nasz głos

23 stycznia 2012, Biuletyn Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Gliwicach

Nauczyciel może otrzymać dodatek za nadgodziny

Do kadry pedagogicznej pracującej w samorządowych szkołach ma zastosowanie Karta nauczyciela. Zgodnie z nią czas pracy nauczyciela nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo. W tym czasie nauczyciel realizuje m.in.. pensum i inne zajęcia wychowawcze i opiekuńcze. Statut szkoły może go też zobowiązać do uczestnictwa w wycieczkach szkolnych lub wyjazdach na zieloną lub białą szkołę.

Dyrektor szkoły ma prawo wysłać pracownika z uczniami na białą szkołę. Ale musi codziennie zapewnić mu 11 godzin odpoczynku. Zgodnie z kartą nauczyciel może maksymalnie pracować na półtora etatu. Jeśli więc na przykład na pełnym etacie ma 18 godzin pensum, to może je zwiększyć o dodatkowe dziewięć. Trzeba jednak zaznaczyć, że godzin ponadwymiarowych nie można mylić z nadgodzinami.

– Generalnie z Karty nauczyciela wynika zasada, że nie przewiduje ona dłuższej pracy niż 40 godzin tygodniowo. Dlatego tylko w wyjątkowych sytuacjach, jeśli nauczyciel udowodni, że pracodawca zmuszał go do dłuższej pracy, ma prawo do rekompensaty za nadgodziny na podstawie kodeksu pracy – wyjaśnia prof. Małgorzata Gersdorf z Uniwersytetu Warszawskiego, sędzia Sądu Najwyższego. Dodaje, że jeśli szkoła nie ma pieniędzy na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, może zaproponować nauczycielowi czas wolny w zwiększonym wymiarze.

Wyjątkowo kodeks

Zgodnie z kodeksem pracy za wszystkie czynności pracownicze, które są wykonywane ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, przysługują dodatki w wysokości 50 lub 100 proc. wynagrodzenia lub czas wolny.

Nauczyciel powinien pracować do 40 godzin tygodniowo. W tym czasie może prowadzić zajęcia lekcyjne i inne zadania zlecone przez dyrektora. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby dyrektor szkoły w zamian za nadgodziny udzielił czasu wolnego. Jego długość zależy od tego, czy czas ten przyznawany jest na wniosek pracownika, czy też z inicjatywy pracodawcy. W tym pierwszym przypadku, czas wolny powinien być równy wymiarowi godzin nadliczbowych. Z kolei gdy pracodawca z własnej inicjatywy chce w tej formie rozliczyć nadgodziny, to musi zwiększyć o połowę wymiar czasu wolnego (art. 1512 k.p.). W takich sytuacjach pracownikowi nie przysługuje jednak dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

źródło: Gazeta Prawna

Chcesz być dyrektorem szkoły? Musisz zostać menedżerem

Ośrodek Rozwoju Edukacji – agenda podległa Ministerstwu Edukacji – wystawił bardzo niepochlebną opinię dyrektorom polskich szkół. Oskarża ich o sabotowanie reform. I zaleca zmiany w sposobie mianowania. W raporcie poświęconym sytuacji oraz statusowi zawodowemu dyrektorów szkół można przeczytać, że to właśnie model ich pracy jest ważną przyczyną porażek wielu reform wdrażanych w oświacie. Autor raportu stawia tezę, że za taki stan rzeczy odpowiada to, że prawie wszyscy dyrektorzy szkół są nauczycielami. A większość kieruje placówką, w której wcześniej pracowali jako nauczyciele. W dodatku tylko nieliczni pracowali gdziekolwiek poza szkołą. To oznacza brak dystansu i krytycznej oceny środowiska, z którego wyszli, co przekłada się na sposób zarządzania oświatą.

