



KR-20-60075

KR-PPR-A.450.1578.2020.2

Kraków, 2020-10-23

WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY FORUM-
OŚWIATA
NA GROBLACH PL. 9/
31-101 KRAKÓW (KRAKÓW-ŚRÓDMIEŚCIE)
Pani Przewodnicząca Anna Sapielak

Odpowiadając na Pani pismo z 28.09.2020 roku, znak:L.dz.59/KM-XI.2/2020, wyjaśniam:
1.Za organizację pracy szkoły odpowiada dyrektor szkoły (internatu), który planuje w arkuszu organizacji pracy szkoły - liczbę oddziałów klas, liczbę (limity) etatów nauczycieli i pracowników obsługi, zajęć edukacyjnych, pozalekcyjnych i itp. To pracodawca decyduje o obsadzie etatów i wyborze pracownika **oraz o czasie pracy nauczyciela.**

Organizacja pracy nauczyciela nie należy do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, żona Pana może zasięgnąć porady w tym zagadnieniu we właściwym kuratorium lub w MEN- tj. w organach nadzoru pedagogicznego.

2.Z informacji przesłanych przez Panią wnioskuję, że czas pracy nauczycieli zatrudnionych w szkole podlega przepisom Karty Nauczyciela, z której wynika, że czas pracy nauczyciela jest w niej uregulowany, co oznacza, że w świetle KN nie ma obowiązku ewidencjonowania czasu pracy nauczyciela, tak jak na podstawie Kodeksu pracy. Jednocześnie informuję, że Karta Nauczyciela do rozliczania czasu pracy nauczyciela nie stosuje pojęcia doby pracowniczej. Okresem rozliczeniowym jest rok szkolny. Pojęcia czasu pracy z Karty Nauczyciela to: rok szkolny, rok kalendarzowy, tydzień (pięciodniowy) ale nie przeciętnie pięciodniowy, dzień, godzina, godzina lekcyjna. Zasadą jest, że tydzień pracy nauczyciela jest pięciodniowy. W wyjątkowych przypadkach, związanych z doształcaniem się przez nauczyciela, wykonywaniem przez niego innych ważnych społecznie zadań lub z organizacją pracy w szkole, nauczyciel może realizować obowiązujący go wymiar zajęć przez cztery dni w tygodniu (art. 42c KN).

W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy, nauczyciel nie tylko realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, dodatkowe zajęcia edukacyjne ale również wykonuje inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, np. bierze udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, uroczystościach szkoły, gminy, jest organizatorem konkursów itp. i przeprowadza wywiadówki z rodzicami, sprawdza prace pisemne uczniów, a także przygotowuje się do prowadzenia zajęć, doskonali we własnym zakresie i doskonali zawodowo. Ewidencja czasu pracy nauczycieli oznacza dokumentowanie zajęć z uwzględnieniem innych dokumentów szkolnych, przede wszystkim dzienników lekcyjnych lub dzienników zajęć (art. 42 ust. 7a KN). Poza zakresem tej dokumentacji pozostają jednak pewne czynności, w szczególności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym, które nie mogą być przez nauczyciela udokumentowane. Oznacza to, iż brak jest możliwości pełnego rozliczenia nauczyciela z 40-godzinnego tygodnia pracy. Zapis, iż czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin na tydzień, nie oznacza, że nauczyciel ma obowiązek przebywać w szkole 40 godzin w tygodniu. Jak wskazano wyżej, w ramach czasu pracy nauczyciel wykonuje pewne czynności poza terenem szkoły, np. w domu, w podróży służbowej np. „zielone szkoły”, i reprezentując szkołę w uroczystościach państwowych, gminnych, konkursach międzyszkolnych, spartakiadach, olimpiadach itp.

3. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Godziny nadliczbowe (nadgodziny) występują wyłącznie w treści ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, KN nie przewiduje, aby nauczycielowi przydzielono godziny nadliczbowe. Ponadto praca w godzinach ponadwymiarowych realizowana jest ponad tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć (określony w art. 42 ust. 3 KN), który to rozumiany jest jako zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć (art. 42 ust. 5 KN). Natomiast przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 2 KN organ prowadzący szkołę określa w regulaminie (w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi zrzeszającymi nauczycieli), między innymi, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Godziny doraźnego zastępstwa jak wynika z definicji przydziela się nauczycielowi powyżej tygodniowego pensum.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust. 3 KN, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeręgowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

4. Karta Nauczyciela przewiduje w stosunku do nauczycieli godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw jako godziny przepracowane ponad obowiązujący nauczyciela wymiar godzin zajęć (pensum). Ustanowienie wymienionych godzin stanowi odstępstwo od zasad przewidzianych w Kodeksie pracy odnoszących się do większości

pracowników. Kodeks pracy dopuszcza wykonywanie przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych jako pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy a także pracy wykonywanej ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy (art. 151 k.p.). Karta Nauczyciela nie traktuje godzin nadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw jako godzin nadliczbowych. Na marginesie nadmieniam, że możliwe jest wszakże wykonywanie pracy przez nauczyciela ponad normy 8/40 na tydzień, czyli w godzinach nadliczbowych w myśl Kodeksu pracy, ale mogłoby to mieć miejsce np. podczas wyjazdu na tzw. zielone szkoły.

5. W opisanej przez Panią sytuacji, nauczycielowi z przykładu można by zaliczyć do czasu pracy 8 godzin od 8.00 do 16.00 oraz dwie godziny wywiadówki. Wątpliwym natomiast jest zaliczenie czasu przebywania w szkole od 16.00 do 18.00, kiedy to cytuję Panią: „przygotowywał się do zebrań.(....), a „Przejazd z pracy do domu zajmuje mu ok. 50 min i generuje dodatkowe koszty”. Wnioskuje z tego, że nie otrzymał polecenia służbowego od dyrektora na pozostanie w szkole przed wywiadówką i uzupełnianie dokumentacji szkolnej itd., lecz zdecydował sam, iż ekonomiczniej mu zostać niż jechać 50 minut i generować koszty. Oznaczało by to, że ewentualne roszczenie o godziny nadliczbowe (2 h) nauczyciel z przykładu mógłby dochodzić wyłącznie przed sądem pracy.

6. Państwowa Inspekcja Pracy jako organ posiadający określone uprawnienia kontrolne, kontroluje wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, ale nie uczestniczy w ustalaniu uprawnień pracowniczych. Oznacza to, że inspektor pracy jako organ kontrolny nie może zastępować pracodawcy i podejmować decyzji w sprawie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W ryzyku pracodawcy są wszelkie jego decyzje, w tym dotyczące wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe bądź ich niewypłacenia. Jak wynika z powyższych wyjaśnień organem właściwym do rozstrzygania spraw spornych jest sąd pracy. Rola inspektora pracy w tym zakresie jest znacznie ograniczona. Inspektor pracy, jako organ administracji państwowej działa w granicach kompetencji określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019r. poz. 1251 z póź. zm). Nie ma uprawnień do rozstrzygania spraw spornych oraz spraw, które ustawodawca pozostawił do wyłącznej kompetencji sądów pracy.

Główny Specjalista
mgr Renata Ślęzak

Klauzula informacyjna dotycząca ochrony danych osób fizycznych

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO), Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie, informuje że: