

Dyrektor placówki oświatowej jako pracodawca

obowiązki i uprawnienia



DYREKTOR PLACÓWKI OŚWIATOWEJ JAKO PRACODAWCA – OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA

Szanowni Państwo!

Niezmiernie miło nam oddać w Państwa ręce e-book *Dyrektor placówki oświatowej jako pracodawca – obowiązki i uprawnienia*, w którym ekspert miesięcznika „Doradca Dyrektora Szkoły” w przystępny sposób przedstawił:

Zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki (rozdział 1):

- ⇒ Zestawienie najbardziej zawyłych zapisów w KN, k.p., u.o.s.o., w układzie: akt prawny – obowiązki dyrektora.
- ⇒ Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy – studium przypadków.
- ⇒ Najczęściej popełniane przez dyrektorów błędy dotyczące stosunku pracy z nauczycielami oraz pracownikami niepedagogicznymi.
- ⇒ Przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko lub w stan nieczynny – obowiązki i uprawnienia dyrektora.

Przyznawanie nagród oraz wymierzanie kar porządkowych. Odpowiedzialność dyrektora a awans zawodowy (rozdział 2):

- ⇒ Jak uniknąć ponoszenia odpowiedzialności prawnej, materialnej, karnej, dyscyplinarnej.
- ⇒ Za co i jaką karę porządkową może wymierzyć dyrektor.
- ⇒ Sytuacje kryzysowe z podwładnymi w pracy dyrektora – przykłady rozwiązań.
- ⇒ Ocena pracy nauczyciela w praktyce.
- ⇒ Rola dyrektora w awansie zawodowym nauczyciela.

Organizacja pracy, urlopy, świadczenia, wynagradzanie i kwalifikacje nauczycieli (rozdział 3):

- ⇒ Wskazówki, w jaki sposób poruszać się po przepisach dotyczących kwalifikacji nauczycieli.
- ⇒ Sprawdzone sposoby na zastępstwa oraz rozliczanie godzin nadwymiarowych.
- ⇒ Urlop wypoczynkowy, macierzyński, wychowawczy, na poratowanie zdrowia w pigulce – wszystko co musi wiedzieć dyrektor placówki oświatowej.
- ⇒ Wynagrodzenia, świadczenia, dodatki, fundusz socjalny.

Autor: Marta Handzlik – specjalista w zakresie prawa oświatowego

ISBN 978-83-260-1593-9

© Copyright 2014 by Wydawnictwo FORUM Sp. z o.o., Poznań. Wszelkie prawa zastrzeżone.

Zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki

RODZIAŁ 1

1. Zestawienie najbardziej zawiłych zapisów w KN, k.p., u.o.s.o., w układzie: akt prawny – obowiązki dyrektora

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.)

Zgodnie z art. 36, szkołą lub placówką kieruje nauczyciel mianowany lub dyplomowany, któremu powierzono stanowisko dyrektora. Szkołą lub placówką może również kierować osoba niebędąca nauczycielem powołana na stanowisko dyrektora przez organ prowadzący, po zasięgnięciu opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Należy jednak pamiętać, że jeśli dyrektor szkoły nie jest nauczycielem to nie może sprawować nadzoru pedagogicznego. W przypadku powołania takiej osoby na stanowisko dyrektora nadzór pedagogiczny sprawuje nauczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze w szkole lub placówce.

Dyrektor szkoły lub placówki w szczególności:

- ⇒ kieruje działalnością szkoły lub placówki oraz reprezentuje ją na zewnątrz;
- ⇒ sprawuje nadzór pedagogiczny;
- ⇒ sprawuje opiekę nad uczniami oraz stwarza warunki harmonijnego rozwoju psychofizycznego poprzez aktywne działania prozdrowotne;
- ⇒ realizuje uchwały rady szkoły lub placówki oraz rady pedagogicznej, podjęte w ramach ich kompetencji stanowiących;
- ⇒ dysponuje środkami określonymi w planie finansowym szkoły lub placówki zaopiniowanym przez radę szkoły lub placówki i ponosi odpowiedzialność za ich prawidłowe wykorzystanie, a także może organizować administracyjną, finansową i gospodarczą obsługę szkoły lub placówki;
- ⇒ wykonuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę lub placówkę;
- ⇒ wykonuje inne zadania wynikające z przepisów szczególnych;
- ⇒ współdziała ze szkołami wyższymi oraz zakładami kształcenia nauczycieli w organizacji praktyk pedagogicznych;
- ⇒ odpowiada za właściwą organizację i przebieg sprawdzianu i egzaminów przeprowadzanych w szkole lub placówce;

- ⇒ stwarza warunki do działania w szkole lub placówce: wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkoły lub placówki.



Dyrektor szkoły lub placówki może, w drodze decyzji, skreślić ucznia z listy uczniów w przypadkach określonych w statucie szkoły lub placówki. Skreślenie następuje na podstawie uchwały rady pedagogicznej, po zasięgnięciu opinii samorządu uczniowskiego.

Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach:

- ⇒ zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki;
- ⇒ przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły lub placówki;
- ⇒ występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady szkoły lub placówki, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników szkoły lub placówki.

Wymienione wyżej zadania dyrektora nie tworzą zamkniętego katalogu. Są to jedynie typowe obowiązki i uprawnienia kierownika jednostki organizacyjnej. Dyrektor zatem kieruje szkołą i reprezentuje ją na zewnątrz. Są to dwie sfery kierownictwa organizacji wprowadzające niemal zawsze współwystępujące w przepisach prawa, jednak w dostrzegalny sposób rozdzielone. Kierownictwo oznacza wszelkie czynności, które są skierowane „do wewnątrz”. Natomiast reprezentowanie oznacza coś innego – jest to działanie w imieniu kierowanej jednostki organizacyjnej „na zewnątrz”, którego celem jest dokonywanie tzw. czynności prawnych, to znaczy, ogólnie rzecz ujmując, takich czynności, których cel, sens i przebieg są prawnie określone i wywołują skutki przewidziane przez prawo.

Kierowanie szkołą (placówką) – jako odpowiednik „prowadzenia spraw” – oznacza więc różne czynności organizacyjne i kierownicze dyrektora, które podejmuje on w stosunku do:

- ⇒ pracowników szkoły lub placówki, jako ich przełożony służbowy;
- ⇒ uczniów (wychowanków) w ramach tak zwanego władztwa zakładowego, przez które należy rozumieć pewien specjalny rodzaj władzy (uprawnień) wobec korzystających z działalności szkoły lub placówki uczniów i wychowanków – muszą oni podporządkować się poleceniom dyrektora i nauczycieli, które są uwarunkowane zarówno celami działalności szkoły lub placówki, jak i nawiązanym wskutek powstania obowiązku edukacyjnego oraz przyjęcia dziecka do szkoły stosunkiem administracyjnoprawnym;
- ⇒ innych organów szkoły lub placówki (rady pedagogicznej, rady szkoły lub placówki, samorządu uczniowskiego, rady rodziców).

Natomiast reprezentując szkołę (placówkę) na zewnątrz, dyrektor dokonuje czynności prawnych w stosunku do organów państwowych i samorządowych (organ prowadzący jest bowiem także „podmiotem zewnętrznym” w sensie organizacyjnym), organizacji związkowych, przedsiębiorców zawierających ze szkołą umowy sprzedaży, dostawy lub o świadczenie usług itp.

Uprawnienia dyrektora

Na podkreślenie zasługuje fakt, że w zasadzie sama ustawa nie daje dyrektorowi szkoły lub placówki prawa do zawierania w imieniu tejże szkoły lub placówki umów cywilnoprawnych (regulowanych przepisami kodeksu cywilnego). Jednostki organizacyjne podlegające przepisom ustawy o systemie oświaty nie mają podmiotowości cywilnoprawnej, a zatem także możliwości występowania jako strona takich umów, jak na przykład umowa o dzieło, o roboty budowlane, sprzedaży itp. Tę konieczną podmiotowość posiada tylko organ prowadzący. Oczywiście można niejako dorozumiewać pełnomocnictwo dyrektora do zawierania umów w zakresie dysponowania przez niego środkami finansowymi przyznanymi mu w zatwierdzonym planie finansowym, gdyż bez pewnego marginesu niezależności działalność szkoły lub placówki byłaby de facto sparaliżowana – jednak w zasadzie należy wymagać, aby organ prowadzący wydał dyrektorowi stosowny dokument pełnomocnictwa, upoważniający go do zawierania umów prawa cywilnego.

Dyrektor może natomiast w pełni samodzielnie dokonywać wszelkich czynności z zakresu prawa pracy – w tym zawierać umowy o pracę – gdyż według kodeksu pracy pracodawcą jest między innymi „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej”, a więc jest nią szkoła lub placówka.



Należy podkreślić, że orzecznictwo sądowe zasadniczo wyklucza jakąkolwiek ingerencję w sprawę zatrudniania i zwalniania pracowników ze strony organu prowadzącego.

Podmiotowość szkoły w sferze stosunków administracyjnoprawnych jest regulowana odrębnie i autonomicznie. W prawie administracyjnym atrybut osobowości prawnej nie ma bardzo często istotnego znaczenia, gdyż stronami postępowania administracyjnego mogą być osoby fizyczne i osoby prawne, a gdy chodzi o państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne i organizacje społeczne – również jednostki nieposiadające osobowości prawnej. Dyrektor może zatem reprezentować szkołę na zewnątrz w zakresie stosunków o charakterze administracyjnym, których stroną jest kierowana przez niego szkoła lub placówka (poza stosunkami regulowanymi komentowaną ustawą, przykładowo podać można stosunki z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, podatkowego, budowlanego).

Kontrola zarządcza i finanse

Dyrektor szkoły i placówki publicznej, jako kierownik jednostki sektora finansów publicznych, powinien ustalić system kontroli zarządczej, której ważnym elementem jest między innymi ustalenie na piśmie obowiązków poszczególnych pracowników w zakresie wykonywania gospodarki finansowej.

Odpowiedzialność za prawidłowe wykorzystanie środków finansowych dyrektor szkoły lub placówki publicznej ponosi na podstawie przepisów ustawy o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, a w przypadkach większej wagi – również na podstawie kodeksu karnego. Niewykluczona jest także odpowiedzialność majątkowa za szkodę wyrządzoną pracodawcy w myśl przepisów Kodeksu pracy.

Przez obsługę administracyjną, finansową i gospodarczą należy rozumieć określone czynności organizatorskie na przykład stworzenie i obsadzenie odpowiednich stanowisk pracy w strukturze organizacyjnej, jak stanowisko intendenta, kasjera czy też kierownika administracyjno-gospodarczego, a także zawarcie umów z podmiotami zewnętrznymi, jak choćby powierzenie prowadzenia ksiąg rachunkowych szkoły lub placówki osobie mającej uprawnienia określone w przepisach o rachunkowości.

Sprawdziany i egzaminy

Odpowiadając za organizację sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych (kończących naukę w szkole podstawowej i gimnazjum oraz przeprowadzanych dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych), dyrektor szkoły powinien zapewnić na terenie szkoły warunki organizacyjne do przeprowadzenia tych form egzaminowania zewnętrznego. Jest on z mocy prawa przewodniczącym szkolnego zespołu egzaminacyjnego, na którym ciąży głównie obowiązki techniczne, określone przepisami rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych.

Do tych obowiązków należy m.in.: przygotowanie listy uczniów (słuchaczy) przystępujących do sprawdzianu lub egzaminu, nadzór nad przygotowaniem sal, w których ma być przeprowadzony sprawdzian lub egzamin, nadzór nad przebiegiem sprawdzianu lub egzaminu, zabezpieczenie zestawów zadań, kart odpowiedzi oraz dokumentacji egzaminacyjnej.



Skreślenie z listy uczniów szkoły lub placówki jest najsurowszą z sankcji, których stosowanie wobec uczniów jest przewidziane w przepisach ramowych statutów. Analogiczną możliwość dopuszczają także inne przepisy rozporządzeń regulujących ustrój i funkcjonowanie jednostek organizacyjnych systemu oświaty.

Oznacza to, w przeciwieństwie do pozostałych sankcji, które ramowe statuty określają mianem kar, rozwiązanie stosunku administracyjnoprawnego, łączącego ucznia (wychowanka) ze szkołą lub placówką. Istotę tego stosunku dobrze oddaje przyjęte w doktrynie prawa administracyjnego określenie władztwa zakładowego, które oznacza podległość użytkownika instytucji użyteczności publicznej (zwanej także zakładem administracyjnym) aktom i poleceniom organów tegoż zakładu.

Ustaw z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j.: Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 7, dyrektor jest przedstawicielem szkoły na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły, przewodniczącym rady pedagogicznej. Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole.

Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:

- ⇒ dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;
- ⇒ realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- ⇒ tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
- ⇒ zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
- ⇒ zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- ⇒ zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Zgodnie z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy pracodawca, czyli w przypadku szkół dyrektor szkoły, jest zobowiązany do przeciwdziałania mobbingowi. Rozumie się przez to nakaz powstrzymywania się przez pracodawcę od praktyk, które wypełniają definicję mobbingu, oraz przeciwdziałania występowania mobbingu wśród pracowników w miejscu pracy. Ten obowiązek pociąga za sobą działania na dwóch płaszczyznach:

- ⇒ zapobieganie występowania mobbingu w miejscu pracy, a więc działania prewencyjne,
- ⇒ udzielenie pomocy ofierze mobbingu, a więc działania zmniejszające negatywne skutki zaistniałego już mobbingu.

Na pokreślenie zasługuje fakt, że dyrektor szkoły nie może zasłaniać się niewiedzą na temat istnienia mobbingu w miejscu pracy.