O skostniałym układzie zarządzania oświatą ma świadczyć też to, że co drugi dyrektor kieruje szkołą ponad 8 lat, czyli ponad dwie kadencje, a co siódmy – co najmniej cztery kadencje. Wśród 5,5 tys. dyrektorów, którzy odpowiedzieli na pytanie autora raportu, 16 przyznało się do tego, że pełnią swoją funkcję jeszcze od lat 70. Jako patologiczne zjawiska raport wskazuje wysoki poziom niesformalizowanych relacji pomiędzy organem prowadzącym, czyli najczęściej gminą, a dyrektorem. To te relacje decydują o tym, kto będzie kierował szkołą. Z danych raportu wynika bowiem, że w 19 proc. gmin wiejskich konkursy na dyrektora szkoły się nie odbyły, a stanowisko to zostało powierzone. Kto w takiej sytuacji miałby wprowadzić nowy model zarządzania oświatą? O tym, że takie zmiany mają nastąpić, powiedziała nam Dorota Jastrzębska, koordynatorka projektu „Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie lokalnym i regionalnym" z ramienia ORE. – Trwają prace nad rozwiązaniami legislacyjnymi, które w lutym trafią na biurko minister edukacji – mówi Jastrzębska. MEN stwierdziło jedynie, że czeka na propozycje. Rekomendacje znajdują się w cytowanym raporcie. Chodzi o to, by dyrektor po wyborze na stanowisko miał zawieszone przywileje wynikające z Karty nauczyciela, samorząd mógł zrezygnować z etatu dyrektora szkoły, a w jego miejsce powołać inspektora oświatowego. Proponowany jest też model, w którym obowiązywałby zakaz pełnienia funkcji kierowniczej w szkole, w której było się nauczycielem, lub zakaz pełnienia funkcji w jednej placówce dłużej niż dwie kadencje. Do tego dyrektor w okresie dwóch pierwszych lat od objęcia po raz pierwszy stanowiska miałby obowiązek przejść dwuetapowy system szkolenia. Pierwszy, teoretyczny, byłby zbliżony do studiów podyplomowych z zarządzania oświatą, drugi, praktyczny, bazowałby na praktycznej wymianie doświadczeń. – Jestem zwolennikiem rozwiązań, które mają na celu podnoszenie kwalifikacji dyrektorów szkół – mówi nam Sławomir Broniarz, szef ZNP. W jego ocenie o wiele istotniejszą kwestią jest zmiana systemu przeprowadzania konkursów na dyrektorów. – Obecnie trzy głosy w komisji ma samorząd, a dwa kurator, co prowadzi do sytuacji, w której stanowisko dyrektora ma charakter polityczny. O wyborze powinni decydować: samorząd, nadzór oświatowy, rodzice, pracownik szkoły oraz osoba zajmująca się dokształcaniem pedagogów. Każde środowisko powinno mieć jednego reprezentanta. To budowałoby autonomiczną pozycje dyrektora i dawało większą niezależność szkole – przekonuje Broniarz.

Na raporcie ORE suchej nitki nie pozostawiają dyrektorzy szkół. – MEN chyba dysponuje zbyt dużym budżetem, skoro wydaje pieniądze na takie brednie. W Polsce mamy problem ze znalezieniem dobrego nauczyciela, nie mówiąc już o ludziach umiejących zarządzać oświatą – mówi nam dyrektor jednego z gimnazjów. – Ewentualna reforma dotycząca zmian w zarządzaniu oświatą skończy się podobnie

jak obniżenie wieku obowiązku szkolnego – ucina rozmowę.

KOMENTARZ PRAWNY

Stworzenie zarządzania grupą szkół przez jedną osobę zwaną np. inspektorem oświatowym możliwe jest już dziś i nie wymaga zmian prawnych. W systemie edukacji funkcjonują zespoły szkół, nad którymi nadzór menedżerski prowadzi jedna osoba, a za dydaktykę odpowiadają nauczycieli poszczególnych jednostek. Wydaje się zatem możliwe stworzenie zespołu szkół gminnych, którymi w kwestiach finansowych czy pracowniczych będzie zarządzała jedna osoba. Inaczej jest w przypadku pozostałych propozycji ORE Zawieszenie dyrektorowi szkoły przywilejów z Karty nauczyciela na czas pełnienia tej funkcji wymaga dość poważnych zmian prawnych. Podobnie zresztą jak wprowadzenie zakazu pełnienia tej funkcji w szkole, w której wcześniej uczył dyrektor, lub ograniczenie czasu jej pełnienia do dwóch kadencji. Choć zmiany wydają się racjonalne z punktu widzenia skuteczności zarządzania czy oszczędności, to obawiam się, że spotkają się z ostrym sprzeciwem środowiska kierowniczego oświaty.

Konferencja prasowa ZNP, 3.01.2012

Zobowiązanie nauczycieli do realizowania na terenie szkoły 40-godzinnego tygodnia czasu pracy niesie ze sobą konsekwencje prawne i finansowe dla samorządów.

- W minionym roku czas pracy nauczycieli pojawiał się często na łamach gazet. Spodziewamy się, że w Nowym Roku zdominuje on dyskusję o edukacji, ponieważ coraz więcej gmin, nakazuje nauczycielom przebywać w szkole 8 godzin dziennie, niezależnie od ich pensum dydaktycznego – mówił Sławomir Broniarz, prezes ZNP podczas konferencji prasowej w Warszawie, 3 stycznia 2012 r. Prekursorzy rozliczania i ewidencjonowania 40 godz. pracy nauczycielskiej pojawili się w 2004 r.. Obecnie na łamach niektórych gazet wypowiadają się samorządowi prawnicy, usiłujący obronić tezę, że są prawne podstawy do takiego rozwiązania. Ale naszym zdaniem, to nie jest prawo, a tylko interpretacja prawników pracujących dla samorządów. Jako Związek Nauczycielstwa Polskiego przestrzegamy przed „falandyzacją" prawa oświatowego przez samorządy oraz przed stosowaniem swobodnej interpretacji zapisów ustawy Karta Nauczyciela wymieszanej z zapisami Kodeksu pracy. Przyjęcie rozwiązania realizowania 40 godzin czasu pracy tygodniowo na terenie szkoły, czyli 8 godz. dziennie, jest rozwiązaniem pozaprawnym.

