

## **Kontrola trzeźwości pracowników SP 46 w Częstochowie**

### **§ 1**

#### **Zasady ogólne**

1. Na podstawie art. 22<sup>1c</sup>-22<sup>1h</sup> Kodeks Pracy, celem zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób i ochrony mienia, wprowadza się prewencyjną kontrolę pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu – dalej zwana „kontrolą”.
2. Prewencyjna kontrola na obecność w organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu obejmuje:
  - a) pracowników zatrudnionych u pracodawcy na podstawie umowy o pracę,
  - b) osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy,
  - c) osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą,
  - d) osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez pracodawcę.
3. Kontrola może zostać przeprowadzona przed dopuszczeniem do pracy jak i czasie świadczenia pracy.
4. O liczbie kontroli, liczbie pracowników, konkretnych pracownikach poddanych w danym dniu kontroli decyduje pracodawca lub osoba upoważniona do przeprowadzania kontroli.
5. Pracownik może być poddany kontroli jednokrotnie lub więcej niż jeden raz w czasie dnia pracy.
6. Kontroli dokonuje uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (dalej: Organ/Policja) za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
7. Kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Kontrolę przeprowadza się z poszanowaniem intymności pracownika.
8. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy lub kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.
9. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.
10. W razie odmowy poddania się kontroli przez Pracownika, Pracownik zostaje bezwzględnie odsunięty od pracy lub niedopuszczony do pracy.
11. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

12. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w pkt 11. w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kodeksu Pracy.
13. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w pkt 11. mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w pkt 11 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
14. Po upływie okresów, o których mowa w pkt 11 - 13 informacje podlegają usunięciu.
15. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przekazuje pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje o prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w postaci papierowej lub elektronicznej.
16. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, lub kontrola nie wykaże obecności w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.
17. Kontrola przeprowadzana przez pracodawcę obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
18. Przed przeprowadzeniem badania Pracownik zostaje pouczone o przysługującym prawie do odmowy przeprowadzenia kontroli.
19. Oświadczenie o odmowie poddania się badaniu stanowi załącznik nr 1.

## **§ 2**

### **Badanie Trzeźwości**

20. Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości:
  - a) stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>,
  - b) stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>,
  - c) za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.
21. W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika, z pomiaru sporządza się protokół (stanowiący załącznik nr 2).
22. Organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
23. Organ, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
  - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.
24. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
25. Organ przeprowadzający badanie, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację o wyniku badania w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.
26. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w pkt 22, dokumentuje się z uwzględnieniem:
- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania,
  - 2) wyniku badania,
  - 3) danych osobowych pracownika: imienia i nazwiska, numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika, daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem,
  - 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie,
  - 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań,
  - 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie,
  - 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia,
  - 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania,
  - 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu - informacji o przyczynie odstąpienia.

### **§ 3**

#### **Kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu**

27. Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu.

28. W przypadku stwierdzenia obecności w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu, z pomiaru sporządza się protokół.
29. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
30. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:
  - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
  - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.
31. Czynności związane z pobraniem moczu do badania, o którym mowa w pkt 29 odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz.
32. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w pkt 29, dokumentuje się z uwzględnieniem:
  - 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania,
  - 2) wyniku badania,
  - 3) danych osobowych pracownika: imienia i nazwiska, numeru PESEL, a jeżeli nie posiada - serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika, daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzonym badaniem,
  - 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie,
  - 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań,
  - 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie,
  - 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia,
  - 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania,
  - 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu - informacji o przyczynie odstąpienia.

Na tym Regulamin zakończono. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od jego ogłoszenia.

## OŚWIADCZENIE O ODMOWIE PODDANIA SIĘ BADANIU

.....

(miejscowość i data)

Niniejszym ja niżej podpisany .....

oświadczam, że nie wyrażam zgody na poddanie się badaniu trzeźwości.

.....

(czytelny podpis Pracownika)

## PROTOKÓŁ Z BADANIA STANU TRZEŻWOŚCI

Protokół sporządzono w dniu ..... w .....

Miejsce przeprowadzenia badania: .....

