**Czas pracy pracowników szkoły**

Beata Skrobisz-Kaczmarek, radca prawny

Stan prawny: 2013-08-02 12:37

**Co do zasady nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień** **pracy****. W tym przypadku dniem wolnym od pracy, oprócz niedzieli i świąt, jest sobota. Są jednak szkoły, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia.**

**Czytaj także:**

* [Czas pracy 2014](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/artykuly/672557%2Cczas_pracy_2014.html)
* [Czy można zawrzeć dwie umowy o pracę z tym samym pracownikiem](http://kadry.infor.pl/poprzednie_tematy_dnia/teksty/506525%2Cczy_mozna_zawrzec_dwie_umowy_o_prace_z_tym_samym_pracownikiem.html)
* [Czy tzw. "godziny karciane" podwyższają pensum nauczyciela?](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/porady/509001%2Cczy_tzw_godziny_karciane_podwyzszaja_pensum_nauczyciela.html)



Czas pracy pracowników szkoły. /Fot. ShutterStock

Problematykę czasu pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach reguluje [ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela](http://www.infor.pl/dziennik-ustaw%2Crok%2C2006%2Cnr%2C97/poz%2C674%2Cujednolicony%2Custawa-karta-nauczyciela.html) (DzU z 2006 r. nr 97, poz. 674 ze zm.).

Regulacje te nie odnoszą się jednak do nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, a także w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Do nauczycieli tych placówek w zakresie czasu pracy stosuje się przepisy Kodeksu pracy. Statuty placówek mogą jednak zawierać uregulowania pozwalające na stosowanie do zatrudnionych tam nauczycieli przepisów Karty Nauczyciela w zakresie czasu pracy.

Należy pamiętać, że przepisy [Kodeksu pracy](http://www.infor.pl/dziennik-ustaw%2Crok%2C1998%2Cnum%2C21/poz%2C94%2Cujednolicony%2Custawa-kodeks-pracy.html) w art. 129 ustaliły, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

**W szkołach, w których stosuje się przepisy Karty Nauczyciela zatrudnieni nauczyciele wykonują swoje obowiązki zgodnie z organizacją roku szkolnego w okresach pracy szkoły.** Placówki feryjne, tj. placówki, w których przewidziane są ferie szkolne, wykonują pracę w okresach między feriami, natomiast placówki nieferyjne działają cały rok szkolny. Szczegółowe uregulowania w tym zakresie zawarte są w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (DzU nr 46, poz. 432 ze zm.).

Jak wynika z przepisów tego rozporządzenia, w organizacji pracy szkoły przewidziano oprócz ferii również przerwy w pracy związane ze świętami, tj. Bożego Narodzenia, Wielkiej Nocy.

**W szkołach:**

• zimowa przerwa świąteczna trwa od 23 grudnia do 31 grudnia lub od 22 grudnia do 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada w poniedziałek,

• ferie zimowe trwają dwa tygodnie w okresie od połowy stycznia do końca lutego, terminy rozpoczęcia i zakończenia ferii zimowych w szkołach na obszarze poszczególnych województw ogłasza - po zasięgnięciu opinii wojewodów i kuratorów oświaty - minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, nie później niż do końca czerwca każdego roku poprzedzającego rok, w którym będą trwały ferie zimowe,

• wiosenna przerwa świąteczna rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świętach,

• ferie letnie rozpoczynają się w najbliższą sobotę po zakończeniu rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i kończą się 31 sierpnia. W 2008 r. ferie letnie rozpoczną się 21 czerwca.

W zależności od warunków pracy szkoły zajęcia dydaktyczno-wychowawcze mogą być realizowane przez 5 lub 6 dni w tygodniu.

Co do zasady nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy. W tym przypadku dniem wolnym od pracy, oprócz niedzieli i świąt, jest sobota.

Są jednak szkoły, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia. Zatrudniony w takiej placówce nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to jednak nauczyciela pracującego w systemie kształcenia zaocznego.

**Zobacz także:** [Jak zmienią się od sierpnia 2013 r. zasady rozliczania czasu pracy](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/artykuly/673780%2Cjak_zmienia_sie_od_sierpnia_2013_r_zasady_rozliczania_czasu_pracy.html)

W każdym roku kalendarzowym w niektórych miesiącach występują sytuacje, że między dwoma dniami świątecznymi przypada dzień pracy, np. w maju między 1 a 3 wypada dzień pracy. W tym dniu zazwyczaj rodzice nie posyłają dzieci do szkół. Powstaje pytanie, jak wówczas ma pracować szkoła i nauczyciel? Czy placówka powinna być czynna, a nauczyciel przyjść do szkoły? Odpowiedź na te wątpliwości daje rozporządzenie w sprawie organizacji roku szkolnego.

W szkołach, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze są realizowane przez 5 dni w tygodniu, dzień 2 maja, jeżeli wypada w dzień powszedni, i piątek po święcie Bożego Ciała są dniami wolnymi od zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

Natomiast w innym miesiącach dyrektorzy szkół, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze są realizowane przez 5 dni w tygodniu, w porozumieniu z radą szkoły i radą pedagogiczną mogą potraktować dzień wypadający między dwoma dniami świątecznymi ustawowo wolnymi od pracy, a także piątek wypadający bezpośrednio po dniu świątecznym ustawowo wolnym od pracy, jako dzień wolny od zajęć, pod warunkiem zrealizowania zajęć przypadających na ten dzień w wybraną sobotę. Wówczas w dni wolne od zajęć szkoły mogą organizować zajęcia wychowawczo-opiekuńcze, imprezy służące upowszechnianiu kultury, sportu, turystyki i inne zajęcia pozalekcyjne.

W szkołach, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze są realizowane przez 6 dni w tygodniu, dniem wolnym od zajęć jest dzień wypadający między dwoma dniami świątecznymi ustawowo wolnymi od pracy.

**Szkoły publiczne**

Zgodnie z art. 6 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciel jest zobowiązany do realizacji zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły. Obowiązki te nauczyciel wykonuje w ramach czasu pracy ustalonego w art. 42 ust. 1 tej ustawy. W myśl tego przepisu czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

**Na tygodniową normę czasu pracy (40 godzin) nauczyciela składają się:**

• pensum,

• inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły i związane z obowiązkiem samokształcenia lub doskonalenia zawodowego.

