**Informacja nr 6/2021**

**problematyka prawna i związkowa**

**dla prezesów i oddziałów ZNP oraz ognisk ZNP**

1. **Odpracowywanie nieodbytych zajęć lekcyjnych przez nauczyciela.** W ostatnim czasie dyrektorzy szkół zobowiązują nauczycieli do odpracowywania nieodbytych zajęć lekcyjnych przez nauczycieli. Odbywa się to w sytuacji, gdy nauczyciel nie zrealizował zajęć lekcyjnych lub innych czynność wynikających w danym dniu lub dniach z planu nauczania. A dotyczy to przede wszystkim następujących sytuacji gdy nauczyciel:
2. nie mógł zrealizować zajęć z powodu nieobecności klasy, (np. pojechała na wycieczkę, wyszła do kina lub teatru) i nie sprawują nad tą klasą opieki podczas tych wyjść/wyjazdów. W naturalny sposób nie wynikająca z ich winy sytuacja, mają "okienko" lub odwołane zajęcia (w przypadku pierwszej lub ostatniej godziny),
3. uczestniczył jako członek komisji w zorganizowanym przez szkołę konkursie przedmiotowym, który odbył się w czasie, w którym zaplanowane miał zajęcia dydaktyczne, został zobowiązany do odpracowania niezrealizowanej godziny dydaktycznej przypadającej w czasie trwania konkursu,
4. uczestniczył jako członek zarządu związku zawodowego organizacji związkowej w naradzie, spotkaniach, konkursach, uzgodnieniach aktów prawnych wykonując ustawowe związkowe obowiązki,
5. miał usprawiedliwioną nieobecność w pracy (np. zwolnienie lekarskie, itp.),
6. uczestniczył w egzaminie organizowanym przez szkołę, a wynikającym   
   z przepisów prawa, itp.
7. nie mógł zrealizować nauczania indywidualnego w związku z chorobą ucznia   
   i innych przyczyn niezawinionych przez nauczyciela,
8. ma dni wolne od zajęć dydaktycznych, np. wiosenna i zimowa przerwa świąteczna oraz tzw. dni dyrektorskie.

Następnie w terminie późniejszym obligowani są do "odpracowania" nieodbytych zajęć poprzez prowadzenie lekcji w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela.   
W efekcie nauczyciel nie otrzymuje wynagrodzenia za zastępstwo, ponieważ dyrekcja uznaje to jako odpracowanie niezrealizowanej godziny.

**Natomiast przepisy oświatowe w żaden sposób nie przewidują możliwości "odrabiania" pensum, czy godzin ponadwymiarowych przez nauczyciela   
w innych tygodniach. W takich przypadkach może bowiem dojść do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, a wtedy nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe lub doraźnych zastępstw (godziny wychowawcze, opiekuńcze i dydaktyczne realizowane ponad pensum nauczyciela w tygodniu).**

W sytuacji, o których mowa w pkt od 1 do 5) gdy nauczyciel nie realizował swoich godzin wynikających z tygodniowego planu nauczania, nie ma obowiązku odpracowywania tych zajęć. Wspomniane zajęcia nie były realizowane przez nauczyciela z jego winy lecz z winy pracodawcy lub wynikające z przepisów prawa.

Jeżeli planowe godziny zajęć, które nie zostały zrealizowane przez nauczycieli   
z powodów, o których mowa wyżej, są godzinami ich podstawowego obowiązkowego wymiaru zajęć, to nie ma potrzeby ich "odpracowywania". Praca w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 3 ustawy z 26.01.1982 r. - powinna być z góry przewidziana i ujęta w planie pracy szkoły na dany rok szkolny oraz przydzielona konkretnemu nauczycielowi. Jeżeli taka godzina nie zostanie zrealizowana z przyczyn niezależnych od nauczyciela, należy mu się wynagrodzenie bez "odpracowania". Natomiast do obowiązków dyrektora należy zorganizowanie zastępstwa za nieobecnego nauczyciela. Bez wątpienia wyjazd uczniów na wycieczkę lub udział nauczyciela w egzaminach, wyjścia do teatru i kina stanowi przyczynę niezależną od nauczyciela. **Nieco inna jest sytuacja nauczycieli, gdy klasa lub oddział, w których ma zajęcia lekcyjne wyjechała na wycieczkę lub wyszła, np. do teatru, kina itp**. Oczywiście w okresie, kiedy klasa - oddział przebywa na wycieczce, wyszła do kina, teatru, itp. dyrektor szkoły może przydzielić wspomnianemu nauczycielowi, który nie może uczestniczyć w zajęciach lekcyjnych zgodnie planem nauczania inne zajęcia w ramach obowiązkowego czasu pracy, bowiem w tym czasie określeni nauczyciele pozostają do dyspozycji dyrektora.