Profilaktyczny aspekt przeciwdziałania mobbingowi polega na tworzeniu w miejscu pracy odpowiedniej organizacji pracy w ten sposób, aby jednoznacznie określić obowiązki pracowników, sposób podejmowania decyzji i rozwiązywania konfliktów.

Z obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi wiążą się inne obowiązki pracodawcy, których realizacja pomaga zapobiegać mobbingowi:

- ⇒ zobowiązanie do kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- ⇒ przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu.

Po zawarciu stosunku pracy dyrektor szkoły:

- ⇒ zapoznaje pracowników z zakresem obowiązków,
- ⇒ organizuje pracę w sposób zapewniający wykorzystanie czasu pracy i zmniejszenie jej uciążliwości,
- ⇒ przeciwdziała dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- ⇒ zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, prowadzi szkolenie BHP pracowników,
- ⇒ terminowo i prawidłowo wypłaca wynagrodzenia,
- ⇒ ułatwia pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- ⇒ zaspokaja socjalne potrzeby pracowników w miarę posiadanych środków,
- ⇒ stosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracy pracowników,
- ⇒ prowadzi dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akta osobowe pracowników,
- ⇒ wpływa na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- ⇒ udostępnia tekst przepisów dotyczących równego traktowania,
- ⇒ wydaje niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy świadectwo pracy.

2. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy – studium przypadków

Czy etat bibliotekarza w szkole jest uzależniony od liczby dzieci w szkole lub księgozbioru?

Zgodnie z art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz dla nauczyciela – bibliotekarza biblioteki szkolnej wynosi 30 godzin.

Do 1998 r. obowiązywał przepis art. 42 ust. 4, który zawierał delegację dla Ministra Edukacji Narodowej do określenia liczby uczniów, na których przysługuje etat nauczyciela-bibliotekarza. Przepis ten został skreślony przez ustawę z dnia 24 lipca 1998r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej – w związku z reformą ustrojową państwa.



Obecnie etat nauczyciela bibliotekarza nie jest uzależniony ani od liczby dzieci uczęszczających do szkoły, ani od wielkości księgozbioru. Karta Nauczyciela określa tylko wymiar obowiązkowego pensum ustalając je na poziomie 30 godzin tygodniowo.

Czy można z nauczycielem zawrzeć umowę w trakcie urlopu macierzyńskiego?

Zgodnie z art. 26 Kodeksu pracy stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

Zgodnie z art. 29 Kodeksu pracy, umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- ⇒ rodzaj pracy,
- ⇒ miejsce wykonywania pracy,
- ⇒ wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- ⇒ wymiar czasu pracy,
- ⇒ termin rozpoczęcia pracy.

Przepisy prawa nie zakazują zawarcia umowy z pracownikiem na urlopie macierzyńskim, jednakże w umowie o pracę należy wskazać termin rozpoczęcia pracy. Jeśli termin rozpoczęcia pracy jest inny od terminu nawiązania stosunku pracy wszelkie terminy, od których zależą uprawnienia pracownicze liczone są od dnia rozpoczęcia pracy.

Czy umowa na zastępstwo ma być potraktowana jako trzecia umowa i w związku z tym trzeba z pracownikiem podpisać umowę na czas nieokreślony?

Zgodnie z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Przepis § 1 nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

- ⇒ w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy
- ⇒ w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Z powyższego wynika, iż kolejna umowa na czas określony zawarta z pracownikiem na czas zastępstwa innego pracownika nie może stanowić podstawy do uznania, iż doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Czy z braku godzin dla nauczyciela można zatrudnić go w niepełnym wymiarze czasu pracy?

Zgodnie z art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 7.

Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami mianowanym i dyplomowanym, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.



Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r. (sygn. akt: I PKN 226/ 97, OSNP 1998 Nr 11, poz. 328) pojęcie „organizacji pracy nauczyciela”, której potrzeby mogą uzasadniać zatrudnienie na czas określony, należy odnieść do zasad funkcjonowania szkoły, a nie do wykształcenia czy umiejętności nauczyciela.

Bardzo istotne znaczenie ma tutaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1999r. (sygn. akt: I PKN 235/99, OSNP 2000 Nr 3, poz. 64), stanowiący, iż art. 10 ust. 4 Karty Nauczyciela, według którego nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem na czas określony może nastąpić wyłącznie w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, wyłącza zastosowanie art. 25 (1) Kodeksu pracy.

Oznacza to, że zawarcie z nauczycielem dwóch terminowych umów o pracę, w związku z wystąpieniem przesłanek określonych w Karcie Nauczyciela, zawarcie trzeciej takiej umowy nie będzie równoznaczne w skutkach z zawarciem umowy na czas nieokreślony.

W związku z powyższym, nauczyciela można zatrudnić po raz kolejny na czas określony, jeśli organizacja nauczania nie pozwala na zatrudnienie go na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Czy w zespole szkół należy z nauczycielem zawrzeć dwie odrębne umowy (jedna na zastępstwo w przedszkolu w wymiarze 1/2 etatu)?

Zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z nauczycielem nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony.



W przepisach Kodeksu pracy nie ma wyraźnego zakazu zawierania dwóch umów o pracę z jednym pracownikiem. Jednak zawarcie z nim drugiej umowy jest dopuszczalne tylko w przypadku, gdy rodzaj pracy jest wyraźnie inny niż uzgodniony i wykonywany w podstawowym czasie pracy. W przeciwnym razie pracodawca narusza przepisy o czasie pracy.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r. (sygn. akt: III PZP 1/69) oraz wyrokiem SN z 8 stycznia 1981 r. (sygn. akt: II URN 186/80), pracodawca zawierający drugą umowę z jednym pracownikiem ma obowiązek powierzyć mu wykonywanie innej rodzajowo pracy, niż tej, która przewidziana jest w pierwszej umowie o pracę, przy czym nie może dopuścić się naruszenia przepisów o czasie pracy oraz o wynagrodzeniu w godzinach nadliczbowych. Oprócz tego zobligowany jest zadbać o przestrzeganie norm dotyczących dobowego i tygodniowego odpoczynku pracownika. Nie może zmierzać do obejścia przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania.

Dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy na podstawie mianowania bądź na podstawie umowy o pracę w zespole szkół. Akt mianowania, bądź umowa o pracę zawarte w zespole szkół oprócz dotychczasowych danych takich, jak określenie stanowiska i miejsca pracy, terminu rozpoczęcia pracy, wynagrodzenia lub zasad jego ustalania powinny zawierać też określenie typów (rodzajów) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach nadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin nadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.



Praca w godzinach nadwymiarowych dopuszczalna jest tylko w szczególnych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Dyrektor może przydzielić nauczycielowi bez jego zgody maksymalnie tyle godzin nadwymiarowych, aby nie przekraczały one 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela. Jeśli natomiast nauczyciel zgodę wyraził, dyrektor może zobowiązać go do realizacji godzin nadwymiarowych w wyższym wymiarze, nie większym jednak niż 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela.

Wobec powyższego wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem będzie przydzielenie nauczycielowi godzin nadwymiarowych w oddziale przedszkolnym.

3. Najczęściej popełniane przez dyrektorów błędy dotyczące stosunku pracy z nauczycielami oraz pracownikami niepedagogicznymi

Poniżej zaprezentowano katalog najczęstszych błędów dyrektora szkoły dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami szkoły.

Niewłaściwe nawiązywanie stosunku pracy z nauczycielem

Dyrektor szkoły bardzo często nie wie, czy może zatrudnić nauczyciela na czas określony. Tymczasem Karta Nauczyciela wyraźnie określa warunki, jakie muszą być spełnione, aby nauczyciela móc zatrudnić na czas określony. Należą do nich: zaistnienie potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego. Tylko w takim przypadku zatrudnienie nauczyciela kontraktowego, mianowanego lub dyplomowanego może być dokonane na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony;

Stosowanie do nauczycieli art. 25¹ Kodeksu pracy

Przypadki, gdy w szkole można zatrudnić nauczyciela na czas określony wynikają wprost z Karty Nauczyciela. Dlatego ich stosowanie automatycznie wyłącza stosowanie Kodeksu pracy. Nieważne w takim przypadku jest to, ile umów terminowych zostało zawartych z nauczycielami, jeśli spełnione są przesłanki o ich terminowym zatrudnieniu;

Nieuwzględnianie przy zatrudnieniu pracowników niepedagogicznych przepisów art. 25¹ Kodeksu pracy

Zgodnie z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Przepis ten nie dotyczy umów o pracę na czas określony zawartych:

- ⇒ w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- ⇒ w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Oceniając kolejne trzy umowy trzeba więc pominąć umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, jak również umowę o pracę na okres próbny. Jeżeli tego typu umowy, a także umowa o pracę na czas nie określony oraz stosunek pracy nawiązany na innej podstawie niż umowa o pracę (powołanie na stanowisko, mianowanie) rozdzielają ciąg umów zawartych na czas określony, to liczenie umów terminowych, o którym mowa w art. 25¹ k.p. rozpoczyna się od nowa.

Zatrudnianie nauczycieli bez przygotowania pedagogicznego na podstawie Karty Nauczyciela

Osoba nieposiadająca przygotowania pedagogicznego zatrudniana jest na podstawie art. 7 ust. 1a ustawy o systemie oświaty. Osobę taką można zatrudnić w uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej.

Osobę, o której mowa wyżej, zatrudnia się na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym że do osób tych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane dla nauczyciela dyplomowanego.



Częstym problemem pojawiającym się w przypadku zatrudniania pracowników niepedagogicznych jest niepewność, czy nie zachodzi między dyrektorem a pracownikiem podległość służbowa uniemożliwiająca zatrudnienie członka własnej rodziny.

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 – dalej u.p.s.) przepisy ustawy stosuje się do pracowników zatrudnionych w:

- ⇒ urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych;
- ⇒ starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych;
- ⇒ urzędach gmin, w jednostkach pomocniczych gmin oraz w gminnych jednostkach i zakładach budżetowych;
- ⇒ biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz zakładów budżetowych utworzonych przez te związki;
- ⇒ biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego.



Zgodnie z art. 26 u.p.s., małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie mogą być zatrudnieni w gminnych jednostkach, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej.

Osoby spokrewnione albo powinowaczone nie mogą pracować w tej samej jednostce samorządowej tylko wtedy, gdy między nimi istnieje stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Określenie to jest pojęciem nieostrym, zaś ocena, czy taka podległość istnieje, należy do pracodawcy samorządowego.

Niewątpliwie za bezpośrednią podległość służbową należy uznać sytuację, w której kierownik urzędu podejmuje na bieżąco, w toku codziennej pracy, decyzje o zakresie obowiązków podwładnego.

Przepisy u.p.s. zabraniają takiego bezpośredniego związku między:

- ⇒ małżonkami,
- ⇒ osobami pozostającymi w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie (dziadkowie, rodzice, dzieci, wnuki, rodzeństwo, kuzyni),
- ⇒ w stosunku powinowactwa pierwszego stopnia,
- ⇒ przysposobienia,
- ⇒ opieki lub kurateli.

Dyrektor szkoły może zatrudnić swoją córkę w szkole na stanowisku sekretarza szkoły pod warunkiem, że nie będzie zachodził między nimi stosunek bezpośredniej podległości służbowej, a więc w przypadku, gdy powołany jest kierownik administracyjny zarządzający na przykład pracownikami obsługi szkoły. W stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych w szkole oraz w stosunku do osób, które dopiero mają być zatrudnione w szkole na stanowiskach niepedagogicznych ma zastosowanie zakaz dotyczący zatrudniania małżonków, krewnych i powinowatych.

Wręczanie wypowiedzenia nauczycielom na zwolnieniach lekarskich

Zasadą jest, że pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim nie można wypowiedzieć stosunku pracy. Jednak zgodnie z art. 23 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu między innymi w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;



W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy.

Jeśli jednak nauczyciel dyplomowany nie przebywa jeszcze na zwolnieniu lekarskim co najmniej 182 dni, to nie ma podstaw, aby wypowiedzieć mu stosunek pracy okresie choroby.

Niewłaściwe stosowanie przepisów art. 20 Karty Nauczyciela

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Rozwiązanie stosunku pracy z ww. przyczyn następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, przy czym warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego.

Okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Ponadto dyrektor szkoły ma obowiązek poinformować nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy.



Rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Oznacza to, że wypowiedzenie w tym trybie powinno zostać nauczycielowi przekazane najpóźniej do dnia 31 maja.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006r. (sygn. akt: I PZP 4/06 OSNP 2007/7-8/89) w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy, dotyczącego zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na urlopie, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Niestosowanie przepisów wprowadzających ochronę przed wypowiedzeniem

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy 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.

Zakaz wypowiedzenia obejmuje 4 lata wstecz, licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, co dotyczy także tych pracowników, którzy mają obniżony wiek emerytalny (np. górnicy), a także pracowników nabywających prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (wyrok z dnia 9 marca 2009 r., sygn. akt: I PK 180/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 236, i powołane tam orzecznictwo).

Ochrona z art. 39 k.p. dotyczy tylko wypowiedzenia, a nie rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli zatem wypowiedzenie było złożone przed 4 laty do osiągnięcia wieku emerytalnego, to mimo iż skutek nastąpi już w tym czteroletnim okresie, wypowiedzenie nie narusza art. 39.

Potwierdza to wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 643/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 418, w którym sąd przyjął, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 nie obowiązuje przed osiągnięciem wieku przedemerytalnego, chociażby wiek ten pracownik przekroczył w okresie wypowiedzenia.

4. Przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko lub w stan nieczynny – obowiązki i uprawnienia dyrektora

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.



Wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002r. (sygn. akt: I PKN 483/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 139), przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Dyrektor szkoły jest zobowiązany do poinformowania nauczyciela o istnieniu możliwości przeniesienia, na wniosek nauczyciela, w stan nieczynny. Informacja taka może być przekazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu nauczycielowi stosunku pracy.

Nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny otrzymuje w okresie przebywania w tym stanie, który wynosi 6 miesięcy, wynagrodzenie zasadnicze bez innych składników wynagrodzenia, np. dodatku za wysługę lat. Nauczyciel zachowuje prawo do dodatku wiejskiego, a także do nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego.

Przez inne świadczenia pracownicze należy rozumieć m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego, ulg przy przejazdach środkami publicznego transportu zbiorowego czy świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego. Wynagrodzenie w stanie nieczynnym przysługuje niezależnie od tego, czy nauczyciel jest w tym okresie zdolny lub niezdolny do pracy. W związku z powyższym nauczyciel nie ma w okresie pobierania wynagrodzenia prawa do zasiłku chorobowego z tytułu choroby.

Nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny powinien zostać przywrócony do pracy w szkole w razie powstania możliwości jego ponownego zatrudnienia. Obowiązek wykonania dyspozycji wynikającej z art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r.- Karta Nauczyciela (t.j.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) spoczywa na dyrektorze szkoły. Warunkiem przywrócenia nauczyciela do pracy jest legitymowanie się przez niego kwalifikacjami niezbędnymi do zajmowania wakującego stanowiska.

W wyroku z dnia 21 września 2001 r., I PKN 655/00, OSNP 2003, nr 18, poz. 431, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że „przywrócenie do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela zależy od «powstania możliwości» zatrudnienia nauczyciela, czyli od istnienia wolnego stanowiska lub liczby godzin nauczania, pozwalających na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy”.

W okresie przebywania w stanie nieczynnym nauczyciel może podjąć zatrudnienie w przypadkach wymienionych w art. 20 ust. 8 Karty Nauczyciela, a mianowicie: w wypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania w tej samej lub w innej szkole nauczyciel pozostający w stanie nieczynnym może, na swój wniosek lub na wniosek dyrektora szkoły, podjąć pracę zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami w niepełnym lub w pełnym wymiarze zajęć, jednak na okres nie dłuższy niż okres stanu nieczynnego. Z tytułu wykonywania pracy nauczycielowi przysługuje odpowiednie do wymiaru zajęć wynagrodzenie, niezależnie od pobieranego wynagrodzenia z tytułu pozostawania w stanie nieczynnym.



Przepisy prawa oświatowego nie regulują kwestii pojawienia się etatu zanim jeszcze nauczyciel rozpoczął stan nieczynny. Wydaje się jednak, że najważniejsze w tej sytuacji byłoby oczekiwanie do końca sierpnia (nauczyciel do 31 sierpnia i tak jest zatrudniony), a następnie z dniem 1 września przywrócenie nauczyciela ze stanu nieczynnego. Przed tym terminem nauczyciel nie pozostaje jeszcze w stanie nieczynnym, więc nie ma do niego zastosowania przepis o przywróceniu z tego stanu.

Zgodnie z art. 19 Karty Nauczyciela w razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły, organ prowadzący szkołę może przenieść nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do tej szkoły – bez zgody nauczyciela, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko.

W wypadku określonym wyżej, a dotyczącym pracy w innej szkole w innej miejscowości, nauczycielowi przysługuje:

- ⇒ czterodniowy tydzień pracy;
- ⇒ dodatek za uciążliwość pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego;
- ⇒ zakwaterowanie w miejscu czasowego zatrudnienia.

Zgodnie z uchwałą z dnia 24 marca 1983 r., sygn. akt: III PZP 8/83, OSNC 1983, nr 9, poz. 130, Sąd Najwyższy wskazał, iż „analiza pod kątem widzenia art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że skierowanie nauczyciela do innej szkoły na okres nie dłuższy niż 3 lata nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z tym nauczycielem; stosunek pracy nadal istnieje między nauczycielem a zakładem pracy, który korzysta jedynie z możliwości przekształcenia – na ściśle określony czas – treści tego stosunku w odniesieniu do jednego elementu, tj. miejsca wykonywania pracy przez nauczyciela.

W uchwale z dnia 16 września 1993 r., sygn. akt: I PZP 38/93, OSNC 1994, nr 3, poz. 64, Sąd Najwyższy podzielił pogląd, że „przeniesienie nauczyciela do pracy w innej szkole w trybie art. 19 Karty Nauczyciela nie powoduje rozwiązania stosunku pracy ze szkołą macierzystą i nawiązania stosunku pracy ze szkołą, do której nauczyciel jest przenoszony”.

W myśl uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1983 r., sygn. akt: III PZP 8/83, OSNC 1983, nr 9, poz. 130, „nauczyciel skierowany do pracy w innej szkole na podstawie art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela, kwestionujący istnienie przesłanek przewidzianych w tym przepisie, może dochodzić przed organami wymienionymi w art. 91 c ust. 2 Karty Nauczyciela – sądem pracy uznania bezskuteczności tego skierowania”.

W uchwale z dnia 14 stycznia 1983 r., sygn. akt: III PZP 64/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 109, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „skierowanie nauczyciela – bez jego zgody – na podstawie art. 19 ust. 1 Karty Nauczyciela do innej szkoły nie wymaga uprzedniego wypowiedzenia; w takim przypadku organy rozpatrujące spory pracownicze są uprawnione tylko do badania, czy występują przesłanki wymienione w powołanym przepisie prawa”.

Zgodnie z art. 18 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.



Warunkiem przeniesienia nauczyciela na podstawie art. 18 Karty Nauczyciela jest wyrażenie zgody na przeniesienie przez dyrektora szkoły, w której nauczyciel pracuje, i uprzednie zasięgnięcie opinii organu prowadzącego szkołę (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa). W przypadku otrzymania przez nauczyciela religii skierowania do pracy w innej szkole, przeniesienia dokonuje dyrektor tej szkoły w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel dotychczas pracuje, i po zawiadomieniu organów prowadzących te szkoły.

W akcie przeniesienia należy wskazać nowego pracodawcę i miejsce wykonywania pracy (jeżeli ulegają zmianie), stanowisko, na jakie nauczyciel jest przenoszony, oraz datę przeniesienia.

Zgodnie z art. 18 ust. 5 Karty Nauczyciela przeniesienia nauczyciela religii zatrudnionego na podstawie mianowania, który otrzymał na podstawie odrębnych przepisów skierowanie do innej szkoły, dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel otrzymał skierowanie, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, i po zawiadomieniu organów prowadzących te szkoły.

Tryb przeniesienia nauczyciela religii zatrudnionego na podstawie mianowania został w KN uregulowany odrębnie. Jest to uzależnione od wydania skierowania właściwemu nauczycielowi przez właściwego biskupa diecezjalnego lub właściwe władze zwierzchnie w przypadku innych kościołów i związków wyznaniowych. W tym wypadku organem uprawnionym do przeniesienia jest dyrektor szkoły, do której nauczyciel otrzymał skierowanie w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony. Przeniesienie wymaga też zawiadomienia organów prowadzących szkoły.

Przeniesienie nauczyciela do pracy w innej placówce nie jest tożsame z rozwiązaniem jego dotychczasowego stosunku pracy, dlatego w tej sytuacji nauczycielowi nie przysługuje odprawa, jaką przepisy prawa przewidują dla zwalnianych, nawet jeżeli podstawą jego przeniesienia była likwidacja szkoły macierzystej nauczyciela. Po przeniesieniu nauczyciel pozostaje z nowym pracodawcą w tym samym stosunku pracy, choć niekiedy na innych warunkach niż uprzednio. Dlatego przeniesienie powoduje zachowanie ciągłości zatrudnienia mimo zmiany pracodawcy.

Zgodnie z art. 42 Kodeksu pracy, wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

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.



Porozumienie zmieniające nie jest wymienione wprost w przepisach prawa pracy, gdyż wywodzi się z zasady swobody umów. Jest dwustronną czynnością prawną, która obejmuje zgodne oświadczenie woli stron – pracodawcy i pracownika. Z inicjatywą zmian warunków pracy lub płacy mogą więc wystąpić obie strony, a do zmiany dojdzie wyłącznie na podstawie zgodnej woli obu stron.

Natomiast wypowiedzenie zmieniające jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy, zmierzającą do zmiany dotychczasowych warunków pracy lub płacy po upływie okresu wypowiedzenia. W przypadku, gdy obie strony zgadzają się na zmianę stanowiska pracy przez pracownika, nie ma potrzeby stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Porozumienie zmieniające będzie wystarczające w przypadku każdego z pracowników.

ROZDZIAŁ 2

Przyznawanie nagród oraz wymierzanie kar porządkowych. Odpowiedzialność dyrektora a awans zawodowy

1. Jak uniknąć ponoszenia odpowiedzialności prawnej, materialnej, karnej, dyscyplinarnej

Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej bez względu na stopień ich awansu zawodowego czy też podstawę nawiązania stosunku pracy.

Odpowiedzialność dyscyplinarną można ponieść za:

- ⇒ uchybienie godności zawodu nauczyciela,
- ⇒ uchybienie podstawowym obowiązkom nauczyciela.

Ważne przy tym jest, aby pamiętać, że nauczyciel ponosi odpowiedzialność zarówno za działanie, jak i za zaniechanie.

Brak jest w przepisach prawa definicji „godności nauczyciela”. Dlatego też przy ocenie zachowania nauczyciela z użyciem kryterium godności należy każdy przypadek traktować bardzo indywidualnie, uwzględniając doświadczenie życiowe, praktykę zawodową, umiar i rozsądek. Pamiętać przy tym należy, że nie wszystkie uchybienia godności nauczyciela będą jednocześnie przestępstwami w rozumieniu prawa karnego, choć oczywiście może się zdarzyć, że taki przypadek będzie miał miejsce. Ukaranie nauczyciela karą dyscyplinarną, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2000 r. (sygn. akt: III SZ 2/00) nie wyłącza możliwości pociągnięcia go do odpowiedzialności karnej za ten sam czyn.



Dyrektor szkoły jak i każdy inny pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za wyrządzoną pracodawcy szkodę. Zgodnie bowiem z art. 114 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) odpowiedzialności materialnej podlega pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę.

Odpowiedzialność materialna pracownika jest to ogół zasad określających finansową odpowiedzialności pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy. Odpowiedzialność materialna pracowników może zachodzić w dwóch przypadkach:

- ⇒ za szkody wyrządzone pracodawcy, której podlegają wszyscy pracownicy,

- ⇒ za mienie powierzone, której podlegają tylko ci pracownicy, którym mienie zostało powierzone z obowiązkiem zwrotu albo wyliczenia się,
- ⇒ za szkodę wyrządzona osobie trzeciej, która nie jest pracodawcą.

Należy mieć na uwadze, że odpowiedzialność materialna pracowników, mimo swej dolegliwości ekonomicznej i wspomnianych wyżej elementów represyjnych, nie jest karą. Ta ostatnia może wchodzić wyjątkowo w rachubę: czy to w postaci kary porządkowej, jeżeli na przykład pracownik nie przestrzega ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy albo kary wymierzonej przez sąd za wykroczenie dotyczące łamania przepisów w zakresie bhp, względnie za przestępstwo przeciwko mieniu pracodawcy.

Zgodnie z przepisami prawa cywilnego, kto z mocy ustawy lub umowy jest zobowiązany do nadzoru nad osobą, której z powodu wieku albo stanu psychicznego lub cielesnego winy poczytać nie można, ten obowiązany jest do naprawienia szkody wyrządzonej przez tę osobę, chyba że uczynił zadość obowiązkowi nadzoru albo że szkoda byłaby powstała także przy starannym wykonywaniu nadzoru.



Nauczyciel może się uwolnić od odpowiedzialności, jeśli udowodni, że nadzór był sprawowany należycie. Uwolnić się od odpowiedzialności może także wtedy, gdy wykaze, że szkoda powstałaby nawet wtedy, gdyby nadzór wykonywany był należycie.

Odpowiedzialność karna nie zawsze wiąże się z faktem utraty życia lub uszczerbkiem na zdrowiu ucznia. W myśl przepisów kodeksu karnego karze pozbawienia wolności podlega ten, kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

W takiej sytuacji wystarczy, że nauczyciel swoim działaniem lub zaniechaniem doprowadzi do sytuacji, w której uczniowi powierzonemu jego opiece grozi bezpośrednie niebezpieczeństwo, aby móc pociągnąć go do odpowiedzialności karnej.

Wśród innych przestępstw, które mogą być skutkiem niedopełnienia obowiązków nauczyciela związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom należy wskazać:

- ⇒ nieumyślne spowodowanie śmierci,
- ⇒ spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu,
- ⇒ naruszenie czynności narządu ciała,
- ⇒ nieudzielenie pomocy człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo.

Odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia może dotyczyć:

- ⇒ niezabezpieczenia miejsca niebezpiecznego dla życia lub zdrowia człowieka wbrew obowiązkowi,

Dyrektor placówki oświatowej jako pracodawca – obowiązki i uprawnienia

- ⇒ niezawiadomienia odpowiedniego organu/osoby o niebezpieczeństwie grożącym życiu lub zdrowiu człowieka albo mieniu wbrew obowiązkowi,
- ⇒ dopuszczenia do przebywania w okolicznościach niebezpiecznych dla zdrowia małoletniemu do lat 7 lub osobie niezdolnej rozpoznać/obronić się przed niebezpieczeństwem, mając obowiązek opieki lub nadzoru nad taką osobą.