W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel nie tylko realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, ale również wykonuje inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, np. bierze udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, ocenia prace uczniów.

Nauczyciel może być zobowiązany ponadto przez dyrektora szkoły do wykonywania określonych prac, których zakres obejmuje realizację zajęć statutowych szkoły, takich jak np. spotkania z rodzicami, które również powinny być rozliczane w ramach obowiązującej nauczyciela normy czasu pracy - 40 godzin na tydzień, gdyż są realizacją zadań statutowych szkoły.

Zajęcia edukacyjne prowadzone z uczniami zawarte są w ramowym planie nauczania.

**Dyrektor placówki na podstawie ramowych planów nauczania, które obejmują:**

• obowiązkowe zajęcia edukacyjne o charakterze dydaktyczno-wychowawczym,

• zajęcia z religii/etyki,

• godziny do dyspozycji dyrektora,

• zajęcia o charakterze terapeutyczno-wychowawczym,

• zajęcia socjoterapeutyczne ustala szkolny plan nauczania dla określonego etapu edukacyjnego.

Zajęcia ujęte w tym planie są realizowane przez poszczególnych nauczycieli w ramach tygodniowego, obowiązkowego wymiaru zajęć.

W ramach czasu pracy nauczyciel realizuje także inne zajęcia poza obowiązkowym pensum, czyli realizuje inne zadania statutowe szkoły, jak też przygotowuje się do zajęć i doskonali zawodowo.

Ustawodawca nie określił jednak wprost katalogu zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły i czasu ich trwania. Należy więc posłużyć się art. 1 pkt 15 ustawy o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (DzU z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.), zgodnie z którym system oświaty zapewnia warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych, jak też kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania wolnego czasu.

Zajęcia, które nauczyciel realizuje poza obowiązkowym pensum, takie jak np. kółka zainteresowań, olimpiady przedmiotowe, zawody sportowe, wycieczki szkolne, przygotowanie i udział w egzaminach, przygotowanie się do prowadzenia zajęć oraz wszystkie inne czynności wykonywane przez nauczyciela, uznaje się w myśl obecnie obowiązujących przepisów za zajęcia wykonywane w ramach 40- godzinnego, tygodniowego [czasu pracy](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/artykuly).

Przykład

Nauczyciel matematyki prowadzi zajęcia wyrównawcze z tego przedmiotu dla uczniów klas V w wymiarze 3 godzin w tygodniu. Za prowadzenie tych zajęć nie otrzyma dodatkowego wynagrodzenia, gdyż zajęcia te są realizowane w ramach obowiązującego danego nauczyciela czasu pracy.

Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych dla nauczycieli między innymi szkół podstawowych, gimnazjów czy szkół ponadgimnazjalnych wynosi 18 godzin tygodniowo i może być zwiększona do 27 godzin tygodniowo.

Pracodawca zwiększa na wniosek nauczyciela jego tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, jednak w granicach ustalonych przepisami Karty Nauczyciela. W przypadku podwyższenia pensum wzrasta również wysokość wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez nauczyciela. W tym celu mnoży się stawkę wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową przez podwyższoną miesięczną liczbę godzin. Natomiast wynagrodzenie za jedną godzinę przeliczeniową oblicza się, dzieląc odpowiednio minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną liczbę godzin wynikającą z pomnożenia obowiązkowego wymiaru godzin przez 4,16. Uzyskany w ten sposób wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 liczy się jak pełną godzinę.

Przykład

Nauczyciel gimnazjum od 1 września 2007 r. realizuje zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela tzw. podwyższone pensum w wymiarze 25 godzin. Nauczyciel ten jest nauczycielem kontraktowym z wyższym wykształceniem magisterskim i przygotowaniem pedagogicznym.

Zgodnie z tabelą określającą minimalne stawki [wynagrodzenia](http://kadry.infor.pl/kadry/wynagrodzenia) zasadniczego jego wynagrodzenie wynosi 1444 zł.

Aby obliczyć minimalne wynagrodzenie zasadnicze tego nauczyciela, należy obliczyć wynagrodzenie za jedną godzinę przeliczeniową:

18 x 4,16 = 74,88, czyli 75 po zaokrągleniu w górę do pełnej godziny

1444 : 75 = 19 zł 25 gr.

Następnie obliczamy wynagrodzenie zasadnicze przy zwiększonym pensum wynoszącym 25 godzin tygodniowo.

25 x 4,16 = 104 godziny miesięcznie

104 x 19 zł 25 gr = 2002 zł.

Miesięczne minimalne wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela kontraktowego z wyższym wykształceniem magisterskim i przygotowaniem pedagogicznym przy zwiększonym pensum wyniesie 2002 zł.

Istotnym problemem zarówno dla dyrektorów, jak i nauczycieli jest czas trwania zajęć z uczniami i wychowankami. Obowiązujące w tym zakresie przepisy nie rozstrzygają tego problemu w sposób jednoznaczny. Zapisy przyjęte w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (DzU nr 61, poz. 624 ze zm.) określają jedynie ogólny wymiar czasu trwania zajęć, który powinien być szczegółowo określony w statucie danej szkoły/placówki z uwzględnieniem jej specyfiki i możliwości psychofizycznych dzieci i młodzieży.

**I tak godzina zajęć w:**

• przedszkolu - trwa 60 minut,

• szkole podstawowej, gimnazjum - trwa 45 minut. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się prowadzenie zajęć edukacyjnych w czasie od 30 do 60 minut, zachowując ogólny tygodniowy czas zajęć ustalony w tygodniowym rozkładzie zajęć.

**Czas trwania poszczególnych zajęć edukacyjnych w klasach I-III ustala nauczyciel prowadzący te zajęcia, zachowując ogólny tygodniowy czas zajęć.**

• liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym, technikum, zasadniczej szkole zawodowej - trwa 45 minut. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się prowadzenie zajęć edukacyjnych w innym wymiarze, nie dłuższym jednak niż 60 minut, zachowując ogólny tygodniowy czas zajęć ustalony w tygodniowym rozkładzie zajęć.