Wielokrotnie w tej sprawie wypowiadał się Główny Inspektor Pracy, który stwierdził, że nie jest możliwe ścisłe rozliczanie czasu pracy nauczycieli. Podobne zdanie miał minister edukacji, odpowiadając na interpelację poselską. Wypowiedział się także w tej sprawie sąd (Wojewódzki Sąd Administracyjny w Krakowie w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r. sygn. akt III SA/Kr335/05).

Co mówi prawo?

I. Nauczycieli nie można zobowiązywać do realizowania na terenie szkoły kodeksowej normy czasu pracy 8 godzin na dobę, ponieważ: zgodnie z art.....5 Kodeksu pracy, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, to przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Przykładem są właśnie nauczyciele, dla których podstawowym aktem prawnym jest ustawa Karta Nauczyciela. W tej sytuacji to ta szczególna ustawa ma pierwszeństwo przed kodeksem pracy, a tylko gdy nie reguluje ona określonych zagadnień, w grę wchodzi kodeks pracy. Zwracamy uwagę, że ustawa Karta reguluje szczegółowo czas pracy nauczyciela w art.42 precyzując, że czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym

wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. Ale Karta nie mówi jednak o dobowej 8-godzinnej normie czasu pracy, a o tygodniowym obowiązkowym wymiarze zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych, który kształtuje się w zależności od stanowiska od 18 do 30 godzin.

II. Samorząd nie może zobowiązać nauczycieli do przebywania 40 godzin w szkole, ponieważ:

samorząd musi działać zgodnie z prawem. Nie ma w obecnych zapisach regulacji, która dawałaby organom prowadzącym kompetencje do regulowania kwestii zobowiązania nauczycieli do przebywania i ewidencjonowania na terenie szkoły 40 godz. czasu pracy tygodniowo. Art. 91 d ustawy KN potwierdza w sposób jednoznaczny brak takich kompetencji zarówno po stronie organu stanowiącego, jaki i wykonawczego.

III. Ustawodawca nie miał na celu zobowiązania nauczycieli do przebywania w szkole 40 godzin w tygodniu, ponieważ:

- przemawia za tym art.....42 ust.2 KN. Ustawodawca wskazuje trzy równoprawne elementy składowe 40 godz. tygodniowego czasu pracy nauczyciela, pozostawiając swoistą swobodę nauczycielowi w realizacji trzeciego elementu jakim są zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych, z samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Ustawodawca pracę własną nauczyciela wykonywaną w domu, bibliotece, z wykorzystaniem Internetu, czy doskonalenie zawodowe na kursach kwalifikacyjnych itd. każe traktować jako pełnoprawny składnik czasu pracy, za który przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie.

IV. Ustawodawca nie miał na celu zobowiązania nauczycieli do ewidencjonowania pełnego 40-godzinnego tygodnia, ponieważ:

przemawia za tym redakcja art.....42 ust.7a. Ustawodawca treścią tego artykułu zobowiązał nauczycieli do ewidencjonowania w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć lub dziennikach zajęć pozalekcyjnych tylko niektórych zajęć i czynności realizowanych w ramach czasu nauczyciela. Przede wszystkim zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami i wychowankami, albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust.3 lub ustalonym na podstawie ust.4a albo ust.7, czyli tzw. pensum, a także innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów. Czyli zajęć dydaktyczno – wyrównawczych, kompensacyjno – korekcyjnych, logopedycznych, socjoterapeutycznych, czy zajęć realizowanych w ramach tzw. godzin karcianych, ponadto w dyspozycji pracodawcy pozostają także inne dokumenty ewidencjonujące czas pracy nauczyciela realizującego inne zadania statutowe szkoły, jak protokoły rad pedagogicznych, karty wycieczek, terminy posiedzeń Zespołów ds. uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, terminy rad samokształceniowych, harmonogram zebrań z rodzicami uczniów, terminy spotkań stypendialnej komisji szkolnej, terminy spotkań samorządu uczniowskiego itd.

Natomiast zupełnym milczeniem ustawodawca pomija kwestie ewidencjonowania trzeciego elementu jakim jest praca własna nauczycieli. W konsekwencji, w stosunku do nauczycieli nie ewidencjonuje się całego 40 godz. wymiaru czasu pracy, jedynie tę jego część wynikającą z art. 42 ust.3, 4a lub 7.

Ponadto, zgodnie z przepisami ogólnego prawa pracy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika dla celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. W przypadku nauczycieli o wymiarze etatowym ich zatrudnienia i tym samym

wysokości wynagrodzenia decyduje pensum, które jest ewidencjonowane.