Badanie przeprowadzono przy pomocy urządzenia: .....

Pracownik został pouczony o prawie do odmowy badania stanu trzeźwości.

### Dane personalne Pracownika:

Imię i nazwisko: .....

Numer PESEL lub seria i numer dokumentu tożsamości: .....

Data urodzenia: .....

Płeć: .....

.....  
(czytelny podpis Pracownika)

### WYNIK BADANIA

	Data	Godzina	Wynik
I pomiar			
II pomiar			

Badanie przeprowadził: .....

Ilość i rodzaj spożytego alkoholu zgodnie z oświadczeniem Pracownika:

.....

Godzina spożywania alkoholu zgodnie z oświadczeniem Pracownika:

.....

Informacja o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia: .....

Informacja czy Pracownik zażądał przeprowadzenia badania przez organ powołany do ochrony porządku publicznego: .....

Uwagi Pracownika: .....

.....  
(czytelny podpis Pracownika)

.....  
(czytelny podpis osoby przeprowadzającej badanie)

**OŚWIADCZENIE  
O ODMOWIE PODPISANIA PROTOKOŁU Z BADANIA TRZEŹWOŚCI**

Pracownik ..... odmówił podpisania

Protokołu z badania trzeźwości przeprowadzonego w ..... w dniu

.....o godzinie .....

Pracownik został zapoznany z wynikami badań.

.....  
(czytelny podpis osoby upoważnionej  
do przeprowadzenia badania)

Pani/Pan\*

.....

.....

(stanowisko)

.....

(miejsce pracy)

### **Informacja o warunkach zatrudnienia nauczyciela**

Na podstawie art. 29 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy informuję Panią/Pana\*, że:

1. Obowiązująca tygodniowa norma czasu wynosi 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy (art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela).
2. Tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy wynosi 40 godzin tygodniowo, w tym tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w tym obowiązkowy wymiar godzin wg art. 42 ust. 3 i 7 KN.
3. Przysługują Pani/Panu\* następujące przerwy w pracy wliczane do czasu pracy:
  - a) jedna 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin,
  - b) 5-minutowa przerwa – po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe),
  - c) 1-godzinna przerwa dla kobiety karmiącej dziecko – gdy czas pracy wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie (art. 69 ust. 2 Karty Nauczyciela).
4. Przysługuje Pani/Panu\*:
  - a) 11-godzinny odpoczynek dobowy w każdej dobie (art. 132 Kodeksu pracy),
  - b) 35-godzinny odpoczynek tygodniowy w każdym tygodniu, obejmujący co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 133 Kodeksu pracy).
5. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad tygodniową normę czasu pracy, o której mowa w ust. 1. Praca ta jest możliwa jedynie w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 Kodeksu pracy).  
Z kolei pracą w godzinach ponadwymiarowych jest praca powyżej pełnego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, o którym mowa w ust. 2. Praca ta polega na prowadzeniu zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Jest ona możliwa w szczególnie uzasadnionych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania (art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela).  
Z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych przysługuje wynagrodzenie, które wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela). Szczegółowe zasady obliczania wysokości tego wynagrodzenia zostały uregulowane w Regulaminie



wynagradzania nauczycieli w szkołach i placówkach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Miedźno.

6. Poza wskazanymi w akcie mianowania (umowie o pracę) składnikami wynagrodzenia przysługują Pani/Panu\* następujące składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne:

- jednorazowy dodatek uzupełniający (*art. 30a Karty Nauczyciela*),
- świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (*ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*),
- świadczenie urlopowe (*art. 53 ust. 1a Karty Nauczyciela*),
- nagroda jubileuszowa (*art. 47 Karty Nauczyciela*),
- dodatkowe wynagrodzenie roczne (*ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*),
- dodatek wiejski (*art. 54 ust. 5 Karty Nauczyciela*),
- świadczenie na start (*art. 53a Karty Nauczyciela*),
- odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy (*art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela lub art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*),
- odprawa emerytalno-rentowa (*art. 87 Karty Nauczyciela*).

