ZARZĄDZENIE NR 19/2020
Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 39 im. Marii Konopnickiej w Częstochowie
z dnia 30 listopada 2020 r.
w sprawie zmian w regulaminie pracy

Na podstawie art. 104 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. –Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze. zm.) w regulaminie pracy wprowadza się następujące zmiany:

§1. Wprowadza się zmiany w regulaminie pracy.

1) W rozdziale II w § 2 dodaje się punkt 10 w brzmieniu: „udostępnić pracownikowi tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji stanowiącej załącznik 5 do regulaminu.

2) W rozdziale II w § 2 dodaje się punkt 11 w brzmieniu: „przeciwdziałać mobbingowi – ustalić wewnętrzną Politykę Antymobbingową stanowiącą załącznik 6 do regulaminu.

3) W rozdziale VII § 8 otrzymuje brzmienie: „**Obowiązek zachowania trzeźwości oraz weryfikacja stanu trzeźwości pracownika.**

1. Wnoszenie oraz spożywanie na terenie zakładu pracy w czasie pracy napojów alkoholowych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
2. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona odmawiają wpuszczania na teren zakładu pracy pracownika, w stosunku do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie naruszenia zakazu wnoszenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych - chyba że przeprowadzona na żądanie pracownika kontrola faktu wnoszenia na teren zakładu napojów alkoholowych nie potwierdzi wcześniejszych podejrzeń.
3. Pracodawca lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
4. Na żądanie pracodawcy, osoby przez niego upoważnionej, jak również na żądanie pracownika odsuniętego od pracy w związku z podejrzeniem naruszenia zasady trzeźwości badanie trzeźwości przeprowadzane jest przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
5. Badanie stanu trzeźwości przeprowadzane jest zgodnie z ogólnie obwiązującymi przepisami prawa”.

4) W rozdziale VIII dodaje się § 3 w brzmieniu: „Nagrody i wyróżnienia.

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań szkoły, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia w formie: nagród pieniężnych lub dyplomów uznania.
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika”.

4) W załączniku 3 „Godziny rozpoczynania i kończenia pracy” nowe brzmienie otrzymuje pozycja 1 :

Stanowisko		Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek
Sekretarka		7.30 – 15.30	7.30 – 15.30	7.30 – 15.30	7.30 – 15.30	7.30 – 15.30

6) Dodaje się **załącznik 5** w brzmieniu: „Informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu.”

Pismo okólne

Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 39 im. Marii Konopnickiej w Częstochowie zgodnie z art. 94.1. KP przekazuje informację o równym traktowaniu w zatrudnieniu w formie wyciągu właściwych przepisów Kodeksu pracy.

INFORMACJA DOTYCZĄCA RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.-Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 poz. 1320 ze zm.)
(Wyciąg z Kodeksu Pracy)

Rozdział II a
Równe traktowanie w zatrudnieniu
Art. 18.3a.

§ 1.Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

§ 4. Dyskryminowanie pośrednie 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 § 1, 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.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 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).

§ 6. 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).
§ 7. 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.

Art. 18.3b.

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.3a § 1, którego skutkiem jest w szczególności:
1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:
1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.3a § 1, 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 niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18.3a § 1;
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.
§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.3a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.
§ 4. 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.

Art. 18.3c. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej

formie niż pieniężna.
§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
Art. 18.3d. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
Art. 18.3e. § 1. 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.
§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

7) Dodaje się **załącznik 6** w brzmieniu: „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa”

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa

Podstawa prawna: art. 94.3. Kodeksu Pracy (Dz.U. z 2020 poz. 1320 ze zm.)

Rozdział I
Postanowienia ogólne.

§ 1. Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Szkole Podstawowej nr 39 im. Marii Konopnickiej jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.
§ 2 Ilekroć w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:
1)Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej, zwanej dalej „WPA”, - rozumie się przez to zasady przeciwdziałania mobbingowi w Szkole Podstawowej nr 39 im. Marii Konopnickiej,
2) mobbingu - rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
3) pracodawcy - rozumie się przez to Szkoła Podstawowa nr 39 im. Marii Konopnickiej,
4) pracowniku - rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy ze szkołą.

Rozdział II
Cele Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.

§3. 1. Priorytetowym celem wprowadzenia „WPA” jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w szkole.
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy szkoły było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
4. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby.
5. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozdział III

Procedury antymobingowe

§ 4. 1.Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może fakt ten zgłosić ustnie lub pisemnie, w formie skargi dyrektorowi szkoły, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośredniemu przełożonemu dyrektora – Prezydentowi Miasta Częstochowy

2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.

§ 5.1.Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, każdorazowo powoływana przez Dyrektora szkoły.

2.W skład Komisji wchodzą:

1) przedstawiciel pracodawcy, jako przewodniczący;

2) pedagog szkolny;

3) przedstawiciel wskazanej przez skarżącego zakładowej organizacji związkowej lub wskazany przez skarżącego pracownik szkoły.

3.Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.

4.Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi.

5.Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny.

6.Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu i ewentualnych świadków oraz rozpatrzeniu dowodów przez nich przedłożonych Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań przekazuje dyrektorowi szkoły.

§ 2. Na podstawie art. 104^2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks (Dz.U. z 2020 poz. 1320 ze zm.) zmiany w regulaminie uzgodniono z zakładowymi organizacjami związkowymi skupiającymi pracowników szkoły.

§ 3. Zobowiązuję wszystkich pracowników do stosowania i przestrzegania w/w zapisów.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZNP ……..

NSZZ Solidarność ……..

MOZZ „Oświata” ……

MOZZ PO ……

ZZN W-F ……