**Nauczyciele – gwarancje wynikające z Karty Nauczyciela**

|  |  |
| --- | --- |
| **Karta Nauczyciela** | **Kodeks pracy** |
| 1. Gwarancje zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy | Brak ustawowych gwarancji – umowa o pracę rozwiązywana na zasadach ogólnych. |
| 1. Zasady zatrudnienia określone ustawowo i związane ze stopniem awansu zawodowego | Dowolność zatrudnienia  Brak związku między rodzajem zatrudnienia a posiadanym stopniem awansu zawodowego |
| 1. Pewność zatrudnienia pracowniczego w szkole samorządowej w każdym przypadku – tj. na podstawie stosunku pracy | Stosunek pracy tylko, gdy występują cechy stosunku pracy |
| 1. Możliwość zatrudnienia na podstawie mianowania | Brak – jeżeli uchylone zostanie zatrudnienie na podstawie mianowania w KN |
| 1. Ustawowe przekształcenie umowy o pracę w stosunek na podstawie mianowania | Brak |
| 1. Zasady rozwiązywania stosunku pracy wyłącznie z powodów i na zasadach wskazanych w Karcie Nauczyciela | Brak ustawowych przyczyn rozwiązania – dowolność po stronie pracodawcy |
| 1. Ustawowo regulowany czas pracy **do** 40 godzin w ramach **pięciodniowego** tygodnia pracy  * **ewidencjonowany w ramach obowiązkowego pensum** * **powyżej obowiązkowego pensum – nieewidencjonowany** | * Czas pracy – **ewidencjonowane** **8 godzin dziennie** i **40** godzin pracy tygodniowo - w ramach **przeciętnie** pięciodniowego tygodnia pracy * **8 godzin dziennie do dyspozycji pracodawcy** * Brak zagwarantowania pełnego etatu (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo) oznacza pracę na część etatu |
| 1. **Ustawowy wymiar ewidencjonowanego pensum**  * dla nauczycieli przedszkoli **22 i 25** godzin, * dla nauczycieli szkół **18** godzin tygodniowo | Czas pracy - **ewidencjonowane** **8 godzin dziennie** i **40** **godzin pracy tygodniowo** - w ramach **przeciętnie** pięciodniowego tygodnia pracy |
| 1. Pełen etat dla nauczycieli przedszkoli - **22 i 25** godzin   Pełen etat dla nauczycieli szkół - **18** godzin  Pełen etat dla nauczycieli specjalistów - do **22** godzin | Pełen etat - **8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo** **(ewidencjonowane)**  Nawet praca w wymiarze 22 i 25 godzin tygodniowo (pełne pensum dla nauczycieli przedszkola według KN) **oznacza pracę na część etatu** (odpowiednio 0,55 etatu i 0,63) = **wynagrodzenie za część etatu**  Skutek:  - brak zagwarantowania pełnego etatu tj. 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo = **praca na część etatu (niepełne zatrudnienie) za część wynagrodzenia** |
| 1. Możliwość obniżenia lub zwolnienia z obowiązku realizacji pensum dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze – bez zmiany wymiaru zatrudnienia i bez zmiany wynagrodzenia | Tylko w ramach pracy na część etatu – ze zmniejszonym wynagrodzeniem. |
| 1. Ustawowe dwa dni wolne od pracy – sobota i niedziela | Sobota nie jest dniem wolnym od pracy |
| 1. Sformalizowane zasady rozwiązywania stosunków pracy:  * na koniec roku szkolnego, * za trzymiesięcznym wypowiedzeniem | Okresy wypowiedzenia z Kodeksu pracy uzależnione od okresu pracy (od 2 tygodni do 3 miesięcy); wypowiedzenie w dowolnym momencie |
| 1. Odprawy pieniężne w wysokości **6 miesięcznego wynagrodzenia** dla nauczycieli mianowanych w przypadku zmian organizacyjnych i orzeczenia niezdolności do pracy | Odprawa tylko z ustawy z ustawy o zwolnieniach grupowych z powodów organizacyjnych – uzależniona od stażu pracy, najwyższa w wysokości **3 miesięcznego wynagrodzenia** |