7. Przysługuje Pani/Panu\* płatny urlop:

- 1) wypoczynkowy - w okresach i w wymiarze odpowiadającym feriom zimowym i letnim (*art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela*) dla nauczycieli szkoły feryjnej, w wymiarze 35 dni roboczych, dla nauczycieli placówki nieferyjnej oraz kadry kierowniczej, według planu urlopów a w razie jego braku – w terminach ustalanych w porozumieniu z nauczycielem (*art. 64 ust. 2a, 3 i 5a Karty Nauczyciela*),
- 2) dla poratowania zdrowia - w wymiarze do 3 lat w ciągu całej kariery zawodowej i jednorazowo w wymiarze nie dłuższym niż rok (szczegółowe warunki i zasady jego udzielenia są uregulowane w *art. 73 Karty Nauczyciela*);
- 3) szkoleniowy – dla nauczyciela odbywającego studia zaoczne lub wieczorowe w szkole wyższej, na udział w obowiązkowych zajęciach dydaktycznych oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, w wymiarze:
  - 28 dni roboczych (studia zaoczne),
  - 21 dni roboczych (studia wieczorowe),

w każdym roku studiów i dodatkowo 21 dni roboczych na przygotowanie pracy magisterskiej/dyplomowej oraz przystąpienie do egzaminu

magisterskiego/dyplomowego (§ 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania),

4) macierzyński – w wymiarze:

- 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie

przy czym po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu przez matkę z reszty urlopu może skorzystać ojciec (*art. 180-182 Kodeksu pracy*), odrębne zasady dotyczą urlopu macierzyńskiego dla nauczyciela, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (*art. 183 Kodeksu pracy*);

5) na warunkach macierzyńskiego – dla nauczyciela, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (*art. 183 Kodeksu pracy*),

6) rodzicielski – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w wymiarze:

- 41 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 43 tygodni - w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie,

przy czym 9 tygodni urlopu przysługuje na wyłączność dla danego rodzica (*art. 182<sup>1a-1g</sup> Kodeksu pracy*), odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (*art. 183 Kodeksu pracy*),

7) ojcowski - nie dłużej niż ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, w wymiarze 12 miesięcy (*art. 182<sup>3</sup> Kodeksu pracy*).

8. Pani/Pana\* stosunek pracy może zostać rozwiązany według następujących zasad:

Tryb	Podstawa prawna	Wymogi formalne
porozumienie stron	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: ustna, pisemna, lub elektroniczna,</li> <li>• brak okresu wypowiedzenia,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 4 pkt 1 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony</li> <li>• <i>art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony</li> </ul>	
wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania oraz umowy o pracę w pełnym wymiarze zajęć,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna (z kwalifikowanym podpisem elektronicznym),</li> <li>• okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia,</li> <li>• przyczyna: całkowita likwidacja szkoły albo brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć z powodu częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania</li> <li>• - termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• okres wypowiedzenia: 2 tygodnie, jeżeli nauczyciel był zatrudniony w danej szkole krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 3 lata (<i>art. 36 Kodeksu pracy</i>),</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,</li> </ul>
wypowiedzenie dokonane przez nauczyciela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> <li>• <i>art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia,</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• okres wypowiedzenia: 2 tygodnie, jeżeli nauczyciel był zatrudniony w danej szkole krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 3 lata (<i>art. 36 Kodeksu pracy</i>),</li> </ul>
szczególne tryby	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela</i> –</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> </ul>

rozwiązania stosunku pracy	<p>nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przyczyna: czasowa niezdolność nauczyciela do pracy spowodowana chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni (może być przedłużona o 12 miesięcy urlopu dla poratowania zdrowia lub świadczenia rehabilitacyjnego),</li> <li>• termin rozwiązania: ostatni dzień miesiąca, w którym upłynął okres niezdolności,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy,</li> <li>• termin rozwiązania: ostatni dzień miesiąca, w którym orzeczenie stało się ostateczne,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: ustalenie negatywnej oceny pracy w trybie <i>art. 6a Karty Nauczyciela</i>,</li> <li>• termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym upływa 3-miesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania negatywnej oceny pracy,</li> </ul>