Jednocześnie zgodnie z przepisami rozporządzenia MEN z dnia 11 sierpnia 2017 r.   
w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. poz. 1603 ze zm.) zimowa i wiosenna przerwa świąteczna nie jest okresem urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli. Jest to okres, kiedy zgodnie z organizacją roku szkolnego w szkołach feryjnych przypada przerwa w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych. Nie są to również dni wolne od pracy – zgodnie z przepisami prawa pracy. Dotyczy to również innych dni wolnych od zajęć dydaktycznych. Nauczyciele w tym czasie nie realizują zajęć dydaktycznych,   
ale oprócz zajęć wychowawczych nauczyciel w taki dzień może być zobowiązany do wykonywania innych zajęć i czynności na terenie placówki. Nauczyciel tak naprawdę wykonuje pracę w dany dzień lub pozostaje w gotowości do pracy, a zatem powinien odpowiednio zaznaczyć swoją obecność tego dnia w szkole.

Jeżeli obowiązkowe zajęcia lekcyjne nauczyciela wypadają w dni wolne od zajęć dydaktycznych lub w dni ustawowo wolne od pracy, to nauczyciel nie musi tych zajęć odpracowywać. Jednak nie może mieć to wpływu na realizację podstawy programowej, a dyrektor szkoły tak musi zaplanować zajęcia, aby została ona mimo tego zrealizowana. Nauczyciel zobowiązany jest do jej realizacji w ramach czasu pracy i ustalonego wynagrodzenia m.in. obowiązkowego pensum – **podstawa prawna:** art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. W każdym tygodniu powinien zatem wypracować odpowiednią liczbę godzin pensum. Jednak przepisy nie zobowiązują nauczyciela do odpracowania obowiązkowych zajęć w sytuacji, gdy w danym okresie przypada np. dzień wolny od zajęć dydaktycznych, dzień wolny od pracy, wycieczek szkolnych, dzień zakończenia lub rozpoczęcia roku szkolnego. Ponadto czas zajęć uczniów nie może przekraczać ustalonej tygodniowej normy wynikającej z przepisów rozporządzenia MEN z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. z 2029 r. poz. 639). To dyrektor szkoły, w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego, odpowiada za to, aby liczby godzin   
w ramach danego etapu edukacyjnego z zajęć z określonego przedmiotu były nie mniejsze, niż wymienione w ramowym planie nauczania  Dyrektor szkoły powinien tak zaplanować zajęcia dydaktyczne w szkole, aby możliwa była realizacja podstawy programowej danego przedmiotu. Jeśli jest to niemożliwe, nauczyciel może realizować zajęcia ze swojego przedmiotu w ramach doraźnego zastępstwa płatnego w sytuacji nieobecności innego nauczyciela w szkole lub dyrektor powinien przydzielać innym nauczycielom godziny doraźnych zastępstw zgodnie **z art. 35 ust. 2a Karty Nauczyciela** lub zatrudnić innego nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela**.   
W żadnym z wymienionych wyżej przypadków nie wystąpi i nie może wystąpić   
z prawnego punku widzenia tzw. „odpracowywanie zajęć” przez nauczyciela.**