Generalną zasadą jest, że godzina zajęć edukacyjnych, z wyjątkiem przedszkoli, trwa 45 minut. Jednak statut może przewidywać dla pewnych grup nauczycieli inny czas trwania zajęć.

Przykład

W statucie Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych ustalono, że:

• godzina lekcyjna w szkole trwa 45 minut, a godzina zajęć praktycznych wwarsztatach szkolnych - 55 minut, z poniższym zastrzeżeniem:

- rada pedagogiczna, po zasięgnięciu opinii rady rodziców, może ustalić inny czas trwania godziny lekcyjnej, nie dłuższy jednak niż 60 minut, zachowując ogólnotygodniowy czas zajęć, ustalony w tygodniowym rozkładzie zajęć;

• godzina pracy pedagoga szkolnego trwa 60 minut,

• godzina pracy biblioteki szkolnej i świetlicy szkolnej trwa 60 minut,

• godzina pracy wychowawcy w internacie trwa 60 minut.

Szkolny plan nauczania przewiduje oprócz zajęć lekcyjnych również przerwy między zajęciami.

**Przerwy lekcyjne są dla uczniów czasem odpoczynku między poszczególnymi zajęciami.** Dla nauczyciela natomiast jest to w dalszym ciągu czas pracy, w którym musi zwrócić szczególną uwagę na zachowanie uczniów znajdujących się najczęściej na korytarzach szkoły lub przy sprzyjających warunkach atmosferycznych na boisku szkolnym. Od nauczyciela wymaga się w tym czasie szczególnie wzmożonej uwagi. **Nauczyciel nie może opuścić nawet na chwilę miejsca pełnienia dyżuru, chyba że obowiązki te przejmie inny nauczyciel.** Organizację i harmonogram dyżurów nauczycieli ustala dyrektor szkoły po uwzględnieniu potrzeb szkoły.

**Podczas pełnienia dyżuru nauczyciele zobowiązani są w szczególności do:**

• punktualnego rozpoczynania dyżuru i ciągłej obecności w miejscu podlegającym jego nadzorowi,

• aktywnego pełnienia dyżuru - reagowania na wszelkie przejawy zachowań odbiegających od przyjętych norm, do których zaliczamy agresywne postawy wobec kolegów, bieganie, siadanie na poręcze schodów, parapety okienne,

• zwracania uwagi na przestrzeganie przez uczniów ustalonych zasad wchodzenia do budynku szkolnego lub też sal lekcyjnych,

• egzekwowania, aby uczniowie nie opuszczali terenu szkoły podczas przerwy,

• niedopuszczania do palenia papierosów na terenie szkoły - szczególnie w toaletach szkolnych.

Ustalony plan nauczania wskazuje, że nauczyciel podczas pracy w szkole realizuje nie tylko zajęcia edukacyjne, ale również opiekuńczo-wychowawcze, które wliczane są do czasu pracy nauczyciela.

**Zadaj pytanie:** [Forum Kadry](http://forum.infor.pl/forum/26-kadry/)

**Obniżenie wymiaru obowiązkowego pensum**

Przepisy Karty Nauczyciela zapewniają nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze w szkołach obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Zniżka godzin uzależniona jest od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy. Osoby zajmujące stanowiska kierownicze mogą być również zwolnione z obowiązku realizacji tych zajęć. Decyzję w tym zakresie podejmuje organ prowadzący szkołę, po uzyskaniu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Przykład

Dyrektorowi szkoły podstawowej, która ma 15 oddziałów, obniżono obowiązujący wymiar pensum do 4 godzin tygodniowo. Decyzję w tej sprawie podejmuje gmina po zasięgnięciu opinii kuratorium. Pozostały czas nauczyciel ten ma poświęcić na wykonywanie zadań dyrektora.

Również można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, którzy prowadzą pracę naukową albo doskonalenie zawodowe lub wykonują prace zlecone przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

Obniżenia tym nauczycielom wymiaru obowiązkowego pensum, na czas określony lub do odwołania, dokonuje dyrektor i od jego uznania zależy, o ile godzin ten wymiar będzie mniejszy. Jednak decyzja dyrektora musi być zaakceptowana przez organ prowadzący szkołę. Zmiana wymiaru obowiązkowych zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia tego nauczyciela.

Przykład

Nauczyciel mianowany zatrudniony w pełnym wymiarze godzin uczący języka polskiego podnosi swoje kwalifikacje na studiach doktoranckich. Ponieważ pisze pracę doktorską, zwraca się do dyrektora o obniżenie pensum do 10 godzin w okresie roku szkolnego. Dyrektor za zgodą organu prowadzącego szkołę obniża wymiar pensum tego nauczyciela jednak tylko do 12 godzin.

**Dla nauczycieli prowadzących zajęcia:**

• w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy placówkach dyplomatycznych i konsularnych Rzeczypospolitej Polskiej,

• nauczycieli prowadzących zajęcia w systemie kształcenia na odległość zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących dla Dzieci Obywateli Polskich Czasowo Przebywających za Granicą oraz

• nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli

**Minister Edukacji Narodowej i Sportu w zarządzeniu nr 27 z 30 października 2001 r. (DzUrz MENiS nr 4, poz. 25) określił tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć oraz zasady zmniejszania bądź zwalniania z jego realizacji.**

Zgodnie z przepisami rozporządzenia obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych i wychowawczych nauczycieli zatrudnionych w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy placówkach dyplomatycznych i konsularnych Rzeczypospolitej Polskiej wynosi 26 godzin tygodniowo, a nauczycieli zatrudnionych w bibliotece lub świetlicy szkolnej - 36 godzin tygodniowo.

**Nauczycielom, którym powierzono stanowiska dyrektorów szkół przy placówkach dyplomatycznych i konsularnych Rzeczypospolitej Polskiej, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć o:**

• 16 godzin tygodniowo - w szkole, w której liczba oddziałów wynosi od 12 do 14,

• 18 godzin tygodniowo - w szkole, w której liczba oddziałów wynosi 15,

• 20 godzin tygodniowo - w szkole, w której liczba oddziałów przekracza 15.