	pracę na czas nieokreślony	<ul style="list-style-type: none"> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> <li>• <i>art. 23 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: cofnięcie skierowania do nauczania religii,</li> <li>• termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym cofnięto skierowanie,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 23 ust. 4 pkt 2 i ust. 5 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania,</li> <li>• <i>art. 23 ust. 4 pkt 2 i ust. 5 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: nieusprawiedliwione niezgłoszenie się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne (w przypadku skierowania z inicjatywy dyrektora – dwukrotne nieusprawiedliwione niezgłoszenie),</li> <li>• termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym dyrektor dowiedział się o niezgłoszeniu,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 27 ust. 4</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: niezyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego ciągu 6 lat od rozpoczęcia</li> </ul>

		<p>odbywania przygotowania do zawodu,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• termin rozwiązania: z końcem roku szkolnego, w którym upłynął ten okres,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> - nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma: pisemna, elektroniczna,</li> <li>• przyczyna: niezyskanie przygotowania pedagogicznego w pierwszym roku pracy,</li> <li>• termin rozwiązania: z końcem roku szkolnego,</li> <li>• termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania</li> </ul>

9. U pracodawcy nie obowiązuje wewnętrzna polityka szkoleniowa. Pracodawca zapewnia Pani/Panu\* wszystkie wymagane prawem szkolenia, a mianowicie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z pierwszej pomocy. Pozostaje szkolenia odbywa Pani/Pan\* na podstawie skierowania pracodawcy lub za jego zgodą.

10. Pani/Pana\* składki na ubezpieczenie społeczne są odprowadzane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

11. Przysługuje Pani/Panu\* prawo do ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę w ramach pracowniczych planów kapitałowych w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie pod adresem: al. Jana Pawła II 24, 00-133 Warszawa.

.....  
 (podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy)

Potwierdzam zapoznanie się z treścią informacji

.....  
 (data i podpis nauczyciela)

\* Niepotrzebne skreślić

.....  
(pieczęć pracodawcy)

.....  
(miejsowość, data)

Pani/Pan\*

.....  
.....  
(stanowisko)

.....  
(miejsce pracy)

### **Informacja o warunkach zatrudnienia**

1. Obowiązujący Pana/Panią\* dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi: 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu.  
Wymiar czasu pracy oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do liczby godzin iloczyn liczby dni pozostających do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.
2. Przysługują Panu/Pani\* przerwy w pracy:
  - 1) w dniach, w których dobowy wymiar pracy wynosi:
    - co najmniej 6 godzin – jedna 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy,
    - jest dłuższy niż 9 godzin – druga przerwa w pracy trwająca 15 minut, wliczana do czasu pracy,
    - jest dłuższy niż 16 godzin – trzecia przerwa w pracy trwająca 15 minut wliczana do czasu pracy.
  - 2) 5-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego, na wykonywanie innych czynności niż praca przy komputerze,
  - 3) niewliczana do czasu pracy przerwa na załatwienie spraw osobistych (jedna przerwa nie dłuższa niż 15 minut).
3. Zasady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią



- a) jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której jest Pan/Pani\* zatrudniony/zatrudniona\*, na polecenie przełożonego zobowiązany jest Pan/Pani wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta, zasada ta nie dotyczy kobiet w ciąży oraz wymaga zgody pracownika sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat,
- b) za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje Panu/Pani czas wolny w tym samym wymiarze, na wniosek pracownika, po akceptacji pracodawcy.

#### 4. Zasady dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę

##### 1) w zakładzie pracy wprowadzono następujące zmiany:

- I zmiana w godzinach 6<sup>00</sup> – 14<sup>00</sup>, 7<sup>00</sup> – 15<sup>00</sup>,
- II zmiana w godzinach 8<sup>00</sup> – 16<sup>00</sup>, 10<sup>00</sup> – 18<sup>00</sup>,

##### 2) ustalenie pory wykonywania przez Pana/ Panią\* pracy następuje w drodze harmonogramu określanego na okresy miesięczne i wydawanego nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego miesiąca rozliczeniowego.