Konsekwencje

Pragniemy podkreślić, że zobowiązanie nauczycieli do realizowania na terenie szkoły 40-godzinnego tygodnia czasu pracy niesie ze sobą konsekwencje prawne i finansowe dla samorządów. Są to m.in.....:

- stworzenie warunków do pracy własnej nauczyciela na terenie szkoły (ciche stanowisko do pracy własnej, stały dostęp do Internetu, drukarki, kserokopiarki, tonerów, papieru lub innych materiałów biurowych koniecznych do przygotowania pomocy dydaktycznych). To spowoduje dodatkowe wydatki po stronie samorządów. Dzisiaj szkoły nie są przygotowane do zapewnienia nauczycielom warunków do takiej pracy, jakie możemy np. obserwować w niemieckich szkołach;
- odpowiednie wyposażenie biblioteki szkolnej w niezbędne podręczniki, literaturę fachową, czasopisma fachowe i metodyczne niezbędne nauczycielom do przygotowania zajęć dydaktycznych gwarantujących realizację podstawy programowej;
- organizowanie i finansowanie na terenie szkoły samokształcenia i doskonalenia zawodowego bądź delegowanie na zasadach kodeksowych nauczycieli do udziału w nich.

Innymi słowy, nauczyciel nie może spędzać tych godzin na korytarzu w szkole, tylko pracodawca musi mu zapewnić miejsce pracy, np. stanowisko pracy jak w biurze. Nauczyciel nie może stać na korytarzu!

Pragniemy jeszcze zwrócić uwagę, że jeśli warunki pracy i wyposażenie szkoły nie będą pozwalały nauczycielowi na kompleksowe przygotowanie się do lekcji (bo np. nie ma szerokopasmowego Internetu, do którego nauczyciel ma dostęp najczęściej w domu) to te – nazwijmy je - „domowe" godziny poświęcone na to zadanie, będzie można zaliczyć do godzin nadliczbowych.

To natomiast oznacza, że za każdą godzinę pracy powyżej 8-godzinnej kodeksowej normy pracy należy się nauczycielom dodatkowe wynagrodzenie. Tak samo, jak za czas spędzony w pracy z uczniami na wycieczkach szkolnych, zielonych szkołach, uroczystościach z udziałem uczniów, czy czas trwania zebrań z rodzicami, które odbywają się zazwyczaj popołudniami. Będziemy edukować nauczycieli, informować ich jakie mają prawa, co musi zapewnić im samorząd nakazując 8-godzinną pracę w szkole, czego mogą się domagać i jakiego wynagrodzenia za pracę ponad 8-godzinny czas spędzony w szkole. Nadliczbowe godziny są godzinami płatnymi i są droższe niż godz. ponadwymiarowe!

Jeśli samorządy tak interpretują prawo, to nauczyciele pracujący codziennie 8 godzin w szkole, będą domagali się restrykcyjnego wręcz wywiązania się z obowiązków pracowniczych, czyli m.in.....:

- odpowiedniego stanowiska pracy w szkole,
- wynagrodzenia za nadliczbowe godziny poświęcone np. na zebrania z rodzicami, wycieczki, przygotowanie się do zajęć.

Podsumowując, przestrzegamy samorządy przed nadinterpretacją prawa oświatowego dotyczącego tygodniowego czasu pracy, jednocześnie informując, że jako nauczyciele będziemy domagać się zapewnienia odpowiedniego miejsca pracy w szkole oraz wynagrodzenia za nadliczbowe godziny poświęcone np. na zebrania z rodzicami, wycieczki. A to spowoduje dodatkowe koszty po stronie samorządów.

Pakt dla edukacji

17 stycznia br. podczas konferencji prasowej Sławomir Broniarz prezes ZNP ogłosił Pakt dla edukacji.

O Pakcie

Związek Nauczycielstwa Polskiego przedstawia do szerokiej publicznej dyskusji propozycje kierunków rozwoju polskiej oświaty i szkolnictwa wyższego w dokumencie Pakt dla edukacji . To nasza

propozycja kierunków zmian, w których powinna pójść edukacja. Jesteśmy przekonani, że ponad podziałami możliwe jest osiągnięcie porozumienia wszystkich ugrupowań politycznych oraz środowisk związanych z oświatą i szkolnictwem wyższym.

Pakt przekazaliśmy już minister edukacji oraz przewodniczącemu sejmowej komisji edukacji. Przedstawimy go także ugrupowaniom parlamentarnym.

Dlaczego Pakt?

Minione dziesięć lat to dla polskiej edukacji okres dynamicznych zmian, nie zawsze na lepsze, czasem szkodliwych. Nierzadko budziły one wiele emocji, prowadziły do publicznych manifestacji zwolenników i przeciwników, jednak przede wszystkim prowokowały szeroką dyskusję w różnych środowiskach. Dotychczas nie udało się osiągnąć ogólnonarodowego consensusu w sprawie reform. Wszyscy zgodnie chcemy, by publiczna edukacja była na jak najwyższym poziomie, jak najszerzej dostępna, jak najlepiej zorganizowana. Różnice i kontrowersje pojawiają się, gdy te ogólnie sformułowane cele są uszczegóławiane przez kolejnych reformatorów.