| 1. Odprawa emerytalna w maksymalnej wysokości **3 miesięcznego wynagrodzenia** | Odprawa emerytalna w maksymalnej wysokości **1 miesięcznego wynagrodzenia** |
| 1. **Stawki wynagrodzenia regulowane prawem**:  * wynagrodzenie zasadniczego - w rozporządzeniu, * pozostałe składniki - w uchwale samorządowej | Wynagrodzenie w całości dowolnie kształtowane przez pracodawcę |
| 1. Ustawowe stawki średniego wynagrodzenia określone ustawą | Brak |
| 1. Ustawowo regulowane odrębne wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw | Brak – godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw w ramach 40-godzinnego czasu pracy |
| 1. Ustawowo regulowany dodatek funkcyjny m.in. dla wychowawców przedszkoli | Brak |
| 1. Ustawowo regulowany dodatek motywacyjny | Brak |
| 1. Ustawowo regulowany dodatek za warunki pracy | Brak |
| 1. Ustawowo regulowany dodatek uzupełniający w sytuacji nieosiągania średnich stawek wynagrodzenia | Brak |
| 1. Ustawowo regulowany dodatek stażowy | Brak |
| 1. Świadczenie urlopowe dla nauczycieli – niezależne od dofinansowania wypoczynku z funduszu socjalnego | Brak |
| 1. Dodatek wiejski | Brak |
| 1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne | Brak, tylko na zasadzie odrębnej ustawy |
| 1. Regulowane ustawowo odrębne wynagrodzenie za pracę przy projektach unijnych | Brak |
| 1. Nagroda jubileuszowa do 250% wynagrodzenia | Brak |
| 1. Świadczenie na start dla nauczyciela początkującego | Brak |
| 1. Podwyżka wynagrodzenia związana z awansem zawodowym | Brak |
| 1. **Ustawowe zasady podwyższania wynagrodzenia**  * podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w związku ze zmianą stawek określonych w rozporządzeniu płacowym * uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego * uzyskanie wyższego stopnia wykształcenia | Brak, pracodawca dowolnie określa wysokość wynagrodzenia |
| 1. **Wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego**:  * **35 dni** w szkołach nieferyjnych * w czasie ferii w szkołach feryjnych **- 2 tygodnie zima + ok. 10 tygodni lato** | Maksymalny wymiar urlopu kodeksowego - 26 dni |
| 1. Urlop uzupełniający w szkołach feryjnych – do 8 tygodni | Brak |
| 1. Urlop dla poratowana zdrowia – 3 lata | Brak |
| 1. Obligatoryjny obowiązek utworzenia funduszu socjalnego w szkołach jako samorządowych jednostkach budżetowych – gwarantowany dostęp do świadczeń socjalnych | Obowiązek utworzenia funduszu socjalnego **tylko** jeżeli pracodawca zatrudnia **powyżej 50 pracowników**  – **brak dostępu do świadczeń socjalnych jeżeli pracodawca nie ma obowiązku tworzenia funduszu socjalnego** |
| 1. Wyższy odpis na fundusz socjalny 110% kwoty bazowej – wyższe świadczenia | Zwykły odpis z ustawy 37,5% przeciętego wynagrodzenia |
| 1. Elastyczne formy zatrudnienia bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy (uzupełnienie, ograniczenie, przeniesienie). | Rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy |
| 1. Swoboda stosowania takich metod nauczania i wychowania, jakie nauczyciel uważa za najwłaściwsze spośród uznanych przez współczesne nauki pedagogiczne, oraz do wyboru spośród zatwierdzonych do użytku szkolnego podręczników i innych pomocy naukowych. | Brak – zależy od decyzji organu prowadzącego lub pracodawcy |

Opracował – Krzysztof Lisowski