Minister, na wniosek dyrektora zespołu, może dodatkowo obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych i wychowawczych dyrektorowi szkoły, któremu są podporządkowane co najmniej dwa szkolne punkty konsultacyjne, o 2 godziny tygodniowo, niezależnie od zniżki, o której mowa wyżej.

Nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko wicedyrektora szkoły, ustala się zniżkę tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, odpowiednio o 4 godziny mniejszą od zniżki ustalonej dla dyrektora szkoły.

Pensum dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze w systemie kształcenia na odległość w Zespole Szkół Ogólnokształcących dla Dzieci Obywateli Polskich Czasowo Przebywających za Granicą wynosi 648 godzin rocznie.

**Do obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych nauczycieli zalicza się:**

• godziny konsultacji,

• godziny poprawiania oraz oceniania pisemnych prac kontrolnych i egzaminacyjnych, licząc poprawienie 4 prac za 1 godzinę zajęć w szkole podstawowej i gimnazjum oraz 3 prac za 1 godzinę zajęć w szkole ponadgimnazjalnej i ponadpodstawowej,

• godziny nadzorowania egzaminów klasyfikacyjnych pisemnych, przy czym egzamin klasyfikacyjny trwa nie dłużej niż jedna godzina zajęć w szkołach wyżej wymienionych,

• godziny przeprowadzania egzaminów klasyfikacyjnych ustnych, przy czym egzamin klasyfikacyjny trwa nie dłużej niż 20 minut.

Obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli zatrudnionych w placówkach, dla których organem prowadzącym jest minister, wynosi 35 godzin tygodniowo.

Nauczyciele pełniący funkcje kierownicze mogą być również zwolnieni z realizacji obowiązkowego pensum.

W Zespole Szkół Ogólnokształcących dla Dzieci Obywateli Polskich Czasowo Przebywających za Granicą nauczycieli, którym powierzono stanowiska dyrektora i wicedyrektora zwalnia się od obowiązku realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć określonych przepisami Karty Nauczyciela.

W przypadku nauczycieli, którym powierzono stanowiska dyrektora i wicedyrektora placówki, zwalnia się od obowiązku realizacji 35-godzinnego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Nauczycielom, którym powierzono inne stanowiska kierownicze przewidziane w statucie, obniża się 35-godzinny tygodniowy wymiar zajęć o 15 godzin tygodniowo.

**Zróżnicowane pensum**

W szkołach ponadgimnazjalnych występują sytuacje, które powodują, że nauczyciele w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpują obowiązującego ich wymiaru pensum. Najczęściej ma to miejsce w czasie matur, egzaminów zawodowych czy praktyk zawodowych odbywanych przez uczniów. W takich przypadkach mają zastosowanie przepisy art. 42 ust. 5b KN, zgodnie z którymi nauczyciel realizujący tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, dla którego plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych. Oznacza to, że dopuszcza się różnicowanie w trakcie roku szkolnego ilości zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela, ale nie dopuszcza się różnicowania w trakcie roku szkolnego ustalonego nauczycielowi wynagrodzenia.

Norma szczególnego rodzaju - realizacja zajęć dydaktycznych w rozliczeniu nie tygodniowym, ale rocznym (kompetencja organu prowadzącego szkołę - art. 42 ust. 7 pkt 1).

Nauczyciel w okresie całego roku szkolnego ma gwarancję pobierania wynagrodzenia w stałej wysokości odpowiedniej do wymiaru zatrudnienia określonego w umowie o pracę lub akcie mianowania. Dlatego też organy prowadzące szkoły powinny ustalić sposób rozliczania tygodniowego wymiaru zajęć tych nauczycieli, gdyż ma to istotne znaczenie przy ustalaniu godzin ponadwymiarowych.

Przykład

Nauczyciel wychowania fizycznego zatrudniony w liceum ogólnokształcącym jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć - 18 godz. W ciągu 10 miesięcy roku szkolnego powinien zrealizować 749 godz. zajęć (18 x 4, 16 x 10),

W okresie maj-czerwiec realizuje 5 godzin tygodniowo, tj. tylko 41 godzin w ciągu 2 miesięcy (5 x 4, 16 x 2),

Z uwagi na to, że nauczyciel ten w tym okresie nie wyczerpuje swojego pensum w innych okresach można go zobowiązać do pracy ponad 18 godzin bez dodatkowego wynagrodzenia. Dlatego dyrektor zaplanował dla niego tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w miesiącach wrzesień - kwiecień w wymiarze 21 godzin [(749-41) : (8 x 4,16)].

Oznacza to, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się w przypadku tego nauczyciela każdą godzinę realizowaną przez nauczyciela powyżej 21 godzin w okresie od września do kwietnia oraz każdą powyżej 5 godzin w maju i czerwcu.

**Polecamy także:** [Jak rozliczać czas pracy nauczycieli](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/artykuly/646349%2Cjak_rozliczac_czas_pracy_nauczycieli.html)

**Łączenie etatu**

Niż demograficzny powoduje, że często dla nauczyciela brak jest godzin zajęć w pełnym wymiarze, zgodnie z zawartą z nim umową o pracę.

**W tym przypadku dyrektor przed podjęciem decyzji o zwolnieniu nauczyciela z pracy może:**

• zaproponować mu ograniczenie etatu, na które nauczyciel musi wyrazić zgodę,

• uzupełnienie etatu w innej szkole,

• łączenie w ramach jednego etatu różnych zajęć.

Jeżeli dyrektor nie może zapewnić nauczycielowi pełnego wymiaru zajęć, może przydzielić temu nauczycielowi inne, pod warunkiem że do ich prowadzenia posiada wymagane kwalifikacje. Nie zawsze są to zajęcia, dla których ustalono takie same tygodniowe pensum. Nauczyciel musi jednak wiedzieć, jakie pensum ma realizować, bowiem każda godzina realizowana ponad jest pracą w godzinach ponadwymiarowych, za które otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie. Kompetencje do określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli przedmiotów w różnym wymiarze posiada organ prowadzący szkołę lub placówkę, po uzyskaniu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny (art. 42 ust. 7 pkt 3). W tym celu decyzje podejmuje rada gminy, powiatu lub sejmik województwa.