Często w postępowaniu sądowym dochodzi do łączenia odpowiedzialności karnej i innych typów odpowiedzialności za ten sam czyn.



Odpowiedzialność karna nie wyklucza innej odpowiedzialności, na przykład: odpowiedzialności porządkowej, gdy nauczyciel naraził uczniów na niebezpieczeństwo; dyscyplinarnej, gdy nauczyciel naraził dzieci na niebezpieczeństwo, prowadząc wycieczkę po spożyciu alkoholu; cywilnej, gdy nauczyciel spowodował wypadek przewożąc uczniów na imprezę poza terenem szkoły swoim prywatnym samochodem.

2. Za co i jaką karę porządkową może wymierzyć dyrektor

Do katalogu naruszeń obowiązków związanych z porządkiem pracy zalicza się:

- ⇒ nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy
- ⇒ nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przeciwpożarowych
- ⇒ nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy
- ⇒ opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia
- ⇒ stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Gdy do takiego naruszenia dojdzie pracodawca ma prawo pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej. W tym celu musi wykazać spełnienie łącznie dwóch przesłanek:

- ⇒ naruszenia wymienionych powyżej obowiązków związanych z porządkiem pracy
- ⇒ winy pracownika.

Przez winę pracownika rozumieć należy ujemną ocenę jego zachowania. Aby więc pociągnąć go do odpowiedzialności należy wykazać, że jego zachowanie stanowiło naruszenie przepisów porządkowych, na przykład zniszczenie materiałów dydaktycznych. Musimy też pamiętać, że aby pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej jego zachowanie musi być w konkretnej sytuacji naganne.



Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej jest fakultatywne. Dyrektor szkoły może ale nie musi tego dokonać. Może na przykład zdecydować o niestosowaniu wobec nauczyciela żadnej kary.

Karą za przewinienia może być:

- ⇒ kara niemajątkowa:
 - upomnienia,
 - nagany;
- ⇒ kara majątkowo-pieniężna.

Katalog kar jest katalogiem zamkniętym, co oznacza, że pracownik nie może zostać ukarany karą niewymienianą w przepisach.

Kara niemajątkowa może być wobec pracownika zastosowana w każdym przypadku popełnienia przewinienia. Natomiast, aby dyrektor szkoły mógł zastosować karę pieniężną musi dojść do:

- ⇒ nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przeciwpożarowych,
- ⇒ opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
- ⇒ nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy.



Kara pieniężna nie może być wyższa niż jednodniowe wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą być wyższe niż 1/10 wynagrodzenia.

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia i może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.



Pierwszym dniem dwutygodniowego terminu jest dzień przypadający po dniu, w którym powzięta została informacja o naruszeniu przez pracownika obowiązków pracowniczych.

Ukaranie pracownika po upływie określonego w przepisach czasu jest po prostu niecelowe, gdyż między zdarzeniem rodzącym odpowiedzialność a karą upłynął już zbyt długi czas, co powoduje, że kara nie spełnia swojej funkcji wychowawczej. Dyrektor szkoły musi jednak pamiętać, że przed ukaraniem pracownika musi go wysłuchać.

Przy dokonywaniu wysłuchania pracownika dyrektor może albo odbyć z nim rozmowę, albo poprosić pracownika o pisemne wyjaśnienia. Oczywiście dla celów dowodowych najlepszym rozwiązaniem dla dyrektora byłoby poproszenie pracownika o złożenie wyjaśnień w formie pisemnej. Wysłuchania pracownika nie musi dokonywać osobiście dyrektor. Może to zrobić inna osoba, przy czym karę porządkową może nałożyć tylko dyrektor.

Kolejnym etapem postępowania jest podjęcie przez dyrektora decyzji o zastosowaniu kary. Przy podejmowaniu tej decyzji należy uwzględnić rodzaj naruszonych obowiązków, stopień winy i dotychczasowy stosunek do pracy. Należy ponadto rozważyć czy przed owym naruszeniem pracownik sumiennie i starannie wykonywał swoje obowiązki oraz czy był wcześniej karany czy nagradzany.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2009 r. (sygn. akt: II UKN 310/09, OSNAPiUS 2001) stosowanie kary porządkowej upomnienia jest niewłaściwe, jeśli w stosunkowo krótkim okresie pracownik był nagradzany za właściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Dyrektor nie jest zobowiązany do sporządzenia dokumentu „wymierzającego” karę. Jedynym jego obowiązkiem jest powiadomienie pracownika o nałożonej karze. Ważne aby dyrektor wręczył pracownikowi zawiadomienie jak najszybciej.

Decyzja o nałożeniu kary nie jest niepodważalna. Pracownik ma bowiem prawo do wniesienia w ciągu 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia sprzeciwu wobec ukarania.

Podstawą formułowania sprzeciwu jest naruszenie prawa, do którego zaliczyć można:

- ⇒ brak faktycznej podstawy do wymierzenia kary (np. pracownik w rzeczywistości nie popełnił zarzucanego mu naruszenia),
- ⇒ zastosowanie kary po upływie określonych przepisami terminów,
- ⇒ wymierzenie kary przez osobę nieuprawnioną
- ⇒ wymierzenie kary innej niż wymieniona w przepisach prawa,
- ⇒ wymierzenie kary pieniężnej za wykroczenie karane jedynie karą niemajątkową,
- ⇒ niewysłuchanie pracownika,
- ⇒ nałożenie kary niewspółmiernej do okoliczności przekroczenia przeciwko obowiązkom pracownika.

Sprzeciw można wnieść w dowolnej formie, jednak dla celów dowodowych zaleca się formę pisemną, do pracodawcy, a więc do dyrektora szkoły.



Dyrektor w terminie 14 dni podejmuje decyzję o uwzględnieniu bądź nieuwzględnieniu sprzeciwu pracownika. Jeśli jednak w szkole działają związki zawodowe, procedura podejmowania decyzji przez dyrektora musi objąć konsultacje z zakładową organizacją związkową, która reprezentuje pracownika.

Jeśli w szkole nie działa zakładowa organizacja związkowa, która mogłaby reprezentować pracownika dyrektor przed podjęciem decyzji o przyjęciu bądź odrzuceniu sprzeciwu powinien skonsultować się z międzyzakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika.

Milczenie dyrektora w kwestii sprzeciwu w przepisowym terminie 14 dni oznacza całościowe przyjęcie sprzeciwu. Owo „milczenie” w kwestii sprzeciwu tym różni się od decyzji dyrektora w kwestii sprzeciwu, że decyzją dyrektor może przyjąć na przykład tylko część sprzeciwu zamieniając kare majątkową na niemajątkową itp. Natomiast milczeniem przyjmuje sprzeciw w całości, co oznacza, że uznaje nałożenie przez siebie kary za niezasadne.

Natomiast skuteczne odrzucenie sprzeciwu wymaga od dyrektora sporządzenia i wysłania w terminie 14 dni pisma odrzucającego sprzeciw.



Odrzucenie sprzeciwu przez dyrektora nie oznacza, że pracownikowi nie przysługują inne środki zaskarżenia decyzji pracodawcy o ukaraniu go karą porządkową. Pracownik może bowiem wystąpić do sadu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej.

Jeśli sąd po rozpoznaniu sprawy uchyli karę porządkową to decyzja ta rodzić będzie dla pracodawcy określone obowiązki. Musi on bowiem zwrócić pracownikowi równowartość kary pieniężnej i usunąć odpis zawiadomienia z akt osobowych pracownika.



Po upływie roku nienagannej pracy następuje zatarcie kary porządkowej, co oznacza, że karę uważa się za niebyłą, a z akt osobowych należy usunąć odpis zawiadomienia o ukaraniu.

Dyrektorowi przyznano prawo do wcześniejszego uznania kary za niebyłą bądź z inicjatywy własnej, bądź po uwzględnieniu wniosku związku zawodowego.

3. Sytuacje kryzysowe z podwładnymi w pracy dyrektora – przykłady rozwiązań

W szkole występują różnego rodzaju konflikty. Często z wielu powodów staramy się je pominąć. To jednak tylko chwilowo oczyszcza atmosferę a problem wciąż istnieje. Powinno się natychmiast rozwiązywać wszelkie konflikty. W szkole mamy najczęściej do czynienia z następującymi typami konfliktu:

- ⇒ uczeń – nauczyciel: konflikt, który może przybierać różnorodne formy,
- ⇒ nauczyciel – nauczyciel: to typowy konflikt, mający miejsce w pracy,
- ⇒ nauczyciel – rodzic: obecnie występuje on coraz częściej i stanowi duży odsetek wszystkich konfliktów szkolnych.

Drugim typem konfliktu jest „spór” pomiędzy nauczycielem a nauczycielem, jak również między nauczycielem a dyrektorem. Tego rodzaju nieporozumienia wynikają z całkiem innych przesłanek niż konflikt z uczniem.

Często dyrektor jest rozjemcą i to on musi podjąć decyzję, co do rozwiązania danego problemu. Przede wszystkim kieruje się on dobrem ucznia, który w szkole jest podstawową jednostką. W celu uniknięcia sytuacji konfliktowych nauczyciele powinni często ze sobą rozmawiać, wysuwać propozycje, które w przyszłości mogą zaowocować jego ominięciem.

Do konfliktów na linii dyrektor – nauczyciel może dojść także wówczas, gdy dyrektor ocenia nauczyciela. Zgodnie z art. 6a.1 Karty Nauczyciela, praca nauczyciela podlega ocenie. Ocena nauczyciela może być dokonana w każdym czasie. Zaś w pkt 5 tego artykułu znajduje się zapis, że ocenę pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły.

W dotychczasowych zapisach prawnych nie zobowiązano jego osoby do nabycia fachowych umiejętności do sprawowania nadzoru pedagogicznego. Zatem często ocena ma charakter subiektywny, uznaniowy i w znacznej mierze jest funkcją sympatii bądź antypatii stron, zamiast być wykonana przy użyciu technik i narzędzi diagnostycznych, wykorzystywanych przy dokonywaniu wewnętrznego mierzenia jakości pracy szkół. Wprawdzie dano nauczycielowi prawo do odwołania się od niej, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny, ale zespół oceniający powołany do tego w zasadzie podtrzymuje ocenę dyrektora szkoły – w końcu to on wybierał dyrektora szkoły i nie będzie podważał jego decyzji. Dalsza droga odwołania jest zamknięta.

W takiej sytuacji ważne jest, aby dyrektor wyraźnie wyjaśnił pracownikowi dlaczego ocena jest taka a nie inna. Nie może w żadnym wypadku dopuścić do eskalacji niechęci nauczyciela do oceny dokonanej przez dyrektora.



Dyrektor szkoły dokonuje jednoosobowo oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, z uwzględnieniem stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego. Budzi to wiele niepokojów nauczycieli, co do jego uznaniowości, ale także zmusza ich do podejmowania w trakcie stażu działań na pokaz, akcyjności, podejmowania działań niezgodnych z własną osobowością, uznawania pewnych norm i wartości nieakceptowanych przez niego.

Po odbytym stażu zauważa się, że nauczyciel ostentacyjnie nie angażuje się, sprawia wrażenie rozczarowanego i zdegrustowanego, przyjmuje postawę czekania na „lepsze jutro”. Często zaś przyjmuje postawę złośliwego krytykanta, kpiącego i drwiącego z innych nauczycieli i dyrekcji szkoły. Jest to jedna z przyczyn mobbingu stosowanego wobec dyrektora szkoły przez podwładnych, zwłaszcza przez nauczycieli dyplomowanych.

Dla tej grupy droga wszelkich awansów ustawowo jest zamknięta. Dlatego w tej sytuacji ważne jest, aby dyrektor wspierał każdego pracownika w jego rozwoju zawodowym, w tym także nauczycieli dyplomowanych. Nie powinien w żadnym wypadku dopuścić do powstania sytuacji, gdy nauczyciele czują się mobbingowani.

4. Ocena pracy nauczyciela w praktyce

Praca każdego nauczyciela podlega ocenie w dwóch aspektach:

- ⇒ merytorycznym - ocenia się tu jego profesjonalizm,
- ⇒ pracowniczym.

Na ocenę pracy nauczyciela nie mogą mieć wpływu ani jego przekonania religijne, ani też polityczne. Nie można brać także pod uwagę odmowy wykonania przez nauczyciela polecenia służbowego, o ile odmowa ta była uzasadniona przekonaniem nauczyciela, że wydane polecenie było sprzeczne z dobrem ucznia, dobrem służby albo dobrem publicznym.

Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły. Ocena nauczyciela należy więc do jego wyłącznej kompetencji, co oznacza, że nie może on zlecić jej dokonania na przykład swojemu zastępcy.

W sytuacji, gdy dyrektorem szkoły jest osoba, która nie posiada kwalifikacji pedagogicznych oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z nauczycielem zajmującym inne stanowisko kierownicze.



Nauczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze upoważniony w takiej sytuacji do dokonania oceny pracy nauczyciela wraz z dyrektorem szkoły musi sprawować nadzór pedagogiczny w tej szkole.

Oceny pracy nauczyciela można dokonać w każdym czasie, przy czym sama ustawa KN przewiduje tak zwane okresy karencyjne. Oznacza to w praktyce, że ocena pracy nauczyciela nie może być dokonana wcześniej niż po upływie roku od dnia dokonania poprzedniej oceny pracy lub od dnia dokonania oceny dorobku zawodowego. Ma to zapobiec zbyt częstemu przeprowadzaniu oceny, mogącemu się przerodzić w środek represyjny wobec nauczyciela.