1. **Zmiana pracy przez pracownika (nauczyciela) a rachunek PPK.** Nie wszyscy pracownicy, a zwłaszcza nauczyciele i dyrektorzy szkół nie wiedzą, że razem ze zmianą pracodawcy mogą zmienić konto PPK i zdecydować, czy do nowej instytucji finansowej przeniosą swoje środki zgromadzone u ostatniego pracodawcy lub wszystkie pieniądze na wszystkich kontach, jakie posiadają dzięki pracy w kilku miejscach. Na skutek niejasnych przepisów osoby często zmieniające pracę mogą mieć wiele kont PPK. Pracownicy, którzy przystąpili do programu pracowniczych planów kapitałowych mogą mieć kilka kont w PPK. Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nie ogranicza liczby rachunków PPK, jakie mogą być założone dla jednej osoby - pracownika. Może się bowiem  zdarzyć, że pracownik pracujący w dwóch szkołach, placówkach jednocześnie, w każdej z nich z osobna zostanie zapisany do PPK. Oznacza to, że w jego imieniu i na jego rzecz zostanie zawarta umowa   
   o prowadzenie PPK w każdej z tych szkół, gdzie będzie on oszczędzał na odrębnym rachunku. Co więcej, także zmiana miejsca pracy w praktyce będzie oznaczała dla pracownika zmianę instytucji finansowej, w której nowy pracodawca założy mu nowy rachunek. **Ważne!** Procedurę informowania nowego pracodawcy o wszystkich posiadanych rachunkach PPK reguluje art. 19 ustawy z dnia 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342).

Pracodawca (szkoła/placówka) w nowym miejscu pracy może zapisać pracownika do PPK, czyli zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK   
w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 90 dni zatrudnienia. Pracodawca (szkoła/placówka) rozpocznie naliczanie wpłat na PPK już od pierwszego wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, wyśle do pracownika pakiet informacyjny, w którym powinny znaleźć się także dane do logowania dla pracownika na nowy rachunek PPK. Czy nowy pracodawca (szkoła/placówka) musi zakładać nowe konto w PPK dla pracownika nowo zatrudnionego? Nie musi, o ile pracownik poinformuje pracodawcę o posiadanych rachunkach w PPK. Jeśli pracownik już wcześniej był uczestnikiem PPK, powinien pamiętać, aby złożył swojemu nowemu pracodawcy oświadczenie o zawartych   
w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. W oświadczeniu pracownik wskazuje nowemu pracodawcy swoje dotychczasowe rachunki PPK. Jeżeli pracownik złoży takie oświadczenie, nowy pracodawca będzie mógł zawnioskować do instytucji finansowej o przetransferowanie środków pracownika ze wskazanych przez pracownika rachunków PPK na jeden rachunek PPK - ten nowy. Dla pracownika oznacza to, że poza złożeniem u pracodawcy oświadczenia, pracownik nie będzie musiał podejmować żadnych innych działań, aby wszystkie dotychczas zgromadzone przez pracownika środki w PPK były w jednym miejscu tj. na jednym rachunku PPK. Pracownik może również nie zgodzić się na transfer pieniędzy i mieć więcej niż jeden rachunek PPK. O braku zgody na transfer środków pracownik powinien poinformować pracodawcę pisemnie po złożeniu oświadczenia.  Jeśli pracownik nie złoży oświadczenia o zawartych umowach   
o prowadzenie PPK lub złoży je po terminie, również będzie mógł dokonać transferu swoich środków, jednak wówczas już bez udziału pracodawcy. **Szczegółowe omówienie przepisu art. 19 ustawy o PPK:**

**Zgodnie z  ust. 1 art. 19,** w terminie 7 dni, po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, uczestnik PPK składa podmiotowi zatrudniającemu, a w przypadku kilku podmiotów zatrudniających - podmiotowi zatrudniającemu wybranemu przez uczestnika PPK, oświadczenie   
o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Oświadczenie zawiera oznaczenie instytucji finansowych, z którymi zawarto takie umowy.

**Natomiast ust. 2 art. 19** stanowi z kolei, że podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, niezwłocznie po zawarciu umowy   
o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz uczestnika PPK, o którym mowa w ust. 1, informuje tego uczestnika PPK o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz   
i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1.

**Zgodnie art. 19 ust. 3** ustawy o PPK w terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji,   
o której mowa w ust. 2, uczestnik PPK informuje, w formie pisemnej podmiot zatrudniający o braku zgody na złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 2.

**Natomiast ust. 4** stanowi, że w przypadku nieotrzymania informacji, o której mowa   
w ust. 3, podmiot zatrudniający składa, w imieniu uczestnika PPK (pracownika),   
o którym mowa w ust. 1, i za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą ten podmiot zatrudniający (szkoła/placówka) zawarł umowę   
o prowadzenie PPK, wniosek o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy   
o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł podmiot zatrudniający, któremu złożono oświadczenie, o którym mowa w ust. 1.