Przykłady

Nauczyciel nauczania początkowego realizuje w ramach jednego etatu zajęcia w klasach 1-3 w wymiarze 12/18 i w świetlicy w wymiarze 15/26. Zgodnie z ustaleniami organu prowadzącego nauczycielom prowadzącym zajęcia o różnym wymiarze pensum podstawowego ustala się pensum uśrednione w ten sposób, że sumę poszczególnych wymiarów dzieli się przez ich liczbę.

Aby ustalić pensum dla tego nauczyciela, należy wykonać następujące działania:

18 + 26= 44

44 : 2 = 22 - takie pensum obowiązuje tego nauczyciela.

Ponieważ nauczyciel ma przydzielonych 27 godzin zajęć, za 5 godzin otrzyma dodatkowe wynagrodzenie.

\*\*\*

Nauczyciel realizuje łącznie 29 godzin, w tym 9 według pensum 18-godzinnego i 20 według pensum 26-godzinnego. Organ prowadzący ustalił, że dla nauczycieli prowadzących zajęcia o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin w ramach jednego etatu ustala się pensum proporcjonalne w odniesieniu do łącznej liczby realizowanych przez nauczyciela zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

W tym przypadku tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć nauczyciela wynosi 23 godziny. Nauczyciel ten będzie miał 6 godzin ponadwymiarowych. Wynika to z następujących wyliczeń: 9/18 + 20/26 = 1,27, a zatem jeżeli 1,27 etatu stanowi 29 godzin, więc proporcjonalnie 1 etat to 23 godziny.

**Godziny ponadwymiarowe**

Jednym z uregulowań Karty Nauczyciela, który sprawia wiele problemów jest art. 35.

Zgodnie z jego brzmieniem w szczególnych przypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Ten sam przepis dopuszcza również możliwość przydzielenia nauczycielowi doraźnych zastępstw.

Zgodnie z definicją zawartą w ustawie przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

W stosunku do doraźnych zastępstw ustawodawca nie zastrzega, że godziny te mają być przydzielane zgodnie z posiadaną przez nauczyciela specjalnością. Byłoby to wprost niemożliwe do realizacji w praktyce.

Każda godzina ponadwymiarowa, w tym doraźnego zastępstwa, jest opłacana według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Przykład

Nauczyciel matematyki został zobowiązany do zastąpienia nieobecnej nauczycielki języka polskiego. W czasie zastępstwa przeprowadził zajęcia z matematyki. Pomimo braku kwalifikacji do zastąpienia nauczyciela języka polskiego nauczyciel ten otrzyma za godzinę zastępstwa wynagrodzenie według swojej stawki osobistego zaszeregowania.

Organ prowadzący w regulaminie wynagradzania określa wyłącznie szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, uwzględniając zasadę, że są one opłacane według stawki osobistego zaszeregowania.

Godziny ponadwymiarowe, jak też godziny doraźnych zastępstw nie są związane z czasem pracy nauczycieli określonym w art. 42 Karty Nauczyciela.

**Godziny ponadwymiarowe ani godziny doraźnych zastępstw nie są godzinami nadliczbowymi w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Z uwagi na to, że Karta Nauczyciela kompleksowo uregulowała te kwestie, godziny nadliczbowe nie występują w pragmatyce zawodowej nauczycieli.**

**Praca w nocy**

Jak wynika z art. 42c Karty Nauczyciela, nauczyciel pracuje 5 dni w tygodniu. Są jednak placówki, w których praca odbywa się przez wszystkie dni w tygodniu, w tym również w nocy. Placówki, w których dopuszczalna jest praca również w porze nocnej, określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 maja 2001 r. w sprawie realizowania przez nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych w porze nocnej (DzU nr 52, poz. 550).

**Należą do nich:**

• zakłady poprawcze,

• schroniska dla nieletnich,

• rodzinne ośrodki diagnostyczno-konsultacyjne z internatami dla dzieci i młodzieży,

• placówki opiekuńczo-wychowawcze zapewniające całodobową opiekę.

• specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze,

• internaty i bursy szkolne,

• domy wczasów dziecięcych.

**Praca nauczyciela w porze nocnej może mieć miejsce tylko w przypadkach wymagających zapewnienia opieki wychowawczej także w porze nocnej ze względu na występowanie przynajmniej jednego z następujących warunków:**

• specyfiki szkoły, polegającej w szczególności na przyjmowaniu dzieci także w porze nocnej,

• wieku wychowanków - przedszkolnego lub szkolnego (klasy 1-3),

• stanu zdrowia wychowanków - niepełnosprawności lub zaburzeń rozwoju,

• niedostosowania społecznego wychowanków,

• specyfiki środowiska lokalnego, jeżeli stanowi zagrożenie dla wychowanków,

• warunków lokalowych szkoły - rozmieszczenia grup wychowanków w kilku budynkach lub kilku skrzydłach obiektu.

**Dyrektor szkoły nauczycielom zobowiązanym do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej zapewnia:**

• dzień wolny od pracy po zakończeniu pracy w porze nocnej trwającej co najmniej 8 godzin,

• korzystanie co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych nocy wolnych od pracy, przypadających w sobotę i w niedzielę lub w niedzielę i w poniedziałek,

• równomierne obciążenie nauczycieli pracą w porze nocnej.

Przykład

Wychowawczyni w domu dziecka przyniosła zaświadczenie, że jest w 3. miesiącu ciąży, dlatego dyrektor musi zmienić plan dyżurów nocnych. W tym przypadku będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy zabraniające zatrudniania kobiet w ciąży w nocy.

Jednak nauczyciel wychowujący dziecko w wieku do lat 4 oraz nauczyciel samotnie wychowujący dziecko w wieku do lat 14 może być obowiązany do zapewnienia opieki wychowawczej w porze nocnej wyłącznie za jego zgodą.

Za pracę w nocy nauczycielowi przysługuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednak nie niższej niż w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1126 zł od 1 stycznia 2008 r.