Nie dotyczy to jednak nauczyciela stażysty, który podlega odrębnej ocenie. Aby zaliczyć mu staż i starać się o kolejny stopień awansu, musi zakończyć staż pozytywną oceną dorobku zawodowego oraz uzyskać akceptację komisji kwalifikacyjnej. Stażyści są zatem wnikliwiej badani. Zbędny jest więc dodatkowy sprawdzian przeprowadzany przez dyrektora szkoły.

W każdym przypadku ocena ma charakter opisowy i jest zakończona tak zwanym stwierdzeniem uogólniającym, czyli oceną: wyróżniającą, dobrą lub negatywną. trzeba w niej uwzględnić dane pedagoga i informacje o przebiegu jego kariery zawodowej. Dodatkowo dyrektor uzasadnia badanie, podając (w zależności od oceny końcowej), jakie kryteria nauczyciel spełnił z wyróżnieniem, a w jakich ma uchybienia. W tym opisie powinna też znaleźć się informacja o przysługującym nauczycielowi terminie odwołania się od przeprowadzonego badania.

W części formalnoprawnej ocena pracy nauczyciela może skutkować określonymi decyzjami pracodawcy w stosunku do nauczyciela np.:

- ⇒ ocena pozytywna (dobra i wyróżniająca) będzie podstawą do wielu decyzji pracodawcy o charakterze motywacyjnym (wyróżnienia, nagrody),
- ⇒ ocena, co najmniej dobra umożliwia nauczycielowi powołanie na stanowisko kierownicze w szkole,
- ⇒ ocena dobra lub wyróżniająca pozwala nauczycielowi złożyć wniosek o postępowanie kwalifikacyjne o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego
- ⇒ ocena negatywna skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem.

Ocena pracy nauczyciela może nastąpić:

- ⇒ z inicjatywy dyrektora szkoły,
- ⇒ na wniosek:
 - samego zainteresowanego nauczyciela,
 - organu sprawującego nadzór pedagogiczny (kuratora, ministra),
 - organu prowadzącego szkołę,
 - rady szkoły,
 - rady rodziców.

Dyrektor szkoły nie bada, czy złożony wniosek jest zasadny. Cięży na nim bowiem obowiązek sprawdzenia pracy nauczyciela w ciągu trzech miesięcy, licząc od dnia wpływu pisma. Nie ma tutaj znaczenia, kto wystąpił z wnioskiem.

Jedynie gdy trzymiesięczny termin na zbadanie pracy nauczyciela przypadłby w ciągu roku od poprzedniej oceny, dyrektor szkoły nie musi zachować wymaganego okresu. Nie oznacza to jednak, że takiego sprawdzenia wywiązywania się z zawodowych obowiązków w ogóle nie będzie. Ten wymóg nie zostaje zdjęty z dyrektora. Musi on go zrealizować niezwłocznie z upływem roku od poprzedniej oceny.

Praca nauczycieli zatrudnionych w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, przedszkolach niepublicznych i niepublicznych placówkach oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, a także nauczycieli związkowców urlopowanych na podstawie ustawy o związkach zawodowych podlega ocenie w każdym czasie:

- ⇒ na wniosek nauczyciela,
- ⇒ na wniosek organu prowadzącego,
- ⇒ z inicjatywy dyrektora szkoły.



Gdy dyrektorem przedszkola, szkoły lub placówki jest osoba, która nie posiada kwalifikacji pedagogicznych, wówczas ocena dokonywana jest przez nauczyciela upoważnionego przez organ prowadzący.

Gdy nauczyciel uzupełnia pensum w innej placówce, to aby prawidłowo zbadać jego wywiązywanie się z zadań, porozumieć muszą się dyrektorzy obu szkół. Co do zasady ocenia nauczyciela dyrektor tej szkoły, która jest dla niego podstawowym miejscem pracy. Gdyby jednak jej dyrektor zbadał dokonania podwładnego bez porozumienia z dyrektorem z drugiej placówki, ocena jest nieważna. Aby więc rzetelnie sprawdzić nauczyciela pracującego w kilku miejscach, jego przełożeni muszą działać w porozumieniu.

Kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem, zadań statutowych szkoły oraz obowiązków wynikających z Karty Nauczyciela. Oceniana jest przede wszystkim rzetelność realizacji zadań i obowiązków.

Nie chodzi w tym przypadku o sprawdzenie dorobku zawodowego przy awansie zawodowym pedagoga, lecz o weryfikację, w jaki sposób wywiązuje się on ze swoich podstawowych obowiązków.

Według przepisów prawa nauczyciel obowiązany jest:

- ⇒ rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą. Do tych zadań zaliczają się także zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę,
- ⇒ wspierać każdego ucznia w jego rozwoju,
- ⇒ dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego,
- ⇒ kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka,
- ⇒ dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich, zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych ras, narodów i światopoglądów.

Nauczyciela ocenia się pod kątem realizacji powierzonych mu zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem, co polega na tym, że dyrektor kontroluje prowadzone przez niego lekcje, podejście do uczniów, stosunek do obowiązków służbowych oraz zaangażowanie w życie szkoły.

Dyrektor szkoły bada przede wszystkim:

- ⇒ poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
- ⇒ prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły, która zatrudnia nauczyciela,
- ⇒ kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach,
- ⇒ zaangażowanie zawodowe nauczyciela (udział w pozalekcyjnej działalności szkoły, pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami),
- ⇒ aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym,
- ⇒ działania pedagoga przy wspomaganiu wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb,

- ⇒ przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).

Te kryteria zależą od rodzaju placówki oświatowej, która zatrudnia nauczyciela. Co innego zatem będzie brane pod uwagę u nauczyciela szkoły podstawowej, a co innego u nauczycieli zatrudnionych np. w zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich czy szkołach artystycznych.

W przypadku pedagoga kryteria oceny będą trochę inne niż w przypadku pozostałych nauczycieli. **Przy dokonywaniu oceny pracy pedagoga ocenia się przede wszystkim to, czy:**

- ⇒ planuje i realizuje zadania zawarte w programie wychowawczym i profilaktycznym szkoły,
- ⇒ poddaje je analizie i ocenie bieżącej i końcowej,
- ⇒ dba o zapewnienie atmosfery zrozumienia i życzliwości w relacjach między uczniami, nauczycielami i rodzicami ,
- ⇒ współpracuje z instytucjami wspomagającymi szkołę,
- ⇒ rozpoznaje i diagnozuje potrzeby uczniów, nauczycieli i rodziców oraz dostosowuje propozycje i formy pracy do tych potrzeb,
- ⇒ rozpoznaje i diagnozuje problemy wychowawcze wśród uczniów, wspiera wychowawców i nauczycieli w pracy wychowawczej, podejmuje mediacje między uczniami i nauczycielami oraz między nauczycielami i rodzicami w sytuacjach trudnych i konfliktowych,
- ⇒ dba o rozwój umiejętności i kompetencji wychowawczych całej rady pedagogicznej,
- ⇒ wspiera uczniów w ich rozwoju emocjonalnym – dba o zapewnienie specjalistycznej pomocy uczniom o specyficznych trudnościach i potrzebach, proponuje odpowiednie zajęcia psychoedukacyjne bądź pomoc indywidualną,
- ⇒ diagnozuje zagrożenia na terenie szkoły i wynikające stąd potrzeby, wspólnie z nauczycielami planuje i realizuje zadania z zakresu profilaktyki.

Oceniający nauczyciela dyrektor kontroluje przede wszystkim poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych przez nauczyciela zajęć każdego rodzaju, prawidłowość realizacji zadań wynikających ze statutu szkoły, kulturę, poprawność języka, zdolność pobudzania inicjatywy uczniów i kwalifikacje z zakresie zapewnienia dyscypliny. Ocena ta pochodzić musi z bezpośredniej obserwacji nauczyciela prowadzącego zajęcia.

Oceniane powinno być także zaangażowanie. Pracodawca przedstawił przykłady zaangażowania w pracę nauczyciela, które w istocie są przejawem wychodzenia poza spełnienie minimum obowiązków. Miara zaangażowania jest bardzo subiektywna nota dyrektora, sprowadzająca się do tego, czy konkretny nauczyciel przy swoim potencjale może robić więcej istotnych rzeczy.

Metodą badania pracy nauczyciela jest również sprawdzanie jego aktywności, dynamiki w doskonaleniu zawodowym. To również jest kryterium bardziej subiektywne, gdyż każdy człowiek osiąga równe stopnie doskonalenia zawodowego w sensie formalnym - uczestnictwo w kursach, sympozjach, warsztatach, ale bywają również okresy, gdy mimo formalnych możliwości w takich formach aktywności nie może on efektywnie uczestniczyć. Może to być spowodowane okolicznościami dotyczącego nauczyciela osobiście. Brak postępu nauczyciela nie powinien w takich przypadkach rzutować na ocenę. Dlatego ważne jest aby w takim przypadku, przy ocenie aktywności nauczyciela uwzględniać także inne, czasem niezależne od niego okoliczności mające wyraźny wpływ na jego uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym.

Należy także pamiętać, że nauczyciel jest także pracownikiem, a więc ocenie w tym przypadku będzie podlegać także wypełnianie przez niego obowiązków zawartych w kodeksie pracy, a mianowicie:

- ⇒ przestrzeganie czasu pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przepisów przeciwpożarowych,
- ⇒ dbanie o dobro szkoły, ochrona jego mienia, a także zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić szkołę na szkodę,
- ⇒ przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Jednak w tym przypadku ocenianie odpowiedzialności pracowniczej w ramach oceny pracy nauczyciela może budzić pewne wątpliwości. Kodeks pracy daje bowiem pracodawcy narzędzia i możliwości do stosowania kar porządkowych, co w zupełności powinno wystarczyć do zapewnienia właściwej dyscypliny pracy w szkole. Nieskuteczność zastosowania tych kar podważa albo przydatność konkretnej osoby jako pracownika albo skuteczność wykonywania zarządu szkołą przez oceniającego dyrektora.

Oceny nie przeprowadza się za okresy:

- ⇒ usprawiedliwione nieobecności trwające dłużej niż miesiąc oraz
- ⇒ ferie wynikających z organizacji roku szkolnego.



Nauczycielowi przysługuje prawo do wystąpienia do dyrektora szkoły z wnioskiem o zasięgnięcie opinii na temat jego pracy do właściwego doradcy metodycznego. Gdy takich możliwości brak wówczas można zasięgnąć opinii o pracy danego nauczyciela u innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego.

Dyrektor musi taki wniosek uwzględnić. Przepisy nie dają mu prawa do jego odrzucenia i dokonania oceny pracy nauczyciela bez zasięgnięcia stosownej opinii. Przewidują jednak, że może takiej opinii zasięgnąć bez wniosku nauczyciela, z inicjatywy własnej. Pamiętać przy tym należy, że każda opinia musi zostać przedstawiona na piśmie.

Do obowiązków dyrektora należy także zapoznanie nauczyciela z pisemnym projektem oceny. Musi także wysłuchać uwag i zastrzeżeń nauczyciela co do projektowanej oceny.

Nauczyciel może zgłosić swoje uwagi na piśmie w terminie 3 dni od daty zapoznania się z projektem oceny. Na wniosek nauczyciela przy zapoznawaniu się z projektem oceny jego pracy może być obecny przedstawiciel wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej. Nie ma on jednak prawa głosu i jest tylko obserwatorem.

Oceny dokonuje się w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku. Dyrektor szkoły, w przypadku dokonywania oceny pracy nauczyciela z inicjatywy własnej albo na wniosek:

- ⇒ organu sprawującego nadzór pedagogiczny,
- ⇒ organu prowadzącego szkołę,
- ⇒ rady szkoły,
- ⇒ rady rodziców

ma obowiązek powiadomienia nauczyciela o tym fakcie na piśmie co najmniej na miesiąc przed dokonaniem oceny.



W czasie dokonywania oceny dyrektor może, ale nie musi, zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego o pracy danego nauczyciela. Nawet jeśli zasięgnął opinii to przy dokonywaniu oceny może tę opinię uwzględnić (w całości albo w części) albo lub ją pominąć.

Dyrektor szkoły doręcza ocenianemu nauczycielowi oryginał karty oceny pracy. Odpis umieszcza się natomiast w aktach osobowych nauczyciela.

Karta oceny pracy powinna zawierać:

- ⇒ imię i nazwisko nauczyciela, który podlega ocenie,
- ⇒ datę urodzenia nauczyciela,
- ⇒ posiadane wykształcenie,
- ⇒ nazwę szkoły,
- ⇒ zajmowane przez nauczyciela stanowisko,
- ⇒ posiadany stopień awansu zawodowego,
- ⇒ datę rozpoczęcia pracy w danej szkole,
- ⇒ formę nawiązania stosunku pracy,
- ⇒ datę dokonania poprzedniej oceny pracy,
- ⇒ ocenę pracy i jej uzasadnienie,
- ⇒ stwierdzenie uogólniające,
- ⇒ pouczenie o prawie do odwołania.

Ocenianemu nauczycielowi przepisy prawa przyznają prawo do wniesienia środka odwoławczego od ustalonej oceny do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Ma on na jego wniesienie 14 dni od doręczenia mu oceny. Odwołanie to wnosi za pośrednictwem dyrektora szkoły.



Organ sprawujący nadzór pedagogiczny powołuje specjalny zespół oceniający, który rozpatruje wniesione odwołanie w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania. Od oceny dokonanej przez ten zespół nie przysługuje już odwołanie.

