

Nauczyciele – gwarancje wynikające z Karty Nauczyciela

Karta Nauczyciela	Kodeks pracy
1. Gwarancje zatrudnienia i stabilizacji stosunku pracy	Brak ustawowych gwarancji – umowa o pracę rozwiązywana na zasadach ogólnych.
2. Zasady zatrudnienia określone ustawowo i związane ze stopniem awansu zawodowego	Dowolność zatrudnienia Brak związku między rodzajem zatrudnienia a posiadanym stopniem awansu zawodowego
3. Pewność zatrudnienia pracowniczego w szkole samorządowej w każdym przypadku – tj. na podstawie stosunku pracy	Stosunek pracy tylko, gdy występują cechy stosunku pracy
4. Możliwość zatrudnienia na podstawie mianowania	Brak – jeżeli uchylone zostanie zatrudnienie na podstawie mianowania w KN
5. Ustawowe przekształcenie umowy o pracę w stosunek na podstawie mianowania	Brak
6. Zasady rozwiązywania stosunku pracy wyłącznie z powodów i na zasadach wskazanych w Karcie Nauczyciela	Brak ustawowych przyczyn rozwiązania – dowolność po stronie pracodawcy
7. Ustawowo regulowany czas pracy do 40 godzin w ramach pięciodniowego tygodnia pracy • ewidencjonowany w ramach obowiązkowego pensum • powyżej obowiązkowego pensum – nieewidencjonowany	• Czas pracy – ewidencjonowane 8 godzin dziennie i 40 godzin pracy tygodniowo - w ramach przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy • 8 godzin dziennie do dyspozycji pracodawcy • Brak zagwarantowania pełnego etatu (8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo) oznacza pracę na część etatu
8. Ustawowy wymiar ewidencjonowanego pensum • dla nauczycieli przedszkoli 22 i 25 godzin, • dla nauczycieli szkół 18 godzin tygodniowo	Czas pracy - ewidencjonowane 8 godzin dziennie i 40 godzin pracy tygodniowo - w ramach przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

9.	Pełen etat dla nauczycieli przedszkoli- 22 i 25 godzin Pełen etat dla nauczycieli szkół - 18 godzin Pełen etat dla nauczycieli specjalistów - do 22 godzin	Pełen etat - 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo(ewidencjonowane) Nawet praca w wymiarze 22 i 25 godzin tygodniowo (pełne pensum dla nauczycieli przedszkola według KN) oznacza pracę na część etatu (odpowiednio 0,55 etatu i 0,63) =wynagrodzenie za część etatu Skutek: - brak zagwarantowania pełnego etatu tj. 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo =praca na część etatu (niepełne zatrudnienie) za część wynagrodzenia
10.	Możliwość obniżenia lub zwolnienia z obowiązku realizacji pensum dla nauczycieli pełniących funkcje kierownicze – bez zmiany wymiaru zatrudnienia i bez zmiany wynagrodzenia	Tylko w ramach pracy na część etatu – ze zmniejszonym wynagrodzeniem.
11.	Ustawowe dwa dni wolne od pracy – sobota i niedziela	Sobota nie jest dniem wolnym od pracy
12.	Sformalizowane zasady rozwiązywania stosunków pracy: • na koniec roku szkolnego, • za trzymiesięcznym wypowiedzeniem	Okresy wypowiedzenia z Kodeksu pracy uzależnione od okresu pracy (od 2 tygodni do 3 miesięcy); wypowiedzenie w dowolnym momencie
13.	Odprawy pieniężne w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia dla nauczycieli mianowanych w przypadku zmian organizacyjnych i orzeczenia niezdolności do pracy	Odprawa tylko z ustawy z ustawy o zwolnieniach grupowych z powodów organizacyjnych – uzależniona od stażu pracy, najwyższa w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia
14.	Odprawa emerytalna w maksymalnej wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia	Odprawa emerytalna w maksymalnej wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia
15.	Stawki wynagrodzenia regulowane prawem: • wynagrodzenie zasadniczego - w rozporządzeniu, • pozostałe składniki - w uchwale samorządowej	Wynagrodzenie w całości dowolnie kształtowane przez pracodawcę
16.	Ustawowe stawki średniego wynagrodzenia określone ustawą	Brak
17.	Ustawowo regulowane odrębne wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw	Brak – godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw w ramach 40-godzinnego czasu pracy

18.	Ustawowo regulowany dodatek funkcyjny m.in. dla wychowawców przedszkoli	Brak
19.	Ustawowo regulowany dodatek motywacyjny	Brak
20.	Ustawowo regulowany dodatek za warunki pracy	Brak
21.	Ustawowo regulowany dodatek uzupełniający w sytuacji nieosiągnięcia średnich stawek wynagrodzenia	Brak
22.	Ustawowo regulowany dodatek stażowy	Brak
23.	Świadczenie urlopowe dla nauczycieli – niezależne od dofinansowania wypoczynku z funduszu socjalnego	Brak
24.	Dodatek wiejski	Brak
25.	Dodatkowe wynagrodzenie roczne	Brak, tylko na zasadzie odrębnej ustawy
26.	Regulowane ustawowo odrębne wynagrodzenie za pracę przy projektach unijnych	Brak
27.	Nagroda jubileuszowa do 250% wynagrodzenia	Brak
28.	Świadczenie na start dla nauczyciela początkującego	Brak
29.	Podwyżka wynagrodzenia związana z awansem zawodowym	Brak

30.	Ustawowe zasady podwyższania wynagrodzenia • podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w związku ze zmianą stawek określonych w rozporządzeniu płacowym • uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego • uzyskanie wyższego stopnia wykształcenia	Brak, pracodawca dowolnie określa wysokość wynagrodzenia
31.	Wyższy wymiar urlopu wypoczynkowego: • 35 dni w szkołach nieferyjnych • w czasie ferii w szkołach feryjnych -2 tygodnie zima + ok. 10 tygodni lato	Maksymalny wymiar urlopu kodeksowego - 26 dni
32.	Urlop uzupełniający w szkołach feryjnych – do 8 tygodni	Brak
33.	Urlop dla poratowania zdrowia – 3 lata	Brak
34.	Obligatoryjny obowiązek utworzenia funduszu socjalnego w szkołach jako samorządowych jednostkach budżetowych – gwarantowany dostęp do świadczeń socjalnych	Obowiązek utworzenia funduszu socjalnego tylko jeżeli pracodawca zatrudnia powyżej 50 pracowników – brak dostępu do świadczeń socjalnych jeżeli pracodawca nie ma obowiązku tworzenia funduszu socjalnego
35.	Wyższy odpis na fundusz socjalny 110% kwoty bazowej – wyższe świadczenia	Zwykły odpis z ustawy 37,5% przeciętego wynagrodzenia
36.	Elastyczne formy zatrudnienia bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy (uzupełnienie, ograniczenie, przeniesienie).	Rozwiązanie umowy o pracę lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy
37.	Swoboda stosowania takich metod nauczania i wychowania, jakie nauczyciel uważa za najwłaściwsze spośród uznanych przez współczesne nauki pedagogiczne, oraz do wyboru spośród zatwierdzonych do użytku szkolnego podręczników i innych pomocy naukowych.	Brak – zależy od decyzji organu prowadzącego lub pracodawcy