**W myśl ust. 5** - w przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie wniosku,   
o którym mowa w ust. 2, środki dotychczas zgromadzone na rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na rzecz tego uczestnika PPK i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, pozostają na tych rachunkach PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

**Zgodnie zaś z ust. 6**, instytucja finansowa informuje podmiot zatrudniający   
o wypłacie transferowej lub zwrocie środków zgromadzonych na rachunku PPK   
w oparciu o umowę o prowadzenie PPK zawartą w imieniu i na rzecz uczestnika PPK przez ten podmiot zatrudniający, w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym przeprowadzona została wypłata, wypłata transferowa lub zwrot.

1. **ZFŚS - Czy do dochodu na członka rodziny korzystającego ze świadczenia socjalnego należy wliczyć 500+.** Wielu dyrektorów reprezentujących pracodawców   
   ( szkół/placówek) zastanawia się, czy powinno się wykazywać w oświadczeniach otrzymywane pieniądze z 500+. Należy mieć na uwadze, że świadczenie to nie jest traktowane jako dochód, więc nie powinno być wpisywane w rubryce oświadczenia jako „dochód na jednego członka rodziny”. Bezsprzecznym jest jednak, że świadczenie to poprawia sytuację materialną pracowników. Jak więc należy postąpić? Na ten temat wypowiedziało się Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 25 stycznia 2017 roku w swoim wyjaśnieniu dotyczącym wypłaty świadczeń z ZFŚS dostępnym na stronie Ministerstwa. Czytamy w nim, że to, czy należy uwzględnić 500+ w ustalaniu sytuacji materialnej pracownika, musi być zawarte w zakładowym regulaminie. „Ustawa nie określa sposobu ustalania sytuacji socjalnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (…) Dotyczy to także uwzględniania bądź nieuwzględniania świadczenia wychowawczego 500 plus w dochodzie rodziny pracownika (…). Uwzględniając charakter pomocy przyznawanej z funduszu oraz ustawowe przesłanki jej ustalania, regulacje zakładowe definiujące sytuację materialną osoby uprawnionej powinny umożliwić w miarę faktyczne jej ustalenie. Interpretacji zapisów regulaminowych, także w części dotyczącej składników przyjmowanych do ustalenia sytuacji materialnej osoby uprawnionej, dokonują strony uzgadniające treść regulaminu tzn. pracodawca i związki zawodowe lub reprezentant.
2. **Dofinansowanie imprezy integracyjnej z ZFŚS a obowiązek podatkowy.** Przede wszystkim spotkanie takie musi być w całości sfinansowane ze środków ZFŚS. Jedną z głównych zasad gospodarowania środkami funduszu socjalnego jest przyznawanie świadczeń na podstawie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Zasady tej jednak nie stosuje się, jeżeli w ramach działalności socjalnej zostanie zorganizowane spotkanie dla ogółu osób uprawnionych (impreza integracyjna, wyjście do teatru itd.), którego koszt w całości zostanie pokryty ze środków funduszu. Gdyby udział w organizowanym wydarzeniu wymagał dopłat ze strony osób uprawnionych, ich wysokość musiałaby być już uzależniona od sytuacji socjalnej osób biorących   
   w niej udział. Jak wynika z orzecznictwa, udział w spotkaniu integracyjnym nie stanowi przychodu ze stosunku pracy, ponieważ nie jest to świadczenie spełnione w interesie pracownika ani nie przyniosło mu korzyści w postaci zwiększenia aktywów lub zmniejszenia wydatków, które musiałby ponieść. Ponadto, nie da się przypisać konkretnej wartości otrzymanego świadczenia w ramach takiego spotkania integracyjnego (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r., K 7/13, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 17 listopada 2015 r., II FSK 2393/13). Zgodnie z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego udział pracownika   
   w imprezie integracyjnej (spotkaniu, szkoleniu, również wyjazdowym) nie stanowi dla tego pracownika przychodu do opodatkowania.
3. **Legalność powoływania komisji socjalnych do przyznawania świadczeń socjalnych z ZFŚS.** Pracodawcy (szkoły/placówki), a w ich imieniu dyrektorzy szkół wymuszają na międzyzakładowych (zakładowych) organizacjach związkowych   
   (w przypadku ZNP – na zarządzie oddziału) zaakceptowanie zapisów w Regulaminie ZFŚS powołujących komisje socjalne do dysponowania (przyznawaniem świadczeń z ZFŚS) zakładowym funduszem świadczeń socjalnych w placówce oświatowej. *Powoływanie komisji socjalnych do dysponowania (przyznawania świadczeń) ZFŚS* nie ma umocowania prawnego w przepisach prawa pracy, a zwłaszcza w przepisach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn. z 2021 r. poz. 746). Ponadto pracodawca, a w jego imieniu dyrektor szkoły nie może powyższych konsultacji – uzgodnień prowadzić z pracownikami szkoły w formie referendum załogi, bądź na posiedzeniach rady pedagogicznej. Komisje socjalne funkcjonowały w okresie stanu wojennego, które na mocy ustawy zastępowały związki zawodowe w kwestii dysponowania – przyznawania świadczeń z ZFŚS. Zapisanie w „Regulaminie”, że powołuje się komisję socjalną do dysponowania – przyznawania świadczeń z ZFŚS jest poważnym naruszeniem przez pracodawcę – dyrektora szkoły przepisów prawa pracy. Ponadto pracodawca w Regulaminie ZFSŚ nie może dokonywać zapisów zobowiązujących przedstawicieli zakładowych (międzyzakładowych) organizacji zawodowych do udziału w komisjach socjalnych. Zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy   
   o związkach zawodowych: *Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji”.* Należy zapytać zarząd zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, czy przedstawiciel zakładowej /międzyzakładowej organizacji związkowej będzie uczestniczył w pracach tej komisji. Pracodawca nie może samodzielnie o tym decydować. Komisja socjalna jest ciałem nieformalnym bez umocowania prawnego. Obowiązkiem pracodawcy jest uzgadnianie każdego wydatku (przyznania świadczenia) z ZFŚS z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową zgodnie z brzmieniem art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.
4. **Czy regulamin ZFŚS może być mniej korzystny niż ustawa o ZFŚS?** Regulamin ZFŚS nie może zawierać uregulowań mniej korzystnych niż ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca nie może pozbawić pracowników, osób uprawnionych do ZFŚS świadczeń, które są zapisane w art. 2 pkt 1 ustawy   
   o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Często w Regulaminach ZFŚS barak jest zapisów dotyczących dofinansowania z ZFŚS: 1) opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego: 2) udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe. Jest to poważne uchybienie prawne. Oznacza, że Regulamin jest mniej korzystny od ustawy o ZFŚS. Ponadto   
   w Regulaminach ZFŚS należy uwzględnić maksymalne kwoty dofinansowania do świadczeń z ZFŚS zapisanych w Regulaminie. Nie może to być w załącznikach do regulaminu. Załącznikami do Regulaminu mogą być tylko druki wniosków, umowy, oświadczenia i tabela dofinansowania świadczeń zależna od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a nie tylko materialnej. W niektórych regulaminach brak jest tych regulacji, co stanowi, że Regulamin ZFŚS nie spełnia wszystkich wymogów prawnych tzw. Regulaminu jako aktu prawnego.

Podstawą wydatkowania środków Funduszu na określone cele i zadania, w tym także na pomoc rzeczową stanowią :

* regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
* plan rzeczowo – finansowy funduszu świadczeń socjalnych na dany rok budżetowy,
* decyzja o przyznaniu świadczenia socjalnego dla osób uprawnionych na postawie regulaminu ZFŚS i ustawy o Funduszu.

O tym, jakie świadczenie socjalne z ZFŚS może być w danym roku przyznane osobie uprawnionej, o której mowa w art. 2 pkt 5 ustawy o ZFSS decyduje plan rzeczowo –finansowy funduszu świadczeń socjalnych szkoły/placówki na dany rok budżetowy. Oznacza to, że nie wszystkie świadczenia ZFŚS zapisane w regulaminie ZFSŚ będą dostępne dla osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS. Pracodawca (szkoła/placówka) oraz związki zawodowe działające w szkole winne przede wszystkim kierować się planem finansowym oraz zasadami zawartymi w regulaminie odnośnie uprawnień do korzystania ze świadczeń z ZFŚS, które powiązane są   
z planem finansowym. Pracodawca (w jego imieniu dyrektor szkoły/placówki) uzgadnia plan (preliminarz) rzeczowo – finansowy funduszu świadczeń socjalnych na dany rok budżetowy z międzyzakładową (zakładową) organizacją związkową.   
**Rada pedagogiczna szkoły/placówki nie ma kompetencji zajmowania się ZFŚS.**

