczyciele wychowania fizycznego	R – dres R – podkoszulka R – spodenki gimnastyczne R – obuwie sportowe O – kurtka ocieplana	36 12 12 24 48
3.	Nauczyciel bibliotekarz	R – fartuch R – buty profilaktyczne	36 18
4.	Nauczyciel biologii	R – fartuch roboczy O – rękawice ochronne	12 do zniszczenia
5.	Nauczyciel Fizyki	R – fartuch roboczy	12
6.	Sprzątaczką	R – fartuch drelichowy R – chustka R - buty profilaktyczne O – rękawice gumowe	18 36 12 do zniszczenia
7.	Woźny	R – fartuch lub ubranie R – obuwie O- kamizelka ocieplana	18 12 2 sezony zimowe
8.	Rzemieślnik, konserwator	R – fartuch lub ubranie R – trzewiki skórzano-gumowe O – kamizelka ocieplana O – nakrycie głowy O – rękawice ochronne	18 36 2 sezony zimowe 24 do zniszczenia
10.	Ratownik wodny	R – płaszcz kąpielowy R – podkoszulka R – kąpielówki R – sandały kąpielowe R – czapka płócienna R- ręcznik	36 18 18 24 12 12

Środki higieny osobistej:

* podstawowe środki utrzymania higieny osobistej jak: mydło, ręczniki jednorazowe, papier toaletowy znajdują się w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych i są dostępne dla wszystkich pracowników bez ograniczeń;

* konserwator, woźny otrzymują co miesiąc opakowanie pasty bhp.

Załącznik nr 2 Aneksu nr 4 do regulaminu pracy z dnia 01.05.2015r.

*Załącznik nr 3
do Regulaminu pracy*

**Częstotliwość szkoleń okresowych
w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Lp.	Stanowisko pracy	Czasokres szkolenia Okresowego w zakresie bhp [w latach]
1.	Nauczyciel	5
2.	Pracownicy administracji	6
3.	Pracownicy obsługi	3