

Zarządzenie Nr 10/2025
Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Jałowęsach
z dnia 16 października 2025 r.
w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Pracy
Specjalnego Ośrodka Szkolno -Wychowawczego w Jałowęsach
dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych

Na podstawie art. 104¹ § 1 pkt 2, art. 104² § 1 Kodeksu pracy (t. j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 w związku z art. 151 § 1 i § 3 Kodeksu pracy, a także mając na uwadze konieczność zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i realizacji zadań statutowych Specjalnego Ośrodka Szkolno - Wychowawczego w Jałowęsach, zarządzam, co następuje:

§ 1.

W regulaminie pracy Specjalnego Ośrodka Szkolno - Wychowawczego w Jałowęsach wprowadza się następującą zmianę:

§ 23. Regulaminu Pracy otrzymuje nowe brzmienie:

1. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadkach przewidzianych w art. 151 § 1 Kodeksu pracy, tj. w razie:
 - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Ustala się, że maksymalny wymiar godzin nadliczbowych przypadających na jednego pracownika, w związku z okolicznościami określonymi w pkt 1 w wymiarze 150 godzin w roku kalendarzowym - art. 151 § 3 Kodeksu pracy.
3. W wyjątkowych przypadkach organizacyjnych, takich jak zwiększona liczba przewozów dzieci i młodzieży do i ze szkoły, wyjazdy edukacyjne lub inne sytuacje wynikające z potrzeb jednostki, po uprzednim uzgodnieniu z pracownikiem dopuszcza się możliwość przekroczenia ustawowego limitu 150 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w roku kalendarzowym, określonego w art. 42 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135), do maksymalnie 416 godzin.
4. Wykonywanie pracy poza obowiązującymi pracownika godzinami pracy następuje na podstawie polecenia dyrektora.
5. Praca w godzinach nadliczbowych nie może być zlecana:
 - kobietom w ciąży;
 - pracownikom sprawującym pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującymi się dziećmi w wieku do 8 lat – bez zgody pracownika;
 - pracownikom legitymującym się stopniem niepełnosprawności – bez zgody udzielonej na wniosek pracownika przez lekarza medycyny pracy.

6. Zasady rekompensaty za godziny nadliczbowe:

- **Wynagrodzenie:**

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik ma prawo do:

- **normalnego wynagrodzenia** (czyli płacy zasadniczej wraz ze wszystkimi dodatkami wynikającymi z umowy o pracę lub regulaminu pracy) + **dodatek za nadgodziny**.

- **Wysokość dodatku (art. 151¹ § 1 KP):**

- **100% wynagrodzenia** – za pracę w nadgodzinach:

- w nocy,
- w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto.

- **50% wynagrodzenia** – za pracę w nadgodzinach w każdym innym dniu roboczym.

7. **Odbiór czasu wolnego zamiast dodatku (art. 151² KP):**

Pracodawca może zrekompensować pracę w nadgodzinach czasem wolnym od pracy:

- **na wniosek pracownika** – w wymiarze równym liczbie przepracowanych godzin nadliczbowych,
- **bez wniosku pracownika (z inicjatywy pracodawcy)** – w wymiarze **o połowę wyższym** niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

W obu przypadkach pracownik zachowuje **normalne wynagrodzenie** (czyli wynagrodzenie zasadnicze), ale nie przysługuje mu wtedy dodatek pieniężny za nadgodziny.

W pierwszej kolejności nadgodziny są rekompensowane czasem wolnym, a w przypadku braku porozumienia co do terminu rekompensaty lub w przypadku braku obiektywnych możliwości przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem jak powyżej.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

.....
(podpis i pieczęć Dyrektora SOSW w Jałowiecach)

.....
(podpis przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej)