

URLOP WYPOCZYNKOWY DYREKTORA PRZEDSZKOLA

Dyrektorzy przedszkoli korzystają z urlopów wypoczynkowych na analogicznych zasadach jak pozostali nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach. W trakcie planowania urlopów warto mieć na uwadze, że na jego wymiar lub przebieg mogą mieć wpływ sytuacje osobiste lub zawodowe dyrektora. W celu prawidłowego korzystania z urlopu konieczna będzie również współpraca z organem prowadzącym.

MARCIN MAJCHRZAK

Wymiar urlopu wypoczynkowego dyrektora przedszkola

Podobnie jak w przypadku pozostałych nauczycieli zatrudnionych w placówkach nieferyjnych wymiar urlopu dyrektora przedszkola wynosi 35 dni w roku kalendarzowym. Wymiar ten jest niezależny od stażu pracy. Z urlopu dyrektor, podobnie jak inni nauczyciele przedszkola, powinien korzystać w czasie ustalonym w planie urlopów.

Zgodnie z art. 163 *Kodeksu pracy* plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W przypadku dyrektorów przedszkoli istotne znaczenie ma przepis art. 10 ust. 1 pkt 6 *Prawa oświatowego*, który wskazuje, że organ prowadzący wykonuje czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora. Oznacza to, że organ prowadzący będzie zobligowany do ustalenia planu urlopów dyrektora przedszkola. Natomiast w stosunku do wicedyrektora oraz nauczycieli pełniących stanowiska kierownicze – plan urlopów powinien ustalić dyrektor przedszkola, ponieważ zgodnie z art. 68 ust. 5 *Prawa oświatowego* to on jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w przedszkolu nauczycieli.

Zgodnie z art. 168 k.p. urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym w planie urlopów należy dyrektorowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Po tym dniu rozpoczyna się

okres przedawnienia dla zaległego urlopu wypoczynkowego, który zgodnie z art. 291 § 1 k.p. trwa trzy lata.

W stosunku do dyrektorów przedszkoli zastosowanie znajduje art. 162 k.p., który wskazuje, że na wniosek pracownika (dyrektora) urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Oznacza to, że przynajmniej jedna część urlopu wypoczynkowego powinna obejmować 10 dni roboczych. Prawo do kolejnych urlopów dyrektor będzie nabywał z początkiem każdego kolejnego roku kalendarzowego (art. 153 § 2 k.p.).

Jaki jest wymiar urlopu dyrektora w przypadku ustania i nawiązania stosunku pracy w ciągu roku?

W sytuacji zatrudnienia lub ustania zatrudnienia dyrektora przedszkola w ciągu roku do obliczenia przysługującego mu wymiaru urlopu wypoczynkowego zastosowanie znajdzie art. 64 ust. 5a *Karty nauczyciela*. Zgodnie z tym przepisem nauczyciel zatrudniony w przedszkolu (w tym nauczyciel pełniący funkcję dyrektora), w przypadku:

- ▶ nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego,
- ▶ rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego

– ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z odrębnymi przepisami (a więc na podstawie art. 155¹ k.p.).

Przykład 1

Dyrektor jest zatrudniony w przedszkolu do 31 sierpnia. Jeżeli pozostawał w zatrudnieniu od 1 stycznia, to będzie mu przysługiwał urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, czyli 24 dni. Będąc w zatrudnieniu 8 z 12 miesięcy, ma prawo do 8/12 z 35 dni urlopu, co po zaokrągleniu w górę do pełnych dni daje 24 dni urlopu wypoczynkowego.

Co istotne, powyższy przepis znajdzie zastosowanie również w sytuacji, gdy w trakcie roku nauczyciel pełniący funkcję dyrektora zdecyduje się przejść do innego przedszkola. Wtedy u dotychczasowego pracodawcy będzie miał prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed jego ustaniem wykorzysta urlop w przysługującym mu lub wyższym wymiarze. W trakcie dokonywania obliczeń należy pamiętać, że zgodnie z przepisami prawa pracy:

- ▶ miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu,
- ▶ niepełny kalendarzowy miesiąc zaokrąglamy w górę do pełnego miesiąca,
- ▶ niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Przykład 2

Dyrektor pracuje w przedszkolu do 31 sierpnia. Po tym czasie planuje zmianę miejsca zatrudnienia. Oznacza to, że w „starym” przedszkolu będzie miał prawo do 8/12 z 35 dni urlopu (po zaokrągleniu 24 dni). W sytuacji gdy nie zdążył wykorzystać do czasu swojego odejścia urlopu w tym wymiarze, będzie mógł to uczynić np. do końca trwania okresu wypowiedzenia. Jeżeli jednak wykorzystał już 24 lub więcej dni urlopu – w starym miejscu pracy nie będzie już mógł udać się na urlop. Natomiast w nowym miejscu pracy sytuacja będzie zależać od tego, czy zatrudnienie

nastąpi na czas krótszy czy też dłuższy niż do końca danego roku kalendarzowego. Jeżeli będzie to okres krótszy, urlop w nowym miejscu pracy będzie przysługiwał w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.

Przykład 3

Nauczyciel pełniący funkcję dyrektora kończy pracę w przedszkolu A 30 kwietnia. Od 4 maja rozpoczyna pracę jako nauczyciel w przedszkolu B – na czas określony do końca października. W rezultacie w przedszkolu B nabędzie prawo do 6/12 z 35 dni urlopu wypoczynkowego (po zaokrągleniu do 18 dni). Jeżeli zatrudnienie w nowym miejscu pracy będzie trwać dłużej niż do końca roku kalendarzowego, urlop będzie przysługiwał w wymiarze proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego.

Przykład 4

Nauczyciel pełniący funkcję dyrektora kończy pracę w przedszkolu A 30 kwietnia. Od 4 maja rozpoczyna pracę jako nauczyciel w przedszkolu B – na czas nieokreślony. W takiej sytuacji w nowym miejscu pracy nauczyciel będzie miał prawo do 8/15 z 35 dni urlopu (po zaokrągleniu – do 24 dni).

W sytuacji gdy przechodzący do nowego przedszkola dyrektor wykorzystał w starym miejscu pracy urlop w wymiarze wyższym niż mógł w nim wykorzystać zgodnie z powyższymi zasadami, w nowym miejscu pracy będzie miał prawo do urlopu w wymiarze odpowiednio niższym. Łącznie jednak wymiar urlopu pracownika w roku kalendarzowym nie może być niższy niż wynikający z okresu przepracowanego w danym roku u wszystkich pracowników.

W praktyce jednak, dokonując zaokrągleń przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego, może dojść do sytuacji, gdy pracownikowi będzie przysługiwało więcej dni urlopu niż wynikałoby to z przepisów. W takiej sytuacji należy pamiętać, że wymiar urlopu należy