

INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA NAUCZYCIELA

Na podstawie art. 29 § 3 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).

1. Obowiązująca **tygodniowa norma czasu** wynosi 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy (*art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela*);
2. **Tygodniowy obowiązkowy wymiar czasu pracy** wynosi 40 godzin tygodniowo, w tym tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych – zgodnie z arkuszem organizacyjnym (*art. 42 ust. 3 i 7 Karty Nauczyciela*);
3. Przysługują Pani/Panu* następujące **przerwy w pracy** wliczane do czasu pracy:
 - jedna 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin,
 - druga 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy przekracza 9 godzin,
 - trzecia 15-minutowa przerwa – jeżeli dobowy czas pracy przekracza 16 godzin (*art. 134 Kodeksu pracy*),
 - 5-minutowa przerwa - po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego (§ 7 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe),
 - 1-godzinna przerwa dla kobiety karmiącej dziecko - gdy czas pracy wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie (*art. 69 ust. 2 Karty Nauczyciela*),
 - 10-minutowa przerwa dla kobiety w ciąży – po każdych 50 minutach pracy przy obsłudze monitora ekranowego, gdy łączny czas pracy przekracza 8 godzin na dobę (*załącznik, r. I, ust. 1 12 rozporządzenia Rady Ministrów z 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią*),
 - 15-minutowa przerwa na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek – w przypadku przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności (*art. 17 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).
4. Przysługuje Pani/Panu*:
 - 11-godzinny **odpoczynek** dobowy w każdej dobie (*art. 132 Kodeksu pracy*)
 - 35-godzinny odpoczynek tygodniowy w każdym tygodniu, obejmujący co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (*art. 133 Kodeksu pracy*)
5. Pracą w **godzinach nadliczbowych** jest praca wykonywana ponad tygodniową normę czasu pracy, o której mowa w ust. 1. Praca ta jest możliwe jedynie w razie
 - konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
 - szczególnych potrzeb pracodawcy (*art. 151 Kodeksu pracy*).
 Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla Pani/Pana* dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym Pani/Panu* w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 (*art. 151¹ Kodeksu pracy*).
 W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może – zamiast wypłacać dodatek do wynagrodzenia - udzielić Pani/Panu* czasu wolnego od pracy:
 - w tym samym wymiarze – na Pani/Pana* pisemny wniosek,
 - w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych – z inicjatywy pracodawcy (*art. 151² Kodeksu pracy*).

Z kolei pracą w **godzinach ponadwymiarowych** jest praca powyżej pełnego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, o którym mowa w ust. 2. Praca ta polega na prowadzeniu zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Jest ona możliwa w szczególnie uzasadnionych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania (*art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela*).

Z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych przysługuje wynagrodzenie, które wypłaca się według stawki osobistego zaszczerogowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy (*art. 35 ust. 3 Karty Nauczyciela*). Szczegółowe zasady obliczania wysokości tego wynagrodzenia zostały uregulowane w **UCHWALE NR XLVIII/685/2022 RADY MIASTA I GMINY KÓRNIK** z dnia 28 września 2022 r.

6. W przypadku więcej niż jednego miejsca wykonywania pracy, w szczególności w sytuacji **przemieszczania się** do:

- ucznia celem nauczania indywidualnego,
- szkoły, w której nauczyciel uzupełnia pensum w trybie art. 22 ust. 1 Karty nauczyciela,
- filii,

może Pani/Pan* przemieszczać się do tego miejsca w wybrany przez Panią/Pana* sposób. W przypadku przejazdu poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy przysługują Pani/Panu* należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (zgodnie z *rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej*).

7. Poza wskazanymi w akcie mianowania (umowie o pracę) składnikami wynagrodzenia przysługują Pani/Panu* następujące **składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne**:

- jednorazowy dodatek uzupełniający (*art. 30a Karty Nauczyciela*),
- świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (*ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych*),
- świadczenie urlopowe (*art. 53 ust. 1a Karty Nauczyciela*),
- nagroda jubileuszowa (*art. 47 Karty Nauczyciela*),
- dodatkowe wynagrodzenie roczne (*ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*),
- dodatek wiejski (*art. 54 ust. 5 Karty Nauczyciela*),
- świadczenie na start (*art. 53a Karty Nauczyciela*),
- odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy (*art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela lub art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*),
- odprawa emerytalno-rentowa (*art. 87 Karty Nauczyciela*).

8. Przysługuje Pani/Panu* **płatny urlop**:

- 1) **wypoczynkowy** - w wymiarze odpowiadającym feriom zimowym i letnim (*art. 64 ust. 1 Karty Nauczyciela*) / w wymiarze 35 dni roboczych według planu urlopów a w razie jego braku – w terminach ustalanych w porozumieniu z nauczycielem (*art. 64 ust. 2a, 3 i 5a Karty Nauczyciela*);
- 2) **dla poratowania zdrowia** - w wymiarze do 3 lat w ciągu całej kariery zawodowej i jednorazowo w wymiarze nie dłuższym niż rok (szczegółowe warunki i zasady jego udzielenia są uregulowane w *art. 73 Karty Nauczyciela*);
- 3) **szkoleniowy** – dla nauczyciela odbywającego studia zaoczne lub wieczorowe w szkole wyższej, na udział w obowiązkowych zajęciach dydaktycznych oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, w wymiarze:
 - 28 dni roboczych (studia zaoczne),
 - 21 dni roboczych (studia wieczorowe),

w każdym roku studiów i dodatkowo 21 dni roboczych na przygotowanie pracy magisterskiej/dyplomowej oraz przystąpienie do egzaminu magisterskiego/dyplomowego (§ 3 *rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 grudnia 2000 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania nauczycielom urlopów dla dalszego kształcenia się, dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych i z innych ważnych przyczyn oraz ulg i świadczeń związanych z tym kształceniem, a także organów uprawnionych do ich udzielania*);