W 2002 r. Związek opracował pierwszy Pakt dla edukacji. Dziś wracamy do tej idei, bo aktualne pozostały problemy edukacji przedszkolnej, sprawnego nadzoru pedagogicznego czy kształcenia nauczycieli. Jest on także odpowiedzią największego nauczycielskiego związku na rządowe propozycje reform, których nadrzędnym celem jest dalsza decentralizacja systemu oświaty w Polsce.

Co zawiera Pakt?

Pakt dla edukacji zawiera idee i postulaty, które w naszym przekonaniu powinny być kierunkowskazem dla władz ustawodawczych i wykonawczych, jako głos środowiska oświatowego i akademickiego, jako głos praktyków, jako głos rodziców i obywateli połączonych wspólną troską o dobrą edukację od przedszkola po doktorat. Nie uzurpujemy sobie prawa do nieomylności, nie próbujemy też odpowiedzieć na wszystkie pojawiające się pytania, w tym zwłaszcza czego i jak ma uczyć współczesna szkoła. Jesteśmy świadomi zachodzących przeobrażeń społecznych i wynikających z nich wyzwań dla edukacji, jak choćby związanych z cyfryzacją kraju.

Przedstawiamy nasze rekomendacje, dzieląc je na cztery obszary poprzedzone diagnozą stanu obecnego.

Obszar pierwszy dotyczy problemów związanych z prowadzeniem szkół i placówek oświatowych.

W drugim obszarze ujęte są problemy dotyczące uczniów i wychowanków.

Trzeci obszar obejmuje problemy pracowników oświaty.

Obszar czwarty dotyczy problemów systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

Przedstawiając Pakt dla edukacji, mamy nadzieję na rozpoczęcie rzeczywistej debaty wszystkich partnerów edukacyjnych, w tym teoretyków i praktyków, polityków i działaczy samorządowych, rodziców, przedstawicieli organizacji pozarządowych. Nadszedł czas, by rozstrzygnąć w ogólnonarodowej dyskusji, jaka ma być publiczna edukacja, jak finansowana, jak zarządzana, jaką rolę w kształceniu następnych pokoleń ma do spełnienia państwo, o czym mogą i powinny rozstrzygać lokalne społeczności.

Pełny tekst Paktu dla Edukacji znajduje się na naszej stronie internetowej www.gliwice.znp.edu.pl.

MEN znowu chce łączyć szkoły

Rząd wraca do pomysłu tworzenia grup przedszkoli, podstawówek, gimnazjów i liceów. Zapis o umożliwieniu przedszkolom i szkołom tworzenia grup przedszkolno-podstawowych i gimnazjalno-licealnych znalazł się niespodziewanie w projekcie nowelizującym ustawę o finansach

publicznych oraz niektórych innych ustaw. Trwają uzgodnienia resortów w tej sprawie.

Grupy miałyby łączyć kilka placówek mogących się mieścić w różnych budynkach. Po co? Między innymi dla oszczędności. Zespół szkół mógłby zatrudniać jednego dyrektora, zaoszczędziłby też na administracji. Łatwiej byłoby mu zapewnić etat np. dla psychologa czy nauczyciela przedmiotów artystycznych. Taka osoba mogłaby prowadzić zajęcia w kilku placówkach.

O pomyśle było głośno już w 2010 r., ale w maju 2011 r. po interwencjach Związku Nauczycielstwa Polskiego premier Donald Tusk zdecydował, że wprowadzenie zmian zostanie odroczone. - Teraz wprowadza się je tylnymi drzwiami, bez konsultacji ze środowiskiem oświatowym. Dlatego zostały zapisane w projekcie ustawy o finansach publicznych. Budzi to nasze zdumienie i krytykę - mówi Sławomir Broniarz, prezes ZNP, który negatywnie zaopiniował propozycję. Dodaje, że tworzenie grup szkół może być preludium do likwidacji niektórych placówek. - Trzy przedszkola zostaną połączone w grupę, a po jakimś czasie okaże się, że bardziej opłaca się zrobić dwa większe zamiast trzech i rodzice będą musieli dowozić dzieci do odleglejszej placówki - argumentuje Broniarz.

Krytycy pomysłu zwracają także uwagę, że licea są w gestii powiatu, a gimnazja gmin, więc organy prowadzące szkoły mogą mieć problem w porozumieniu się, jak podzielić subwencję oświatową.

MEN jeszcze za rządów minister Katarzyny Hall tłumaczyło, że grupy szkół oznaczają nie tylko oszczędności, ale też poprawę jakości edukacji, bo przy współpracy przedszkoli z podstawówkami i gimnazjów z liceami skorzystają najzdolniejsi uczniowie, a także ci, którzy mają trudności w nauce. Dlaczego teraz zdecydowano się na wprowadzenie zmian po cichu, przy okazji nowelizacji ustawy o finansach publicznych? Wczoraj nie udało nam się uzyskać komentarza w resorcie edukacji.