**Praca w dzień wolny**

Kodeks pracy przewiduje dobowy i tygodniowy odpoczynek pracownika. Z uwagi na to, że problematyka ta nie jest regulowana przez Kartę Nauczyciela, zapisy art. 132-133 k.p. będą miały zastosowanie również do nauczyciela. I tak nauczycielowi przysługuje w każdej dobie prawo do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku oraz w każdym tygodniu do 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku.

W przypadku gdy nauczyciel prowadzi zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze w dniu dla niego wolnym od pracy, otrzymuje w zamian za to inny dzień wolny od pracy. Jeżeli nie ma takiej możliwości, pracodawca wypłaca nauczycielowi odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej w przepisach o wynagrodzeniu nauczycieli.

Przepisami tymi są dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach „rządowych” rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 29 września 2000 r., a dla nauczycieli pracujących w szkołach „samorządowych” regulamin, natomiast dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez inne podmioty niż wymienione wyżej, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę.

Nauczycielom „samorządowym”, którzy w dniu wolnym od pracy realizują zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za każdą godzinę pracy obliczane jak za godzinę ponadwymiarową.

Przykład

Nauczyciel wychowania fizycznego w gimnazjum uczestniczył z uczniami w spartakiadzie młodzieży, która odbyła się w sobotę i niedzielę. Były to dla tego nauczyciela dni wolne od pracy, za które powinien otrzymać inne dni wolne. Z uwagi na to, że dyrektor nie ma takiej możliwości, wypłacił temu nauczycielowi wynagrodzenie za 12 godzin pracy liczone jak za godziny ponadwymiarowe.

Inaczej zostało to uregulowane dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez administrację rządową (kuratora, ministra). W tym przypadku nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, którzy realizują zajęcia w dniu wolnym od pracy i nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego od pracy, przysługuje odrębne wynagrodzenie, za wszystkie godziny efektywnie przepracowane w tym dniu, płatne jak za godziny ponadwymiarowe. Nauczycielom zatrudnionym w szkołach niewymienionych wyżej, którzy w dniu wolnym od pracy realizują planowane i odpowiednio udokumentowane zorganizowane zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za efektywnie przepracowane godziny ponadwymiarowe, nie więcej jednak niż za 4 godziny.

Nauczycielom zajmującym stanowiska kierownicze, sprawującym w dniu wolnym od pracy nadzór nad przebiegiem zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, nie przysługuje z tego tytułu odrębne wynagrodzenie.

Zajęcia w szkole mogą być realizowane również w święto. Wówczas za pracę w tym dniu, który przypada poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny. Jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy, to zamiast dnia wolnego dyrektor wypłaca nauczycielowi wynagrodzenie ze 100% dodatkiem.

**Rozliczanie czasu pracy nauczycieli**

Pomimo jednoznacznych uregulowań w tym zakresie pojawiają się nadal wątpliwości co do sposobu rozliczania czasu pracy nauczyciela.

Realizowane przez nauczyciela pensum jest ewidencjonowane i rozliczane w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć w okresach tygodniowych.

Tak więc ewidencja czasu pracy nauczyciela obejmuje jedynie pensum, czyli zajęcia realizowane bezpośrednio z uczniami. Inne zajęcia są odnotowywane w dokumentach szkoły, np. wycieczka, zebranie z rodzicami lub też np. sprawdzanie zeszytów, przygotowanie do zajęć czy też organizacja zabawy szkolnej.

**Jak wynika z przepisów ustawy Karta Nauczyciela, na tygodniową normę czasu pracy (40 godzin) nauczyciela składają się:**

• pensum,

• inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły bądź związane z obowiązkiem samokształcenia lub doskonalenia zawodowego.

Karta Nauczyciela nie reguluje kwestii związanych z dokumentowaniem tych czynności. Nie ma więc podstaw do rozliczania nauczyciela z 40-godzinnego tygodnia pracy. Podejmowane przez niektóre gminny działania polegające na ewidencjonowaniu rzeczywistego czasu pracy nauczyciela, przez wprowadzanie indywidualnych dziennych kart pracy, są bezprawne.

Należy pamiętać, że ustawa Karta Nauczyciela nie ustala dobowej normy czasu pracy, lecz jedynie tygodniową. W tym zakresie brak jest podstaw prawnych do stosowania przepisów Kodeksu pracy, gdyż Karta Nauczyciela w sposób kompleksowy reguluje problematykę czasu pracy nauczycieli.

Na ogół pensum realizowane jest przez nauczyciela w szkole, w której jest zatrudniony, inne zajęcia natomiast są wykonywane poza szkołą, np. wycieczka czy też dokształcanie się nauczyciela.

Nauczyciel nie może więc być zobowiązany do rozliczania się z dobowej (8-godzinnej) normy czasu pracy.

Inne zasady rozliczania czasu pracy mogą dotyczyć nauczycieli zatrudnionych w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Do tych nauczycieli mają zastosowanie ściśle określone przepisy Karty wymienione w art. 91b ust. 2 pkt 2 tej ustawy.

W konsekwencji oznacza to, że do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach i szkołach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, a także w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych czas pracy jest ustalany zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Statuty tych placówek mogą jednak przewidywać stosowanie do zatrudnionych tam nauczycieli przepisów Karty w tym zakresie. W przypadku jednak braku takich uregulowań do nauczycieli będzie miał zastosowanie Kodeks pracy.

Co oznacza, że w myśl art. 129 k.p. czas pracy nauczyciela nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

W stosunku do nauczycieli tych placówek pracodawca zakłada i prowadzi - odrębnie dla każdego pracownika - kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu w 5-dniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do tych pracowników ma więc zastosowanie w pełnym zakresie § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.).

**Urlop wypoczynkowy**

Prawo do odpoczynku każdemu pracownikowi gwarantuje Konstytucja RP. Uszczegółowienia tego prawa ustawodawca dokonał dla nauczycieli w ustawie - Karta Nauczyciela oraz w Kodeksie pracy. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Istotnym uprawnieniem wynikającym z tego prawa jest to, że pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielom zatrudnionym w szkołach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, określa ustawa Karta Nauczyciela w art. 64-67, a w sprawach w niej nieuregulowanych - Kodeks pracy art. 152-173.

W pozostałych szkołach i placówkach o stosowaniu powyższych przepisów powinny rozstrzygać statuty tych placówek oświatowych.

