

Nie ma lekcji, ale nauczyciel pracuje

Szkoły powinny płacić za nadgodziny także wtedy, gdy nie ma zajęć, np. w Dniu Edukacji czy podczas rekolacji.

KATARZYNA WÓJCIK

Nauczyciele z Krotoszyna złożyli pozew grupowy i wygrali sprawę o nadgodziny.

Pozew został złożony w grudniu. Postępowanie trwało więc dość krótko jak na procedurę grupową, m.in. dzięki temu, że sąd pracy potraktował sprawę nauczycieli priorytetowo. Nie trzeba było również prowadzić złożonego postępowania dowodowego – zaznacza Jakub Kalak, pełnomocnik nauczycieli.

Wyrok nie jest prawomocny, bo samorząd prowadzący szkołę złożył apelację.

– Tak wyrok nie oznacza jednak, że pedagodzy od razu dostaną pieniądze, bo teraz każdy z osobna musi wystąpić o zaległe wypłaty, ale już nie o prawo do nich, tylko o ich wysokość – mówi Dominik Gałkowski, adwokat z kancelarii Kubas Kos Gałkowski. Zastrzega jednak, że będzie to możliwe dopiero po uprawomocnieniu wyroku, jeśli strony nie zawrą ugody.

Naciski pracodawcy

Pozew dotyczy pensji za nadgodziny z trzech lat. Łącznie w dniu jego złożenia chodziło o niewypłacone 300 tysięcy złotych.

– Jesteśmy zadowoleni z wyroku, ale oczywiście nie z tego, że miasto się odwołało. Jesteśmy otwarci na rozmowy z burmistrzem, w tym na ugodę – mówi Bartosz Kosiarski, nauczyciel, reprezentant

nauczycieli z jednej z czterech szkół.

W postępowaniu przeciwko czterem placówkom uczestniczyli w sumie ponad 100 osób.

– Nauczycieli było początkowo więcej, ale prawdopodobnie pod wpływem nacisku pracodawcy zrezygnowali – zaznacza Jakub Kalak. Dodaje, że w przypadku, gdy pracodawca jest monopolistą na lokalnym rynku pracy, sytuacja pracownika jest trudna, jeśli chce dochodzić swoich roszczeń.

Trudne obliczenia

Zgodnie z uzasadnieniem wyroku w dni szczególne, takie jak Dzień Edukacji, rozpoczęcie i zakończenie roku szkolnego oraz dni rekolacji, nauczyciel powinien zachować wynagrodzenie za nadgodziny. Nie powinien być też strątny, jeśli pracował tylko część tygodnia, bo przez resztę był chory lub nie było zajęć ze względu na święta czy wakacje. Przez te kilka dni nie wiadomo przecież, które lekcje prowadzi w ramach osiemnastogodzinnego pensum, a które w ramach dodatkowego zobowiązania. Większość nadgodzin nauczycielskich jest przecież zaplanowana. Wynagrodzenie za dodatkowe godziny w przepracowane dni powinno się liczyć metodą proporcjonalną. Za podstawę ustalania liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru za każdy

18 godzin

liczy pensum nauczyciela, czyli tygodniowy wymiar godzin przy tablicy

dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym. Co to oznacza w praktyce? Na przykład nauczyciel, który miał pensum 18 godzin i dziewięć godzin ponadwymiarowych, przez dwa pierwsze dni tygodnia przepracował 12 godzin. Przez trzy kolejne dni tygodnia nie świadczył pracy. Według pensum jeden dzień pracy nauczyciela to 3,6 godziny (18 godzin dzielimy przez pięć). Każdy dzień nieobecności obniża pensum o 0,2. Jeśli więc nauczyciel był nieobecny

9 godzin

tygodniowo ponad wymiar może maksymalnie pracować nauczyciel

trzy dni, to wymiar jego obowiązkowych godzin przy tablicy zostanie obniżony o 0,6. Trzy dni po 3,6 godziny to razem 10,8. Po zaokrągleniu 11. Obowiązkowe pensum w omawianym przykładzie wyniosło więc 7 godzin (18 godzin minus 11). Jeśli więc nauczyciel przez dwa dni wypracował 12 godzin, to przepracował pięć godzin ponadwymiarowych.

– Problem naliczania nadgodzin dotyczy całego kraju. Dobrze byłoby, gdyby zasady wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny zostały określone rozporządzeniem – mówi Małgorzata Mielcarek z wydziału oświaty i spraw społecznych krotoszyńskiego urzędu miasta. I dodaje, że nauczycie-

le domagają się wynagrodzenia za nadgodziny w dniu, kiedy faktycznie pracowali godzinę lub dwie, np. w dniu rozpoczęcia roku. A przecież za godziny ponadwymiarowe powinno się płacić, gdy były faktycznie wypracowane. Dlatego za takie dodatkowe lekcje nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie z dołu, a nie jak resztę pensji – na początku miesiąca.

– Nauczyciel w dni wolne od zajęć pozostaje w gotowości do świadczenia pracy i przebywa w związku z tym w zakładzie pracy. Czasem, np. podczas egzaminów, przebywa w placówce nawet dłużej, niż to wynika z jego planu zajęć. Dlatego za ten czas należy mu się pensja także za nadgodziny – polemizuje Jakub Kalak.

Zgoda na nadgodziny

Zgodnie z prawem nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych przy dotychczasowej konieczności realiza-

cji programu nauczania szkoły. Nie mogą one jednak przekraczać 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Nauczyciel może pracować dłużej tylko wtedy, gdy się na to zgodzi. Liczba nadgodzin nie może jednak przekroczyć dziewięciu tygodniowo.

Zaproponowany przez sąd sposób rozliczenia nadgodzin stosują szkoły prowadzone przez administrację rządową zgodnie z rozporządzeniem MEN w sprawie dodatków do wynagradzania zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tych szkołach. Nie ma analogicznych regulacji dla szkół prowadzonych przez samorządy. Z art. 30 Karty nauczyciela wynika, że organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego, określa w drodze regulaminu szczegółowe warunki obliczenia i wypłacania wynagrodzenia za godziny pełnowymiarowe. /e/e

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik.pl

REKLAMA 08531 99 / A / DYSTYM

 RZECZPOSPOLITA

tylko dla prenumeratorów