W skład zespołu wchodzi:

- ⇒ przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą, jako przewodniczący zespołu,
- ⇒ przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły,
- ⇒ przedstawiciel rodziców wchodzących w skład rady szkoły, a w szkole, w której rada szkoły nie została powołana - przedstawiciel rady rodziców,
- ⇒ właściwy doradca metodyczny,
- ⇒ przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela.

Nauczyciel może się także zwrócić do sądu pracy z pozwem o ocenę prawidłowości i rzetelności dokonanej oceny. Jednak w tym kontekście sąd bada tylko, jak ocena została przeprowadzona. Uzyskanie negatywnej oceny pracy stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony z końcem miesiąca, w którym upływa 3-miesięczne wypowiedzenie, licząc od dnia otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.



Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r. (sygn. akt: I PKN 500/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 106) prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy.

Prawny charakter postępowania dotyczącego ustalenia oceny pracy nauczyciela był przedmiotem oceny Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, który w wyroku z dnia 7 grudnia 2005 r. (sygn. akt: II SA/Wa 1535/05) stwierdził, że ocena pracy nauczyciela nie jest dokonywana w ramach postępowania administracyjnego i nie przybiera procesowej formy decyzji.

Ocena pracy nauczyciela jest jednym z najważniejszych dokumentów, które znajdują się w teczkę akt osobowych pracownika. Jest to bardzo ważnym dokumentem zarówno służbowym, oficjalnym, a także osobistym nauczyciela. Ocena pracy jest to pisemny sąd o nauczycielu jako człowieku, pedagogu i wychowawcy. Dokonywana przez dyrektora szkoły posiada istotną wartość motywacyjną i wartościującą pracę nauczyciela.

5. Rola dyrektora w awansie zawodowym nauczyciela

Wprowadzony od 1 września 2000 r. system awansu zawodowego nauczycieli nakłada na dyrektora nowe obowiązki, dając mu jednocześnie szansę na efektywniejsze zarządzanie szkołą.

W związku z awansem zawodowym nauczyciela dyrektor już niemalże od pierwszej chwili ma do zrealizowania określone przepisami zadania takie jak:

- ⇒ **przyjmowanie wniosków o rozpoczęcie stażu** (z wyjątkiem nauczyciela stażysty rozpoczynającego staż automatycznie) – dyrektor szkoły przyjmuje wnioski o rozpoczęcie stażu nauczycieli starających się o kolejny stopień awansu zawodowego. Nauczyciel kontraktowy i nauczyciel mianowany rozpoczynają staż z dniem 1 września na wniosek skierowany do dyrektora szkoły.
- ⇒ **wyznaczanie opiekuna stażu** dla nauczycieli stażysty i kontraktowego – nauczycielowi stażyście i nauczycielowi kontraktowemu odbywającemu staż, dyrektor szkoły przydziela opiekuna spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych w szkole. Opiekun zobowiązany jest udzielać nauczycielowi wszelkiej pomocy w zakresie związanym z odbywaniem stażu, ponadto opiekun stażu przygotowuje projekt oceny dorobku nauczyciela.
- ⇒ **zatwierdzanie planów rozwoju zawodowego** opracowanego przez nauczycieli – nauczyciel stażysta i kontraktowy opracowują plan korzystając z pomocy opiekuna stażu. Nauczyciel mianowany tworzy go samodzielnie. Dyrektor szkoły zatwierdza plan rozwoju zawodowego nauczyciela odbywającego staż. Ważne jest aby plan rozwoju nauczyciela był zgodny z planem pracy szkoły lub placówki. W przypadku zastrzeżeń i uwag, dyrektor szkoły podaje wskazówki dotyczące zakresu zmian lub uzupełnień oraz wyznacza termin dokonania poprawek.
- ⇒ **czuwanie nad przebiegiem stażu** – zadaniem dyrektora szkoły jest wspieranie nauczyciela odbywającego staż w realizacji planu rozwoju zawodowego poprzez taką organizację pracy szkoły, która umożliwia nauczycielowi odbywającemu staż obserwację zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych prowadzonych w szkole a także umożliwia udział w różnych formach doskonalenia, zgodnie z planem rozwoju zawodowego. Dyrektor szkoły zobowiązany jest do obserwowania i omawiania zajęć oraz innych zadań realizowanych przez nauczyciela zgodnie z jego planem rozwoju zawodowego. Należy pamiętać że dyrektor nie występuje tu w roli osoby dokonującej oceny, ale powinien wspierać, pomagać oraz służyć swoim doświadczeniem i wiedzą.
- ⇒ **ocenianie dorobku zawodowego** nauczyciela kończącego staż – po zakończeniu przez nauczyciela stażu dyrektor dokonuje oceny jego dorobku zawodowego za ten okres pracy. Nauczyciel zobowiązany jest złożyć sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego – w terminie 14 dni od zakończeniu stażu. Przed dokonaniem oceny dyrektor powinien zapoznać się z projektem oceny przygotowanym przez opiekuna stażu i z opinią rady rodziców lub rady szkoły w przypadku nauczyciela stażysty i nauczyciela kontraktowego oraz zasięgnąć opinii tych gremiów w przypadku nauczyciela mianowanego. Może również poprosić o opinię samorząd uczniowski. Ocena dorobku zawodowego może być pozytywna lub negatywna. Ocenę dyrektor sporządza na piśmie. Powinna ona zawierać uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia

odwołania. Od oceny dorobku zawodowego nauczyciel może odwołać się do organu sprawującego nadzór pedagogiczny w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania. W przypadku, gdy ostateczna ocena organu sprawującego nadzór pedagogiczny jest negatywna, ponowna ocena może być dokonana po odbyciu jednego dodatkowego stażu w wymiarze 9 miesięcy (na wniosek nauczyciela i za zgodą dyrektora szkoły).

- ⇒ **przyjmowanie wniosku o postępowanie kwalifikacyjne lub egzaminacyjne** – nauczyciele stażyści i nauczyciele mianowani, którzy otrzymali pozytywną ocenę dorobku zawodowego mają obowiązek złożenia wniosku o rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego, a w przypadku nauczycieli kontraktowych – postępowania egzaminacyjnego. Mają na to określony czas i tak nauczyciel stażysta i nauczyciel kontraktowy składają wnioski w terminie 14 dni od dnia otrzymania pozytywnej oceny dorobku zawodowego, natomiast nauczyciel mianowany – w ciągu 3 lat od daty uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego. W przypadku niedotrzymania terminu złożenia wniosku nauczyciel jest zobowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze. Zadaniem dyrektora szkoły jest przyjęcie wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego tylko od nauczycieli stażystów. Wnioski rozpatruje powołana przez dyrektora komisja kwalifikacyjna.
- ⇒ **powołanie komisji kwalifikacyjnej** dla nauczyciela stażysty – w skład komisji wchodzi:
 - dyrektor – przewodniczący,
 - opiekun stażu,
 - przewodniczący zespołu przedmiotowego lub wychowawczego (nauczyciel mianowany lub dyplomowany),
 - wskazany przedstawiciel związku zawodowego (na wniosek nauczyciela),
 - reprezentant organu prowadzącego lub sprawującego nadzór pedagogiczny (obserwator),
 - zapewnienie obsługi administracyjno-biurowej komisji,
 - pokrycie wydatków związanych z działalnością komisji.

Komisja powinna być powołana jak najszybciej po otrzymaniu od nauczyciela wniosku o rozpoczęcie procedury kwalifikacyjnej. Powołana komisja ma 14 dni od daty złożenia wniosku na jego zbadanie. Dyrektor szkoły zapewnia obsługę administracyjno-biurową komisji, którą powołuje oraz pokrywa wydatki związane z jej działalnością.

- ⇒ **przewodniczenie komisji** - do obowiązków dyrektora szkoły należy uczestniczenie w komisjach kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych. Komisje prowadzą działalność w okresie letnim w maju, czerwcu i lipcu oraz w styczniu i lutym. Zadaniem dyrektora placówki oświatowej jest uczestniczenie w pracach komisji zarówno tych powoływanych przez niego, jak i tych powoływanych przez organ prowadzący szkołę i organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Karta Nauczyciela określa, że w pracach komisji ma uczestniczyć dyrektor lub wicedyrektor szkoły (lub osoba upoważniona przez dyrektora szkoły).

- ⇒ **nadawanie nauczycielom stopnia nauczyciela kontraktowego**, odmowa nadania stopnia nauczyciela kontraktowego, uczestniczenie w pracach komisji powołanych przez inne organy- jeżeli nauczyciel stażysta uzyskał akceptację komisji, dyrektor szkoły nadaje mu stopień nauczyciela kontraktowego. W przypadku, gdy nauczyciel nie uzyskał akceptacji komisji dyrektor odmawia mu (w drodze decyzji administracyjnej) nadania stopnia awansu zawodowego. Od decyzji nauczyciel może odwoływać się do organu wyższego stopnia. Jest nim w stosunku do: dyrektora – organ prowadzący szkołę; organu prowadzącego szkołę – organ sprawujący nadzór pedagogiczny; organu sprawującego nadzór pedagogiczny – właściwy minister. Akt nadania stopnia nauczyciela kontraktowego zawiera m.in.: nazwę komisji kwalifikacyjnej, numer i datę wydania zaświadczenia o uzyskaniu akceptacji na stopień nauczyciela kontraktowego, a ponadto wymienia kwalifikacje nauczyciela oraz typy i rodzaje szkół, w których może być zatrudniony. Do tego aktu załączane jest uzasadnienie. Jeżeli po otrzymaniu stopnia nauczyciela kontraktowego nauczyciel uzyskał dodatkowe kwalifikacje (do prowadzenia innych zajęć w szkole tego samego rodzaju lub typu albo kwalifikacje do nauczania w szkole innego rodzaju lub typu), dyrektor wydaje na wniosek nauczyciela nowy akt nadania uwzględniający uzyskane przez wnioskodawcę kwalifikacje

Do obowiązków dyrektora związanych z systemem awansu zawodowego należy również: prowadzenie rejestru zaświadczeń wydanych przez komisje kwalifikacyjne o uzyskaniu akceptacji na stopień nauczyciela kontraktowego; przechowywanie protokołów i innej dokumentacji komisji kwalifikacyjnej prowadzącej postępowanie kwalifikacyjne wobec nauczycieli stażystów.

ROZDZIAŁ 3

Organizacja pracy, urlopy, świadczenia, wynagradzanie i kwalifikacje nauczycieli

1. Wskazówki, w jaki sposób poruszać się po przepisach dotyczących kwalifikacji nauczycieli

Kwalifikacje do wykonywania zawodu nauczyciela posiada osoba, która ukończyła:

- ⇒ studia magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub,
- ⇒ studia magisterskie na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- ⇒ studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Są to ogólne wymagania, które musi spełnić każda osoba chcąc podjąć pracę jako nauczyciel. Odrębności dotyczą dodatkowych wymagań dla nauczycieli poszczególnych rodzajów.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w gimnazjach i zasadniczych szkołach zawodowych posiada osoba, która ponadto ukończyła:

- ⇒ studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- ⇒ studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- ⇒ studia wyższe na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach, szkołach podstawowych, placówkach wychowania pozaszkolnego, placówkach zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania posiada osoba, która ponadto:

⇒ ukończyła:

- studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- studia wyższe na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej, a ponadto ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne

⇒ ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności odpowiadającej nauczalnemu przedmiotowi lub prowadzonym zajęciom, lub

⇒ ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż wymieniona wyżej, a ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach i klasach I–III szkół podstawowych posiada również osoba, która ukończyła:

⇒ studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym, lub

⇒ zakład kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym.



Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela-bibliotekarza w szkołach podstawowych posiada również osoba, która ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności bibliotekoznawstwo.

Kwalifikacje do nauczania języków obcych i innych przedmiotów wykładanych w języku obcym w nauczycielskich kolegiach języków obcych posiada osoba, która ukończyła:

⇒ studia magisterskie na kierunku filologia w specjalności danego języka obcego lub lingwistyki stosowanej w zakresie danego języka obcego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

⇒ studia wyższe w kraju, w którym językiem urzędowym jest dany język obcy nauczany w kolegium, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach, szkołach i placówkach, z wyjątkiem nauczycielskich kolegiów języków obcych, posiada osoba, która:

- ⇒ ma kwalifikacje określone wyżej lub
- ⇒ ukończyła studia pierwszego stopnia:
 - na kierunku filologia w specjalności danego języka obcego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - w specjalności danego języka obcego lub lingwistyki stosowanej w zakresie danego języka obcego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- ⇒ ukończyła nauczycielskie kolegium języków obcych w specjalności odpowiadającej danemu językowi obcemu, lub
- ⇒ ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku (specjalności) i legitymuje się:
 - świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, lub
 - świadectwem znajomości danego języka obcego w stopniu zaawansowanym lub biegłym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach, szkołach podstawowych i placówkach posiada również osoba, która:

- ⇒ ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w dowolnej specjalności oraz legitymuje się:
 - świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia I lub II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, lub
 - świadectwem znajomości danego języka obcego w stopniu zaawansowanym lub biegłym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- ⇒ legitymuje się świadectwem dojrzałości i świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia I lub II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia.



Kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach i klasach I–III szkół podstawowych posiada również osoba, która ma kwalifikacje do pracy w przedszkolach lub klasach I–III szkół podstawowych, a ponadto legitymuje się świadectwem znajomości danego języka obcego w stopniu co najmniej podstawowym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, i która ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny w zakresie wczesnego nauczania danego języka obcego.