**Urlop w szkole feryjnej**

Urlop wypoczynkowy nauczycielom zatrudnionym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe przysługuje w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania (art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Prawo do pierwszego urlopu nauczyciel zatrudniony w szkole feryjnej uzyskuje w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów w każdym następnym roku kalendarzowym.

Nauczyciele zatrudnieni w tych szkołach dodatkowo korzystają z przerwy świątecznej zimowej i wiosennej.

Nauczyciele placówek feryjnych są nieliczną grupą zawodową, której urlop wypoczynkowy obejmuje wszystkie dni tygodnia, tj. niedziele, święta oraz dni wolne od pracy.

**Polecamy serwis:** [Czas pracy](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/czas_pracy/artykuly)

**Urlop w szkole nieferyjnej**

Nauczycielom zatrudnionym w placówkach, w których w organizacji pracy nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje [urlop](http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/urlopy/artykuly) wypoczynkowy w wymiarze 35 dni roboczych niezależnie od lat pracy i poziomu wykształcenia.

Urlop ten udzielany jest zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

Prawo do pierwszego urlopu nauczyciele placówek nieferyjnych nabywają po przepracowaniu miesiąca pracy w wymiarze 1/12 z 35 dni roboczych.

**Pracownicy niebędący nauczycielami**

Do nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez osoby fizyczne lub prawne, niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, w zakresie czasu pracy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy tak jak w stosunku do pracowników niebędących nauczycielami.

Jednak statuty tych szkół mogą przewidywać inne uregulowania, w tym również stosowanie przepisów Karty Nauczyciela.

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy lub innym wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy miejscu.

W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza gotowość do wykonywania pracy. Tak więc czasem pracy jest nie tylko efektywne wykonywanie zadań, które powierzył mu pracodawca, ale także okres nieświadczenia pracy, jednak pod warunkiem że w tym czasie pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy.

Ustalając czas pracy dla pracowników, należy pamiętać o normie czasu pracy i wymiarze czasu pracy, jak też okresie rozliczeniowym oraz o dobie pracowniczej i tygodniu pracy.

Przez dobę pracowniczą należy rozumieć kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, o której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 k.p.).

Przykład

Pracownik sekretariatu szkoły ponadgimnazjalnej pracuje w godzinach od 8.00 do 16.00. Dyrektor, z uwagi na konieczność przyjmowania dokumentów składanych przez młodzież, polecił temu pracownikowi w lipcu, we wtorek i czwartek rozpoczynanie pracy o godz. 10, a kończenie o godz. 17.00. Pracownikowi temu z uwagi na tak ustalony rozkład czasu pracy i przekroczenie normy dobowej przysługuje dodatek za 4 godziny nadliczbowe.

Tydzień - to 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

**Odpoczynek dobowy**

Kodeks pracy gwarantuje każdemu pracownikowi odpoczynek zarówno dobowy, jak i tygodniowy. Tak więc w każdej dobie przysługuje mu prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracodawca planując czas pracy pracownika musi go tak ustalić, aby w każdym dniu pracownik miał zapewnione nie mniej niż 11 godzin, w czasie których nie będzie pozostawał do dyspozycji pracodawcy.

Należy jednak pamiętać, że odpoczynek ten musi być nieprzerwany, a co za tym idzie, musi to być 11 kolejno następujących po sobie godzin.

Ustawodawca, zapewniając pracownikowi dobowy odpoczynek w wymiarze 11 godzin, spowodował określenie maksymalnego dopuszczalnego czasu pozostawania pracownika do dyspozycji pracodawcy. Tak więc przy ustaleniu, że doba pracownicza obejmuje kolejne 24 godziny przy obowiązkowym okresie odpoczynku wynoszącym 11 godzin, czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy nie może przekraczać 13 godzin.

**Odpoczynek tygodniowy**

W każdym tygodniu pracy, oprócz odpoczynku dobowego, pracownik ma prawo do co najmniej 35-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, który obejmuje 11 godzin odpoczynku dobowego. Odpoczynek ten może być skrócony, nie więcej jednak niż do 24 godzin, w stosunku do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Odpoczynek tygodniowy może również być skrócony w razie zmiany pory wykonywania pracy pracownika w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy. Jeżeli pracodawca skróci odpoczynek tygodniowy, wówczas nie ma obowiązku jego zrównoważenia w innym terminie.

Co do zasady odpoczynek tygodniowy powinien być zapewniony w niedzielę, która obejmuje kolejne 24 godziny, poczynając od 6.00 w tym dniu, do 6.00 dnia następnego, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. W przypadkach jednak, gdy przepisy dopuszczają pracę w niedzielę, odpoczynek taki może przypadać w innym dniu.

Pracownikowi zatrudnionemu w równoważnym systemie czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 16 lub do 24 godzin, trzeba udzielić tyle godzin odpoczynku dobowego, ile godzin wcześniej pracował. Jest to tzw. odpoczynek równoważny. Jeżeli pracownik pracował 16 godzin - odpoczynek dobowy powinien wynosić co najmniej 16 godzin.

**Systemy czasu pracy**

Pracownicy szkoły najczęściej wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Jednak może się zdarzyć, że niektórzy pracodawcy dla pewnej grupy pracowników ustalą inne systemy, które zostały omówione poniżej.

***Podstawowy system czasu pracy***

System ten może być stosowany do wszystkich pracowników, niezależnie od tego, jaki rodzaj pracy wykonują, z uwagi na to, że wprowadzenie podstawowego systemu czasu pracy nie jest uzależnione od spełniania określonych przesłanek, tak jak w przypadku pozostałych systemów czasu pracy.

**Praca w podstawowym systemie czasu pracy wyznaczona jest dobową, tygodniową normą czasu pracy oraz zasadą, w stosunku do pracowników samorządowych, 5-dniowego tygodnia pracy.**

Pracownik zatrudniony w tym systemie nie może, pod warunkiem że nie występują szczególne okoliczności uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych, pracować więcej niż 8 godzin na dobę. Wymiar ten może być wydłużony tylko w przypadku pracowników zatrudnionych w pozostałych systemach czasu pracy. Pracodawca zatrudniający pracowników w podstawowym systemie czasu pracy nie może zatem zaplanować ich czasu na więcej niż 8 godzin w ciągu doby. Tygodniowa norma czasu pracy w 5-dniowym tygodniu pracy wynosi 40 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób okres rozliczeniowy może zostać wydłużony do 6 miesięcy, bądź do 12 miesięcy, jeżeli dodatkowo uzasadniałyby to nietypowe warunki organizacyjne lub techniczne mające wpływ na przebieg procesu pracy.