4) **macierzyński** – w wymiarze:

- 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

przy czym po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu przez matkę z reszty urlopu może skorzystać ojciec (*art. 180-182 Kodeksu pracy*), odrębne zasady dotyczą urlopu macierzyńskiego dla nauczyciela, który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej (*art. 183 Kodeksu pracy*);

5) **na warunkach macierzyńskiego** – dla nauczyciela, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka (*art. 183 Kodeksu pracy*);

6) **rodzicielski** – nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, w wymiarze:

- 41 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 43 tygodni - w przypadku urodzenia więcej jednego dziecka przy jednym porodzie;

przy czym 9 tygodni urlopu przysługuje na wyłączność dla danego rodzica (*art. 182^{1a-1g} Kodeksu pracy*), odrębne zasady dotyczą urlopu rodzicielskiego w związku z adopcją lub przyjęciem na wychowanie dziecka (*art. 183 Kodeksu pracy*);

7) **ojcowski** - nie dłużej niż ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, w wymiarze 12 miesięcy (*art. 182³ Kodeksu pracy*);

9. Pani/Pana* stosunek pracy może zostać rozwiązany według następujących zasad:

Tryb	Podstawa prawna	Wymogi formalne
porozumienie stron	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 4 pkt 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 4 pkt 1 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony • <i>art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: ustna, pisemna, lub elektroniczna, • brak okresu wypowiedzenia,
wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania oraz umowy o pracę w pełnym wymiarze zajęć, 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna (z kwalif. podpisem elektronicznym), • okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia, • przyczyna: całkowita likwidacja szkoły albo brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć z powodu częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • okres wypowiedzenia: 2 tygodnie, jeżeli nauczyciel był zatrudniony w danej szkole krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 3 lata (<i>art. 36 Kodeksu pracy</i>), • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia,
wypowiedzenie dokonane przez nauczyciela	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • okres wypowiedzenia: 3 miesiące, kończy się 31 sierpnia,
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 30 § 1 pkt 2 w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • okres wypowiedzenia: 2 tygodnie, jeżeli nauczyciel był zatrudniony w danej szkole krócej niż 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 3 lata (<i>art. 36 Kodeksu pracy</i>),
szczególne tryby rozwiązania stosunku pracy	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: czasowa niezdolność nauczyciela do pracy spowodowana chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni (może być przedłużona o 12 miesięcy urlopu dla poratowania zdrowia lub świadczenia rehabilitacyjnego), • termin rozwiązania: ostatni dzień miesiąca, w którym upłynął okres niezdolności, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, • termin rozwiązania: ostatni dzień miesiąca, w którym orzeczenie stało się ostateczne, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: ustalenie negatywnej oceny pracy w trybie <i>art. 6a Karty Nauczyciela</i>, • termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym upływa 3-miesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania negatywnej oceny pracy, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania,
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 1 pkt 6 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: cofnięcie skierowania do nauczania religii, • termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym cofnięto skierowanie, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 23 ust. 4 pkt 2 i ust. 5 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, • <i>art. 23 ust. 4 pkt 2 i ust. 5 w zw. z art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: nieusprawiedliwione niezgłoszenie się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne (w przypadku skierowania z inicjatywy dyrektora – dwukrotne nieusprawiedliwione niezgłoszenie), • termin rozwiązania: z końcem miesiąca, w którym dyrektor dowiedział się o niezgłoszeniu, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 27 ust. 4</i> – nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy pracę na czas nieokreślony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: nieuzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego ciągu 6 lat od rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu, • termin rozwiązania: z końcem roku szkolnego, w którym upłynął ten okres, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela</i> - nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony 	<ul style="list-style-type: none"> • forma: pisemna, elektroniczna, • przyczyna: nieuzyskanie przygotowania pedagogicznego w pierwszym roku pracy, • termin rozwiązania: z końcem roku szkolnego, • termin odwołania do sądu pracy: 21 dni od dnia otrzymania rozwiązania

10. U pracodawcy nie obowiązuje wewnętrzna polityka szkoleniowa. Pracodawca zapewnia Pani/Panu* wszystkie wymagane prawem **szkolenia**, a mianowicie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z pierwszej pomocy. Pozostaje szkolenia odbywa Pani/Pan* na podstawie skierowania pracodawcy lub za jego zgodą.

11. Pani/Pana* **składki na ubezpieczenie społeczne** są odprowadzane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;

12. Przysługuje Pani/Panu* prawo do **ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym**, zapewnianej przez pracodawcę w ramach pracowniczych planów kapitałowych – w PZU.