2. Sprawdzone sposoby na zastępstwa oraz rozliczanie godzin nadwymiarowych

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.), przez godzinę **doraźnego zastępstwa** rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Dla ułatwienia pracy dyrektorowi, jak również jego zastępcom, oraz sekretariatowi szkoły najlepiej wprowadzić regulamin organizowania zastępstwa w szkole. Zgodnie z nim, nauczyciel powinien w przypadku swojej nieobecności powiadomić pracodawcę, dzwoniąc na przykład do sekretariatu szkoły i informując, że nie może się stawić do pracy. Ponadto wszelkie zastępstwa powinny być przez sekretariat szkoły odnotowywane w „Księdze zastępstw”.



Dyrektor lub wicedyrektor jest zobowiązany do przydzielenia zastępstw za nieobecnego nauczyciela niezwłocznie po otrzymaniu informacji o jego nieobecności. Przydzielenie zastępstwa następuje w formie pisemnej dyspozycji sporządzonej przez dyrektora lub nauczyciela zastępującego dyrektora wywieszanej na tablicy ogłoszeń w pokoju nauczycielskim.

Wzór takiej dyspozycji powinien się znajdować w sekretariacie, aby ułatwiać i przyspieszać działania w przypadku konieczności zorganizowania doraźnych zastępstw. Dyspozycja zawierać powinna: datę, dzień tygodnia, nazwisko nauczyciela nieobecnego, wykaz zajęć objętych zastępstwami, wskazania, jakie zajęcia będą realizowane i które z nich są zastępstwami doraźnymi (płatnymi), a które dotyczą łączenia grup uczniów (zajęcia ciche).

Księga zastępstw jest dokumentem wewnątrzszkolnym, prowadzonym przez dyrektora szkoły bądź jego zastępcę. W dokumencie zamieszcza się: datę, nazwisko nauczyciela nieobecnego, godzinę i klasę, której zajęcia przepadają oraz nazwisko i podpis nauczyciela zastępującego. Niekiedy w księdze umieszcza się również inne informacje, na przykład przyczynę nieobecności, salę, w której realizowane jest zastępstwo, podpis dyrektora zatwierdzającego zastępstwo do wypłaty. Na ogół w szkołach używany jest gotowy druk, podzielony na kolumny, z miejscem na wymienione informacje.

Wynagrodzenie za jedną godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych lub doraźnego zastępstwa nauczyciela.

Miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela ustala się, mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Zgodnie z art. 35 Karty Nauczyciela w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.



Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Godziny ponadwymiarowe mogą realizować wyłącznie nauczyciele. Kodeks pracy posługuje się natomiast pojęciem godzin nadliczbowych, które stanowią czas przepracowany ponad normy czasu pracy. W odróżnieniu od godzin nadliczbowych godziny ponadwymiarowe to godziny zrealizowane ponad obowiązujący nauczyciela tygodniowy wymiar zajęć. Nie są one związane z czasem pracy nauczycieli określonym w Karcie Nauczyciela.

Praca w godzinach ponadwymiarowych dopuszczalna jest tylko w szczególnych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Dyrektor może przydzielić nauczycielowi bez jego zgody maksymalnie tyle godzin ponadwymiarowych, aby nie przekraczały one 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela. Jeśli natomiast nauczyciel zgodę wyraził, dyrektor może zobowiązać go do realizacji godzin ponadwymiarowych w wyższym wymiarze, nie większym jednak niż 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela.

Godziny ponadwymiarowe to szczególny składnik w strukturze czasu pracy nauczyciela. Aby uznać nauczycielowi godzinę zajęć za ponadwymiarową, muszą być spełnione następujące warunki:

- ⇒ muszą wystąpić szczególne warunki, przez które rozumieć należy takie sytuacje organizacyjne, w których z uwagi na braki kadrowe nie ma możliwości realizowania programu nauczania lub nie można zapewnić opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych,
- ⇒ nauczyciel może być obowiązany do pracy w godzinach ponadwymiarowych wyłącznie zgodnie z posiadaną specjalnością,
- ⇒ przydzielona nauczycielowi w planie pracy liczba godzin nie może przekroczyć $\frac{1}{4}$ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć tego nauczyciela, lub przy jego zgodzie – w wymiarze nieprzekraczającym $\frac{1}{2}$ tygodniowego wymiaru godzin zajęć.

Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową oblicza się, dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych) przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych lub doraźnego zastępstwa nauczyciela.



Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa wyżej, ustala się, mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia, oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela (pensum) lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela (ustalony przez organ prowadzący), pomniejszony o $\frac{1}{5}$ tego wymiaru (lub $\frac{1}{4}$, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

3. Urlop wypoczynkowy, macierzyński, wychowawczy, na poratowanie zdrowia w pigułce – wszystko co musi wiedzieć dyrektor placówki oświatowej

Zgodnie z art. 64 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania.

Wymiar urlopu wypoczynkowego nauczycieli zależy od miejsca zatrudnienia. Nauczyciele zatrudnieni w szkołach i placówkach feryjnych mają prawo do urlopu w wymiarze równym okresowi ferii i w czasie ich trwania. Urlop wypoczynkowy tych nauczycieli trwa zatem przez okres dwóch tygodni w czasie ferii zimowych oraz od dnia zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych (druga połowa czerwca) do dnia zakończenia roku szkolnego (31 sierpnia).

Z kolei nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów. Terminy urlopów poszczególnych nauczycieli określa plan urlopów. Do nauczycieli tych nie stosuje się zasady stanowiącej o prawie do nieprzerwanego 4-tygodniowego urlopu wypoczynkowego. Natomiast stosownie do art. 162 ustawy Kodeks pracy przynajmniej jedna część urlopu nauczyciela powinna obejmować co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Artykuł 64 ust. 5 Karty Nauczyciela stanowi, iż nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze ferii szkolnych i w czasie ich trwania. Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć. Jeden miesiąc pracy odpowiada 5,6 dniom urlopu. Niepełne dni urlopu zaokrągla się w górę.



Nauczycielom prowadzącym zajęcia w zerówce przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 35 dni roboczych niezależnie od tego, czy zerówka działa w szkole, czy w przedszkolu. Oddziały zerowe powinny funkcjonować przez cały rok kalendarzowy, gdyż nie mieszczą się one w strukturze organizacyjnej szkoły podstawowej, która obejmuje klasy I–VI. Są więc placówkami nieferyjnymi, jak przedszkola.

Przedszkole funkcjonuje przez cały rok szkolny, z wyjątkiem przerw ustalonych przez organ prowadzący. W związku z powyższym przedszkole jest placówką nieferyjną, nawet jeśli wchodzi w skład zespołu szkół będącego placówką feryjną. Bez znaczenia pozostaje tu fakt, czy przedszkole prowadzi oddział dla dzieci w wieku 3–5 lat czy dla dzieci sześciolletnich.

Należy pamiętać, że nauczyciele placówek nieferyjnych nie tylko korzystają z urlopu w dowolnie wybranym przez siebie czasie w ciągu całego roku, wcześniej ustalonym w planie urlopu, ale także w ich przypadku ważną rolę odgrywa wymiar zatrudnienia.

Ustawa Karta Nauczyciela nie przewiduje szczególnych regulacji odnośnie urlopów macierzyńskich w odniesieniu do nauczycieli. Wobec tego kwestię tą reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Nabycie prawa do urlopu macierzyńskiego związane jest z urodzeniem dziecka w czasie pozostawania w stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę, wymiar czasu pracy, staż pracy, rodzaj zatrudnienia. Jest to uprawnienie osobiste pracownicy, które może być wykorzystane wyłącznie w naturze.

Za poród uważa się zakończenie ciąży trwającej co najmniej 22 ukończone tygodnie. Zakończenie ciąży trwającej krócej niż 22 tygodnie jest poronieniem, a tym samym pracownicy nie przysługuje urlop macierzyński, lecz jedynie zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy z powodu choroby.

Pracownicy, która urodziła dziecko w okresie urlopu bezpłatnego oraz w okresie urlopu wychowawczego, urlop macierzyński nie przysługuje. W razie urodzenia dziecka w okresie urlopu wychowawczego pracownicy przysługuje jednak zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie

Pracownicy przysługuje urlop 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.

Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni również przy pierwszym porodzie. Jest to tzw. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego. Warunkiem jego uzyskania jest:

- ⇒ przyjęcie na wychowanie dziecka,
- ⇒ wystąpienie do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia.



Oba warunki muszą być spełnione łącznie. Spełnienie tylko jednego z nich nie uprawnia do uzyskania tego urlopu.

Nabycie prawa do urlopu przez pracownika oraz wymiar urlopu, jaki będzie faktycznie przysługiwał pracownikowi, są zależne od wieku dziecka, które zostało przyjęte na wychowanie. Pracownik nabywa prawo do urlopu, jeżeli przyjął na wychowanie dziecko w wieku do lat 7 lub w wieku do lat 10, jeżeli jest to dziecko, w stosunku do którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego.

Maksymalny wymiar urlopu, z którego pracownik może skorzystać, podlega zmniejszeniu o okres, który przypadałby po ukończeniu przez dziecko odpowiednio 7 lub 10 roku życia. Brak jest jednak precyzyjnego określenia, w jaki sposób zmniejsza się wymiar przysługującego pracownikowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w sytuacji przyjęcia na wychowanie kilkorga dzieci i kończenia przez poszczególne dzieci odpowiednio 7 lub 10 roku życia.

Można przyjąć taką wykładnię art. 183 § 1 k.p. że w razie ukończenia przez jedno z dzieci odpowiednio 7 lub 10 roku życia wymiar przysługującego urlopu ulega zmniejszeniu do wymiaru urlopu określonego dla mniejszej liczby dzieci przyjętych na wychowanie. W sytuacji, gdyby pracownik w chwili ukończenia przez dziecko odpowiednio 7 lub 10 roku życia wykorzystał urlop w wymiarze zmniejszonym w powyższy sposób, urlop uległby zakończeniu. Można jednak przyjąć również taką wykładnię art. 183 § 1, zgodnie z którą wymiar przysługującego pracownikowi urlopu ulega zmniejszeniu dopiero wówczas, gdy wszystkie dzieci przyjęte przez pracownika na wychowanie ukończą odpowiednio 7 lub 10 rok życia.



Do ustalenia nabycia prawa i wymiaru urlopu istotny jest wiek dzieci w momencie ich przyjęcia na wychowanie. Ukończenie przez dziecko określonego wieku powoduje wygaśnięcie prawa do urlopu przed upływem terminu urlopu wynikającego z przyjęcia na wychowanie określonej liczby dzieci w określonym wieku. Dopóki jest choć jedno dziecko w wieku uprawniającym do korzystania przez pracownika z urlopu, prawo pracownika do tego nie może wygasnąć.

Pracownik, który przyjął na wychowanie dziecko przed ukończeniem przez nie określonego wieku, ma jednak zawsze prawo do urlopu w minimalnym wymiarze 8 tygodni.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

Ze względu na przeznaczenie urlopu macierzyńskiego, którego zadaniem jest zapewnienie kobiecie regeneracji sił po porodzie i umożliwienie opieki nad dzieckiem w pierwszych

miesiącach jego życia zasadą jest, że urlop macierzyński powinien być wykorzystywany w sposób nieprzerwany.

Urlop może być jednak przerwany w sytuacji, gdy łącznie występują dwie przesłanki:

- ⇒ stan zdrowia dziecka wymaga opieki szpitalnej,
- ⇒ pracownica wykorzystała po porodzie co najmniej 8 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Przerwanie urlopu następuje na wniosek pracownicy. Do wniosku pracownica powinna dołączyć zaświadczenie lekarskie potwierdzające okres przebywania dziecka w szpitalu. Pracodawca nie może odmówić zgody na przerwanie urlopu. Po odebraniu dziecka ze szpitala pracownica powinna wznowić urlop macierzyński.

W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Urodzenie martwego dziecka lub jego zgon w okresie pierwszych 8 tygodni życia skutkuje skróceniem urlopu macierzyńskiego do 8 tygodni po porodzie, które zdaniem ustawodawcy są niezbędne, a zarazem wystarczające dla zapewnienia kobiecie powrotu do zdrowia. Gdyby jednak zgon nastąpił w ciągu tygodnia poprzedzającego upływ 8 tygodni życia dziecka, pracownica ma prawo do 7 dni urlopu liczonych od dnia zgonu. Ten minimalny siedmiodniowy okres jest czasem koniecznym do zregenerowania nie tylko sił fizycznych, lecz nade wszystko psychicznych po utracie nowo narodzonego dziecka.



W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni od urodzenia pracownica może korzystać z urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

Jest to trzecia sytuacja, kiedy z mocy prawa następuje skrócenie urlopu macierzyńskiego. Pierwsza sytuacja obejmuje urodzenie dziecka martwego lub zgonu dziecka w ciągu pierwszych 8 tygodni życia, a druga sytuacja – zgon dziecka po upływie 8 tygodni.

Skrócenie urlopu w przypadku rezygnacji przez matkę z wychowywania dziecka wynika z faktu, iż ustaje cel, dla którego urlop ten został ustanowiony.

Pracownica ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- ⇒ do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- ⇒ do 8 tygodni – w przypadkach urodzenia dwojga, trojga, czworga, pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.



Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo, w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności, bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego. Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownicy, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Zgodnie z art. 67a ust. 3 Karty Nauczyciela termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego. W takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela – odpowiedniemu przedłużeniu.

Zasadą jest więc, że urlop wychowawczy nauczyciela kończy się w dniu poprzedzającym rozpoczęcie roku szkolnego. Wyjątek od tej zasady przewidziany został w art. 67c Karty Nauczyciela.

Zgodnie z tym przepisem nauczycielowi, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie mógł wykorzystać przypadających w okresie letnich ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo – termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych.