***Równoważny system czasu pracy***

Kodeks pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją dopuszcza możliwość wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy, w którym dopuszczalne jest wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 8-godzinną normę, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych nie więcej niż do 4 miesięcy.

Wprowadzenie wydłużonego dobowego wymiaru czasu pracy musi jednak być zrównoważony krótszym dobowym wymiarem czasu w niektórych dniach lub dniami wolnymi.

Wprawdzie równoważny system czasu pracy dopuszcza przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, to jednak należy zachować 40-godzinną normę tygodniową oraz 5-dniowy tydzień pracy.

Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nawet do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca, który nie może być wydłużony.

Pracownikowi po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy ponad 12 godzin należy się odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracownicy zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych mogą świadczyć pracę w systemie równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (w szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony nie więcej niż do 4 miesięcy).

Również w tym przypadku po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy pracownikowi należy się odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin.

Wprowadzając równoważny system czasu pracy, pracodawca musi pamiętać, że w tym systemie praca dla pewnych grup pracowników nie może przekroczyć 8 godzin na dobę.

**Dotyczy to:**

• pracownic w ciąży,

• pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez dziecko 4. roku życia, bez ich zgody,

• pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Jednak wymienieni pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszonym z tego powodu wymiarem czasu pracy.

***Indywidualny rozkład czasu pracy***

Przepisy dopuszczają także możliwość ustalenia przez pracodawcę, na pisemny wniosek pracownika, indywidualnego rozkładu jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Oznacza to, że pracodawca, na wniosek pracownika, może ustalić inną organizację jego czasu pracy niż u pozostałych pracowników. Taki rozkład czasu pracy musi jednak być dostosowany do systemu czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony.

**Przerwy w pracy**

Pracownik świadczący w dobie pracowniczej pracę przez co najmniej 6 godzin ma prawo do przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy trwającej co najmniej 15 minut. Za czas tej przerwy pracownik zachowuje więc wynagrodzenie.

Pracodawca oprócz wymienionej przerwy może również wprowadzić jedną przerwę w pracy, która nie jest wliczana do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Kolejnymi przerwami wliczanymi do czasu pracy, za które przysługuje wynagrodzenie, są przerwy na karmienie.

Pracownicy niepełnosprawni, pracownicy zatrudnieni przy pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe mają oprócz wymienionej 15-minutowej przerwy uprawnienia do innych przerw wliczanych do czasu pracy.

I tak pracownikom [niepełnosprawnym](http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/mlodociani_niepelnosprawni_bezrobotni/artykuly) przysługuje dodatkowa 15-minutowa przerwa z przeznaczeniem na gimnastykę usprawniającą lub na wypoczynek.

Natomiast pracownikom pracującym przy monitorach ekranowych po każdej godzinie pracy przy komputerze przysługuje 5 minut przerwy wliczanej do czasu pracy.

**Praca w godzinach nadliczbowych**

W świetle art. 151 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, jak też praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z systemu i rozkładu czasu pracy.

Z tytułu przekroczenia normy tygodniowej pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W przypadku ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracodawca musi ustalić, czy nie wystąpiły godziny nadliczbowe. Rozlicza więc czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy. W pierwszej kolejności należy ustalić wymiar czasu pracy obowiązujący w tym okresie. Następnie ustalamy, ile godzin w tym okresie rozliczeniowym pracownik przepracował. Jeżeli okaże się, że pracownik przepracował większą liczbę godzin, która miała być zrekompensowana np. dniami wolnymi w dalszej części okresu rozliczeniowego, wówczas za godziny przekraczające normy czasu pracy należy temu pracownikowi wypłacić wynagrodzenie wraz z odpowiednim dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Jeżeli jednak powstanie odwrotna sytuacja, tzn. pracownik przepracował mniej z uwagi na to, że pracodawca przewidział dla niego zwiększoną liczbę godzin pracy w późniejszym okresie rozliczeniowym, wówczas za godziny niedopracowane do pełnego obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym należy pracownikowi wypłacić wynagrodzenie przestojowe.

**Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:**

• konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

• szczególnych potrzeb pracodawcy.

Praca nadliczbowa wynikająca ze szczególnych potrzeb pracodawcy jest limitowana, a to oznacza, że pracodawca może zatrudnić pracownika tylko w wymiarze 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

**Do wymienionego limitu wliczamy:**

• pracę ponad dobową normę czasu pracy,

• pracę ponad normę dla okresu rozliczeniowego,

• pracę w dzień wolny od pracy - niedziela, święto, dzień wolny od pracy wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy, pod warunkiem że pracownik za te dni nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy.

Kodeks pracy nie wprowadza dobowego limitu godzin nadliczbowych. Ograniczenia zatrudnienia w tych godzinach wynikają jednak z zasady zapewnienia każdemu pracownikowi 11-godzinnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Tak więc w dobie pracowniczej pracownik może najwyżej pracować 5 godzin nadliczbowych.

Sonda:

Początek formularza



Dół formularza

Źródło: INFOR

Artykuł z dnia: 2008-02-19, ostatnia aktualizacja: 2013-08-02 12:37

* [A](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html)
* [A](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html)
* [A](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html)
* Poleć znajomemu
* [Drukuj](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html)
* [Dodaj komentarz](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html#komentarze)
* [(+)](http://kadry.infor.pl/moj_serwis/)

Czytaj więcej na Infor.pl: [http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261,czas\_pracy\_pracownikow\_szkoly.html#ixzz2q7P0FhSF](http://kadry.infor.pl/kadry/poradniki/poradnik/artykuly/107261%2Cczas_pracy_pracownikow_szkoly.html#ixzz2q7P0FhSF)