ZNP: zmiany w karcie tylko na korzyść nauczycieli

Tak wynika z przedstawionego wczoraj przez Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) Paktu dla edukacji. Jest to wielostronicowy dokument, który trafi m.in.. do Ministerstwa Edukacji i parlamentarzystów oraz sejmowej komisji edukacji, nauki i młodzieży.

– Chcemy szerokiej dyskusji na temat przyszłości polskiej edukacji, która jest jednym z najważniejszych obszarów życia społecznego – mówi Sławomir Broniarz, prezes ZNP.

Do rozwiązań nie chciał się jednak ustosunkować resort edukacji. – Minister musi się najpierw zapoznać z tym dokumentem. Dopiero później będzie mogła się do tych propozycji odnieść – mówi Justyna Sadlak z MEN.

W związkowym pakcie po raz kolejny potwierdzono, że Karta nauczyciela, poza wzmocnieniem ochrony i wprowadzeniem dodatkowych przywilejów nie powinna podlegać żadnym zmianom.

659,4 tys. nauczycieli pracuje w szkołach

3,8 proc. wzrosną pensje nauczycieli od 1 września 2012 r.

ZNP opowiada się za pozostawieniem w ustawie sztywnych zasad zatrudniania i zwalniania nauczycieli, w tym na podstawie mianowania. Zdaniem związku nie wolno też zmieniać wysokości pensum, mimo że wciąż jest ono jednym z najniższych w Europie. Gminy nie powinny też liczyć na to, że będą wpływać na wysokości pensji nauczycieli. Wciąż ma o tym decydować ustawa. Co więcej, według ZNP nie mogą być zmienione dotychczasowe świadczenia pracownicze, w tym urlop dla poratowania zdrowia.

Związek godzi się jedynie na zmianę art. 42 ust. 2 pkt 2 lit. a, który obecnie dopuszcza w ramach tzw. godzin karcianych wysyłanie

nauczycieli do pracy w świetlicy. Dzięki temu rozwiązaniu samorząd w Chrzanowie zlikwidował część etatów świetlicowych.

Związek dostrzega również to, że ponad 82 proc. nauczycieli ma już najwyższe stopnie awansu zawodowego i nie ma możliwości dalszego rozwoju. W pakiecie proponuje utrzymanie dotychczasowego systemu i umożliwienie nauczycielom dyplomowanym zdobywania stopnia specjalizacji zawodowej. Ale jego uzyskanie wiązałoby się z automatyczną podwyżką pensji.

Porady prawne

Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę

Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron,

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),

4) z upływem czasu, na który była zawarta,

5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta

§ 2. Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

§ 21. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Art. 38. § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Art. 39. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 40. Przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Art. 41. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 42. § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub

płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.
§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.
§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Terminy w postępowaniu administracyjnym

Celem terminów w każdym postępowaniu jest zapewnienie szybkiego i sprawnego załatwienia sprawy administracyjnej. Zadaniem ich jest osiągnięcie szybkości postępowania, co jest jednym z nakazów normy zawartej w art. 12 Kodeksu Postępowania Administracyjnego. Są to zatem środki zmierzające do zakończenia postępowania administracyjnego w jak najkrótszym czasie.

Terminy zobowiązują do wykonania w oznaczonym czasie czynności procesowych, przewidzianych w przepisach prawa, zarówno organ administracji prowadzący postępowanie, jak i stronę oraz innych uczestników postępowania administracyjnego.

Terminy dzielą się według rozmaitych kryteriów.
Pierwszym z nich jest kryterium sposobu oznaczenia terminu w tekście aktu normatywnego. Stosując to kryterium, terminy dzielimy na terminy bezwzględnie oznaczone i terminy oznaczone względnie.

Do terminów bezwzględnie oznaczonych zaliczamy terminy określona w dniach, tygodniach, miesiącach, latach albo oznaczone datą np. 14-dniowy termin na złożenie odwołania od decyzji, lub wyznaczenie dnia rozprawy na 10 maja 2010 roku. Natomiast terminy względnie oznaczone to takie terminy, jak np. niezwłoczne załatwienie sprawy, z możliwym pośpiechem, bez zbędnej zwłoki.

Druga klasyfikacja terminów w postępowaniu administracyjnym oparta jest na kryterium w czyjej dyspozycji jest dany termin, czyli kto decyduje o długości terminu. O długości terminu decyduje albo wprost ustawodawca – i wtedy mamy do czynienia z tzw. terminami ustawowymi (np. 7-dniowy termin na złożenie zażalenia na postanowienie), albo organ prowadzący postępowanie sam wyznacza długość terminu – i wtedy mamy do czynienia z tzw. terminami wyznaczonymi (np. termin na złożenie dokumentu w postępowaniu wyjaśniającym albo termin wyznaczony stronom przez urzędnika na zawarcie umowy (Art. 116§1 KPA).

Wreszcie terminy można pogrupować według kryterium skutków uchybienia danego terminu. Tutaj klasyfikujemy terminy na terminy zwykłe, terminy zawite, terminy przedawniające.