Nauczyciel, który przebywał na urlopie wychowawczym prawo do urlopu wypoczynkowego nabędzie pierwszego dnia ferii szkolnych, które przypadną po jego powrocie. Jeśli więc zakończy urlop 31 sierpnia, wówczas prawo do urlopu nabędzie z pierwszym dniem zimowych ferii szkolnych.

Jednak w przypadku, gdy nauczyciel nabył już w danym roku prawo do urlopu wypoczynkowego i dopiero potem skorzystał z urlopu wychowawczego (na przykład rozpoczął urlop w kwietniu) wówczas urlop wychowawczy powinien się dla niego zakończyć w dniu zakończenia zajęć szkolnych tak, aby mógł w okresie ferii letnich skorzystać z urlopu wypoczynkowego. W opisanym w przypadku zasada ta będzie miała miejsce, gdyż nauczyciel nabył prawo do urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 73 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu w szkole co najmniej 7 lat, dyrektor szkoły udziela **urlopu dla poratowania zdrowia**, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

Okres siedmioletniej pracy w szkole, uzasadniający prawo do urlopu, powinien przypadać bezpośrednio przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia. Wymóg siedmioletniego okresu pracy w szkole dotyczy udzielenia pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia.

Do okresu siedmioletniej pracy w szkole wlicza się okresy czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, trwające łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy. W przypadku okresu niezdolności do pracy i urlopu trwających dłużej niż 6 miesięcy wymagany okres pracy przedłuża się o ten okres.

Przykład: Nauczycielka w ciągu ostatniego roku przez 9 miesięcy przebywała na urlopie wychowawczym. Czy będzie mogła w obecnym roku skorzystać z urlopu dla poratowania zdrowia?

Jeśli okres urlopu bezpłatnego, a takim jest urlop wychowawczy przekraczał u nauczyciela 6 miesięcy, to do siedmioletniego okresu pracy wymaganego dla uzyskania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia wliczyć należy tylko 6 miesięcy urlopu wychowawczego. Pozostały okres urlopu bezpłatnego nie może zostać wliczony do tego okresu, a zatem czas niezbędny do uzyskania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia przedłuży się o czas urlopu bezpłatnego przekraczający 6 miesięcy – w tym przypadku o 3 miesiące.

Urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć. Wymóg zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć dotyczy chwili składania wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. To, czy później nauczycielowi zostanie ograniczone zatrudnienie, albo czy wcześniej był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ma tu żadnego znaczenia. W chwili składania wniosku i w chwili ewentualnego rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel spełnia wszelkie warunki, więc brak jest podstaw, by odmówić mu prawa do takiego urlopu.

Urlop dla poratowania zdrowia jest udzielany na wniosek nauczyciela. To nauczyciel wskazuje we wniosku termin jego rozpoczęcia. Przepisy prawa nie określają natomiast, czy urlop może być udzielony w dowolnym dniu miesiąca, czy tylko z pierwszym dniem tego miesiąca. Wydaje się więc najbardziej prawdopodobne, że ustawodawca pozostawił w tym przypadku nauczycielom całkowitą swobodę.

Nauczyciel w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych. Nie przysługują mu jedynie dodatki: motywacyjny, funkcyjny i za trudne warunki pracy.

W okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel nie może nawiązać stosunku pracy lub podjąć innej działalności zarobkowej. W przypadku stwierdzenia, że w okresie urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciel podejmuje inny stosunek pracy lub inną działalność zarobkową, dyrektor szkoły odwołuje nauczyciela z urlopu, określając termin, w którym nauczyciel obowiązany jest do powrotu do pracy.

Konsekwencją niestawienia się do pracy może być:

- ⇒ odpowiedzialność dyscyplinarna w przypadku nauczycieli mianowanych i dyplomowanych,
- ⇒ rozwiązanie stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w przypadku pozostałych nauczycieli.

Zgodnie z Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2005 r. (sygn. akt: II PZP 5/05) podstawą odwołania nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia może być również kontynuowanie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy lub wykonywanie innej działalności zarobkowej rozpoczętych przed udzieleniem tego urlopu.

Przykład: Nauczycielka, będąca jednocześnie właścicielką firmy komputerowej, na urlopie dla poratowania zdrowia wykonuje prace związane z prowadzeniem tej firmy. W tej sytuacji dyrektor szkoły ma podstawę do jej odwołania z urlopu dla poratowania zdrowia.

Urlop dla poratowania zdrowia udzielany jest w celu przeprowadzenia zalecanego leczenia. W czasie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel jest zwolniony ze wszystkich obowiązków w szkole; nie powinien zatem uczestniczyć w posiedzeniach rady pedagogicznej, prowadzić zajęć z uczniami czy brać udziału w szkoleniach. Wszystkie te czynności stoją bowiem w sprzeczności z celem urlopu dla poratowania zdrowia, jakim jest odpoczynek i przeprowadzanie leczenia.



Urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu, czyli takiemu, który pozostaje w stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., (sygn. akt: I PKN 58/99, OSNAP 2000, nr 19, poz. 715) orzekł, że niemożliwe jest udzielenie nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli w momencie wystąpienia z wnioskiem o ten urlop stosunek pracy jest już rozwiązany w wykonaniu orzeczenia komisji dyscyplinarnej o wydaleniu z zawodu.

W wyroku z dnia 7 listopada 1995 r. (sygn. akt: I PRN 83/95, OSNAP 1996, nr 12, poz. 169) Sąd Najwyższy uznał, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w terminie po rozwiązaniu stosunku pracy nie stanowi przeszkody do rozwiązania tego stosunku pracy.

W szczególnej sytuacji znajduje się natomiast nauczyciel przeniesiony w **stan nieczynny**. Należy jednak pamiętać, że przeniesienie w stan nieczynny jest jedynie jedną z form zmiany stosunku pracy, a nie jego zakończenia.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii możliwości skorzystania przez nauczyciela przeniesionego w stan nieczynny z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia jest rozbieżne.



W wyroku z dnia 14 lipca 1999r. (sygn. akt: I PKN 156/98, OSNAP 2000, nr 19, poz. 714) Sąd Najwyższy orzekł, że nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny przysługuje urlop dla poratowania zdrowia na okres nie dłuższy niż do czasu wygaśnięcia stosunku pracy. Natomiast w wyroku z dnia 26 września 2001r. (sygn. akt: I PKN 656/00) Sąd Najwyższy uznał, że nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia skorzystać nie może.

Nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może zostać udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne.

Ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie zależy od rodzaju emerytury, z jakiej nauczyciel ma prawo skorzystać.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003r. (sygn. akt: I PK 72/03, OSNP 2004, nr 21, poz. 366) ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia nie zależy od nabycia przez nauczyciela prawa do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej w trybie art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Oznacza to, że spełnienie przez nauczyciela warunków do przejścia na wcześniejszą emeryturę samo w sobie jest już podstawą do niemożności, bądź ograniczenia możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, nawet jeśli nauczyciel ten nadal pracuje.

Przykład: Nauczyciel, który pracuje w szkole pobierając jednocześnie emeryturę również nie będzie mógł skorzystać z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 1994 r. (sygn. akt: I PZP 24/94) dyrektor szkoły nie ma obowiązku udzielenia płatnego urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć i pobierającemu równocześnie emeryturę.



Orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczy tylko emerytury, jako że świadczenia kompensacyjne są nową instytucją prawa, jednakże należy wnioskować przez analogię, że tak jak wcześniejszą emerytura, tak i nauczycielskie świadczenia kompensacyjne będą ograniczać prawo nauczycieli do skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, jeśli nauczyciel nabył do nich prawo.

4. Wynagrodzenia, świadczenia, dodatki, fundusz socjalny

Zgodnie z art. 30 Karty Nauczyciela wynagrodzenie nauczycieli składa się z:

- ⇒ wynagrodzenia zasadniczego;
- ⇒ dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy;
- ⇒ wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- ⇒ nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych.

Niezależnie od podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie) nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie od pierwszego dnia pracy. Ponadto z powodu faktu, iż nauczyciele są grupą zawodową otrzymującą wynagrodzenie z góry, nauczyciel podejmujący pracę otrzyma wynagrodzenie pierwszego dnia tej pracy w wysokości ustalonej w akcie nawiązania stosunku pracy.

Co do zasady w szkole powinien obowiązywać regulamin wynagradzania i przyznawania nauczycielom dodatków, którym powinien wskazywać, w jakich warunkach i kto (najczęściej dyrektor) przyznaje nauczycielom dodatki.

Zgodnie z art. 33 Karty Nauczyciela nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat, w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego – obowiązkiem dyrektora jest dbanie o to, by nauczyciel otrzymał przysługujący mu dodatek za wysługę lat w terminie.

Zgodnie z art. 34 Karty Nauczyciela nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy – dodatek za warunki pracy wynosi 50 % otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość dodatku za warunki pracy dla nauczyciela ustala dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę stopień trudności lub uciążliwości realizowanych zadań lub wykonywanych prac.

Do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

- ⇒ osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- ⇒ osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- ⇒ wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;
- ⇒ zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;
- ⇒ szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- ⇒ realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. Nr 60, poz. 494- dalej jako rozporządzenie o dodatkach) wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczyciela ustala dyrektor szkoły.

Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono:

- ⇒ stanowisko dyrektora lub wicedyrektora przedszkola, szkoły, placówki lub innej jednostki organizacyjnej albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły;
- ⇒ sprawowanie funkcji:
 - wychowawcy klasy,
 - doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta,
 - opiekuna stażu.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia o dodatkach nauczycielowi, któremu powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy, doradcy metodycznego, nauczyciela – konsultanta lub opiekuna stażu, przysługuje dodatek funkcyjny w łącznej wysokości od 2 % do 20 % otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczyciela, w tym dla wicedyrektora lub nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze ustala dyrektor szkoły.

Zgodnie z art. 54 ust. 3 i 5 Karty Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wiejskim oraz w mieście liczącym do 5000 mieszkańców, posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, przysługuje **nauczycielski dodatek mieszkaniowy**, którego wysokość uzależniona jest stanu rodzinnego nauczyciela. Ponadto nauczycielowi zatrudnionemu w tychże warunkach przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego – **dodatek wiejski**.

Zgodnie z § 3 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2001 r. w sprawie wysokości oraz szczegółowych zasad przyznawania i wypłacania nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. Nr 56, poz. 585) dodatek przyznaje się na wniosek nauczyciela (dyrektora szkoły) lub na wspólny wniosek nauczycieli będących współmałżonkami. Dodatek przyznaje nauczycielowi dyrektor szkoły.

Zgodnie z art. 47 ust. 1 Karty Nauczyciela za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje **nagrodę jubileuszową w wysokości:**

- ⇒ za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- ⇒ za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- ⇒ za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- ⇒ za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- ⇒ za 40 lat pracy – 250% wynagrodzenia miesięcznego.

Nagrody jubileuszowe przysługują wszystkim nauczycielom objętym pełnym zakresem przepisów Karty Nauczyciela, bez względu na wymiar ich zatrudnienia. Nad prawidłowym ustaleniem prawa do nagrody oraz jej wypłaty w odpowiedniej wysokości czuwa dyrektor szkoły.

Zgodnie z art. 53 ust 1a Karty Nauczyciela z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku **świadczenie urlopowe** w wysokości odpisu podstawowego ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

Świadczenie urlopowe należy więc wypłacić do końca sierpnia (choć nie ma przeciwwskazań, aby zrobić to wcześniej) nauczycielom zatrudnionym w danej szkole, czynnie świadczącym pracę. Jest ono zależne od wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danej szkole. Obowiązkiem dyrektora jest w tym przypadku dopilnowanie, aby świadczenie urlopowe otrzymali wszyscy uprawnieni nauczyciele.

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o **zakładowym funduszu świadczeń socjalnych** (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.) środkami ZFŚS administruje pracodawca. Administrowanie przez pracodawcę zakładowym funduszem świadczeń socjalnych oznacza wykonywanie obowiązków i uprawnień określonych dla pracodawcy w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a w szczególności:

- ⇒ **zapewnienie obsługi technicznej, kadrowej i finansowej, niezbędnej do funkcjonowania funduszu w zakładzie oraz**
- ⇒ odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów ww. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.



Dyrektor szkoły nie musi samodzielnie i osobiście zarządzać środkami zgromadzonymi na koncie ZFŚS. W tym celu może powołać w Regulaminie komisję socjalną. Należy jednak zaznaczyć, że ani ustawa o ZFŚS, ani inny powszechnie obowiązujący przepis prawa regulujący tę problematykę nie obligują do tworzenia tego organu.

Dyrektor szkoły może także, zgodnie z prawem, w drodze polecenia służbowego powierzyć innemu pracownikowi obowiązki związane z administrowaniem ZFŚS (np. zbieranie i kwalifikowanie wniosków, rozliczanie funduszu), sobie pozostawiając wydawanie decyzji (oczywiście w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi). Przyjęcie obowiązków przez te osoby powinno być potwierdzone dokumentem w formie odrębnego imiennego upoważnienia albo wskazania w Regulaminie organizacyjnym jednostki. Oczywiście takie upoważnienie musi również zostać wydane w zakresie przetwarzania danych osobowych.

Powierzając administrowanie funduszem socjalnym np. komisji socjalnej, czy upoważnionemu pracownikowi dyrektor szkoły nie zrzuca z siebie odpowiedzialności za prawidłowe dysponowanie środkami zgromadzonymi na tym funduszu. Mimo że pozbawia się decyzji w tym zakresie, to będzie ponosił odpowiedzialność za decyzje wydawane przez komisję socjalną.