#### 5. Inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe

- a) uprawniony jest Pan/Pani\* do otrzymywania świadczeń pieniężnych określonych w regulaminie wynagradzania obowiązującym w zakładzie pracy, tj. nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna, dodatek specjalny, nagroda pod warunkiem spełnienia warunków określonych w regulaminie,
- b) pracodawca zapewnia możliwość korzystania ze świadczeń socjalnych (finansowych i/lub rzeczowych) zgodnie z obowiązującym regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

#### 6. Przysługuje Panu/ Pani\* urlop wypoczynkowy w wymiarze do 10 lat pracy 20 dni roboczych, po 10 latach pracy 26 dni roboczych w roku kalendarzowym.

#### 7. Obowiązujące zasady rozwiązywania stosunku pracy

##### 1) rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić:

- a) na mocy porozumienia stron,
- b) za wypowiedzeniem (z zachowaniem okresu wypowiedzenia poprzez złożenie przez Pracodawcę lub Pracownika oświadczenia na piśmie),
- c) bez wypowiedzenia (poprzez złożenie przez Pracodawcę lub Pracownika oświadczenia na piśmie),
- d) z upływem terminu końcowego na który została zawarta umowa o pracę,

##### 2) długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę wynosi:

- a) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

- b) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,  
c) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata,
- 3) okres wypowiedzenia uzależniony jest od rodzaju umowy o pracę i/lub zakładowego stażu pracy, czyli okresu zatrudnienia niezależnie od przerwy pomiędzy stosunkami pracy,
- 4) oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę wymaga formy pisemnej,
- 5) od wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę przysługuje prawo odwołania do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie w terminie 21 dni od dnia złożenia oświadczenia w sprawie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy.
8. Prawo do szkoleń zapewnianych przez pracodawcę oraz ogólna polityka szkoleniowa pracodawcy
- 1) pracodawca zapewnia szkolenia wliczone do czasu pracy:
- BHP i ppoż.,
  - pierwsza pomoc,
  - RODO.
- 2) pracodawca może zapewniać inne szkolenia z własnej inicjatywy, może również wyrazić zgodę na szkolenia z inicjatywy pracownika, o ile tematyka szkolenia będzie zgodna z rodzajem wykonywanej pracy.
9. W zakładzie pracy nie obowiązuje układ zbiorowy pracy ani porozumienie zbiorowe.
10. Nazwa instytucji zabezpieczenia społecznego  
Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Kłobucku  
Ochrona związana z zabezpieczeniem społecznym obejmuje ubezpieczenie społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, ubezpieczenie zdrowotne.
11. Przysługuje Pani/Panu\* prawo do ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę w ramach pracowniczych planów kapitałowych – w Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie pod adresem: al. Jana Pawła II 24, 00-133 Warszawa.

.....  
(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy)

Potwierdzam zapoznanie się z treścią informacji

.....  
(data i podpis nauczyciela)

\* Niepotrzebne skreślić

## **Dodatkowe dni wolne**

1. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
2. Pracownicy Szkoły zyskują 2 dni lub 16 godzin zwolnienia od pracy w przypadku niemożności świadczenia pracy z powodu siły wyższej na następujących warunkach:
  - a) pracownicy zatrudnieni na część etatu mogą korzystać z urlopu z powodu siły wyższej w wymiarze godzinowym, proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia,
  - b) nauczyciele będą mogli zwolnić się od pracy z powodu siły wyższej wyłącznie w pełnych dniach, bez możliwości skorzystania z tego zwolnienia od pracy na godziny,
  - c) nowe zwolnienie od pracy dotyczy pilnych spraw rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem,
  - d) za zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia.
3. Pracownicy Szkoły zyskują urlop opiekuńczy na następujących zasadach:
  - a) urlop opiekuńczy to 5 dni zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych,
  - b) w okresie od złożenia wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego do dnia jego zakończenia, pracownik Szkoły będzie chroniony przed zwolnieniem z pracy,
  - c) urlop opiekuńczy jest bezpłatnym zwolnieniem od pracy,
  - d) okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.