Pierwsze z wymienionych, czyli terminy zwykłe nie powinny być uchybiane, ponieważ dezorganizuje to postępowanie administracyjne. Jeżeli jednak zdarzy się

uchybienie terminu zwykłego, nie powoduje to żadnych negatywnych konsekwencji ani dla czynności procesowej, ani dla podmiotu który dopuścił się tego uchybienia. Jedynym skutkiem jest tu wydłużenie postępowania administracyjnego.

Stąd też terminy zwykłe to przeważnie terminy wyznaczone. Natomiast terminy ustawowe w żadnym wypadku nie są terminami zwykłymi. Terminów ustawowym naruszać nie wolno, bo oznacza to naruszenie przepisu prawa.

Terminy zawite, to terminy, których naruszać nie wolno, bowiem czynność dokonana po upływie takiego terminu jest nieważna i prawnie bezskuteczna. Jednakże jest to nieważność względna, można bowiem zastosować instytucję przywrócenia terminu. Cechą charakterystyczną terminów zawitych jest zatem ich przywracalność.

Natomiast terminy przedawniające powodują wygaśnięcie uprawnień i obowiązków. Terminy przedawniające to terminy nieprzywracane. Ich uchybienie powoduje bezwzględne wygaśnięcie mocy prawnej czynności, w odróżnieniu od terminów zawitych, których uchybienie powoduje tylko względną nieważność czynności procesowej, bo są one przywracane. W postępowaniu administracyjnym nie przywraca się terminu z urzędu.

Zainteresowany podmiot musi złożyć wniosek w tej sprawie do organu właściwego, czyli organu, przed którym toczy się postępowanie administracyjne, albo do organu właściwego do rozpatrzenia odwołania lub zażalenia. Prośbę o przywrócenie terminu należy umotywować, uprawdopodabniając, że uchybienie terminu nastąpiło bez winy zainteresowanego. Przepisy Kodeksu Postępowania Administracyjnego wyraźnie mówią o uprawdopodobnieniu, a nie o udowodnieniu braku winy.

Służy to odformalizowaniu postępowania administracyjnego oraz uproszczeniu postępowania dowodowego. Prośbę tę należy wnieść w ciągu 7 dni od dnia ustąpienia przyczyny uchybienia terminu. Jest to termin nieprzywracany. Jednocześnie z wniesieniem prośby zainteresowany powinien dopełnić czynności, dla której określony był termin, któremu uchybiono.

Przy obliczaniu terminów obowiązują pewne zasady. Pierwsza reguła głosi, że jeżeli początkiem terminu jest pewne zdarzenie np. doręczenie decyzji stronie, to przy obliczaniu terminu nie uwzględnia się dnia, w którym to nastąpiło (termin biegnie od dnia następnego). Upływ ostatniego z wyznaczonej liczby dni uważa się za koniec terminu. Kolejna zasada głosi, że terminy określone w tygodniach kończą się z upływem tego dnia w ostatnim tygodniu, który nazwą odpowiada początkowemu dniowi terminu (np. jeżeli do dokonania jakiejś czynności ustanowiono termin tygodniowy w czwartek 23 marca, to termin tygodniowy kończy się w czwartek 30 marca o godz.24).

Natomiast terminy określone w miesiącach kończą się z upływem tego dnia w ostatnim miesiącu, który odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca (np. jeżeli organ II instancji otrzymał odwołanie 30 stycznia, a sprawę powinien załatwić w postępowaniu odwoławczym w ciągu miesiąca, to termin załatwienia sprawy upływa 28 lub 29 lutego, w przypadku roku przestępnego).

Kolejna reguła głosi, że jeżeli koniec terminu przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się najbliższy następny dzień powszedni. Zdaniem NSA tzw. wolne soboty wynikające z zarządzeń Ministra Pracy i Polityki Socjalnej nie są dniami wolnymi od pracy.

Z życia naszego oddziału

OFERTA CENTRUM kSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI

i. Kursy kwalifikacyjne – zarządzanie oświatą, oligofrenopedagogika, terapia pedagogiczna – zgłoszenia na rok szkolny 2012/2013

Ii.kursy

1.pierwsza pomoc – (dla nauczycieli) 8 h

2.komputerowe (różne moduły – każdy po 20 godzin)

3.językowe różny stopień zaawansowania

4.kierowników wycieczek szkolnych - 10 h

5.kierowników placówek wypoczynku dzieci i młodzieży – 10 h

Ii. Warsztaty dla rad pedagogicznych 4 lub 5 godzin

1.odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

2.organizacja turystyki w szkole w świetle odpowiedzialności karnej nauczycieli

3.wykorzystanie edukacyjnej wartości dodanej do analizy wyników egzaminu gimnazjalnego i oceny efektywności nauczania

4.wykorzystanie w dydaktyce tablicy interaktywnej

5.ochrona danych osobowych

6.nadzór pedagogiczny w świetle nowych przepisów

7.narkotyki i dopalacze – zagrozenia

8.organizcja kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych od września 2012 roku.

9. egzamin gomnazjalny" po nowemu"

Pomoc psychologiczna

1.Organizacja systemu pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkole podstawowej od 1 września 2012

2. Praca zespołu ds. Specjalnych potrzeb edukacyjnych, w kontekście budowy indywidualnych programów do potrzeb i możliwości ucznia - praktyczne wskazania do pracy z uczniem dysfunkcyjnym

8. Niedostosowanie społeczne. Jak pracować z uczniem, którego "nie da się wychować"

9. Konstruowanie i ewaluacja indywidualnych programów edukacyjno-terapeutyczny dla dzieci o szczególnych potrzebach edukacyjnych w przedszkolu

10. Konstruowanie i ewaluacja indywidualnych programów wspomagania i korygowania rozwoju dziecka w roku poprzedzającym rozpoczęcie nauki w klasie i szkoły podstawowej

11. Praca z dziećmi z ukrytymi dysfunkcjami

12. Uczeń zdolny - praca z dziećmi o szczególnych możliwościach rozwojowych

---

Redakcja:
Jan Zalczyk, Małgorzata Popińska, Barbara Strocen, Dariusz Koszałka.
Projekt logo "naszego głosu" Kamil Słaboń.
Dane kontaktowe:
Związek Nauczycielstwa Polskiego Oddział w Gliwicach
ul. Bankowa 10
44-100 Gliwice tel. 322315789, fax. 322389234, e-mail: znp-gliwice@wp.pl, www.gliwice.znp.edu.pl

Biuro Turystyki ZNP Logos Tour Biuro Sprzedaży przy Zarządzie Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Gliwicach

WEEKEND MAJOWY, CZERCOWY , LATO Z LOGOS TOUREM 2012

BENELUX (Belgia- Holandia – Luksemburg)	01-05.05.2012; 05.-10.06.2012 14-19.08.2012	1350 zł
CHORWACJA (Dalmacja) all Incclisive	27.04-06.05.2012	1450 zł
CHORWACJA	27.04-06.05.2012	1390 zł
FRANCJA (Paryż – Wersal)	01-05.05.2012; 06-10.06.201215-19.08.2012; 10-14.10.2012	870 zł
FRANCJA – PARYŻ (rodzinne parki rozrywki Asterix i Disneyland)	28.04-02.05.2012	840 zł
FRANCJA – PARYŻ - Zamki nad Loarą	30.04-05.05.2012; 05-10.06.2012 14-19.08.2012	1130 zł
ROSJA (Petersburg)	30.04-05.05.2012; 05-10.06.2012 09-14.10.2012	1260 zł
NIEMCY (Bawaria) – SZWAJCARIA – FRANCJA (Alpy)	30.04-06.05.2012; 04-10.06.2012 13-19.08.2012	1650 zł
WIELKA BRYTANIA – BELGIA – FRANCJA Trzy stolice: Londyn – Bruksela	29.04-05.05.2012; 04-10.06.2012 13-19.08.2012	1490 zł
WĘGRY (zwiedzenie i wypoczynek w wodach termalnych)	03-10.06.2012; 08-15.07.2012 12-19.08.2012	1475 zł
WŁOCHY – RZYM – (ZWIEDZANIE I	06-17.09.2012; 13-24.09.2012	1690 zł
WŁOCHY – Sycylia (zwiedzanie i wypoczynek)	31.05-12.06.2012; 30.08-11.09.2012	1860 zł
WŁOCHY - Toskania	01.06-10.06.2012; 31.08-09.09.2012	1520
BUŁGARIA (Złote Piaski)	01.05-11.09.2012 (tygodniowe, dwu tyg.) z wyżywieniem, bez, z dojazdem własnym, autokarem	Wczasy obozy dla młodziezy
CHORWACJA (Umag, Novigrad, Cervar Porat, Porec, Pula,Opatija, Rabac, Dalmacja, Pirovac, Vodice, Gradac, Trpannj, Korcula,	09.06-30.09.2012 (tygodniowe, dwu tyg.) z wyżywieniem, bez, z dojazdem własnym, autokarem, w hotelach, apart. bngalowy)	Wczasy rodzinne obozy dla młodzieży
HISZPANIA – Costa Brava, Costa Del Sol, Majorka - Baleary	01.04-30.06.2012 (tygodniowe, dwu tyg.) wylot z Katowic, Krakowa, Wrocławia	tyg. 505 - 570 Eur 2 tyg. 665-795 Eur
SŁOWACJA – SŁOWENIA	02.06-29.09.2012(tygodniowe, dwu tyg.) z wyżywieniem, bez, z dojazdem własnym, autokarem	Od 990 do1550 zł za tydz.

Więcej informacji w biurze ZO ZNP Gliwice ul. Bankowa 10 tel.32 231 57 89 i- mail gliwice@logostour.pl.

Uwaga! Przy zakupieniu imprezy do końca lutego br. obowiązuje zniżka na wszystkie imprezy z katalogu LATO 212 - SMAK ŚWIATKA.
Katalogi aktualne u Prezesa Ogniska placówki oraz w naszym biurze

Zapraszamy