**Ważne**! Regulamin ZFŚS winien być uzgodniony zgodnie z art 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS. W razie nieuzgodnienia regulaminu pracodawca nie może go wprowadzić w życie. Dysponowanie przez szkołę środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi obejmującymi swym zasięgiem szkołę (w przypadku ZNP z zarządem oddziału ZNP), uprawnia te organizacje do wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot ZFŚS środków, które pracodawca wydatkował niezgodnie z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, lub o przekazanie na rzecz ZFŚS należnych środków.

1. **Czas pracy nauczyciela, a stosowanie art.42 ust. 2 pkt 2.** Czas pracy nauczyciela,   
   o którym mowa w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela nie może przekroczyć 40-godzin   
   w tygodniu. Na czas pracy składają się zajęcia oraz czynności i zadania, o których mowa w art 42 ust. 2 Karty Nauczyciela. Oznacza to, że w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel nie tylko realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze   
   i opiekuńcze, lecz także wykonuje inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, jak również wykonuje zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Na szczególną uwagę zasługuje art. 42 ust.2 pkt 2 Karty Nauczyciela, którego regulacja winna wynikać   
   z zapisów statutu szkoły/placówki. W ramach art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, nauczyciel realizuje inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów. **Co można rozumieć pod pojęciem inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, które mogą wykonywać nauczyciele?**

**Katalog zadań nauczyciela określa statut szkoły.** W statucie szkoły trzeba szukać odpowiedzi, które zadania/zajęcia spełniają ww. kryteria dla „innych zajęć” (uwzględniając powyższe). W statucie nie można formułować zadań, które nie mają odzwierciedlenia w przepisach zewnętrznych prawa oświatowego. Ponadto, wybór zadań powinien uwzględniać rzeczywiste potrzeby uczniów, możliwości szkoły, przydatność w procesie realizacji przyjętych w statucie zadań szkoły (to oferta szkoły). Rada pedagogiczna powinna ustanowić w statucie szkoły katalog zadań nauczyciela, doprecyzowując w nim zakres zajęć i czynności realizowanych przez nauczyciela poza pensum oraz poza zajęciami i czynnościami związanymi z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym, a także sposób realizacji zadań szkoły. **Przykłady innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły:**

* organizacja/współorganizacja imprez o charakterze wychowawczym lub rekreacyjno-sportowym, zgodnie z programem wychowawczo-profilaktycznym szkoły i planem pracy szkoły,
* zajęcia sportowe i rekreacyjne wg potrzeb uczniów (np. kółko szachowe,   
  klub sportowy, imprezy rekreacyjne i wypoczynkowe: rajdy, biwaki, obozy, itp.),
* zajęcia pozalekcyjne artystyczne (np., plastyczne, muzyczne, taneczne, kółko teatralne, klub filmowy, kółko fotograficzne itp.),
* zajęcia rozwijające pozostałe zainteresowania (np. gry planszowe,   
  gry komputerowe, zajęcia kulinarne, wycieczki turystyczno-krajoznawcze, itp.),
* zapewnienie stałej opieki uczniom podczas realizowanych przez siebie zajęć opiekuńczych i wychowawczych, w tym organizowanych imprez szkolnych   
  i środowiskowych oraz wycieczek,
* pełnienie dyżurów podczas przerw międzylekcyjnych i przed lekcjami, odpowiedzialność za porządek i bezpieczeństwo uczniów znajdujących się na terenie objętym dyżurem (wg planu dyżurów),
* udzielanie uczniom konsultacji indywidualnych/zbiorowych (doraźne zajęcia wyrównawcze), a także pomocy w przygotowywaniu się do egzaminów, konkursów przedmiotowych i innych form współzawodnictwa,
* koordynacja pozostałych działań statutowych szkoły w wybranym zakresie, zgodnie z planem pracy szkoły,
* prowadzenie wymaganej przepisami prawa dokumentacji przebiegu nauczania, wychowania i opieki,
* udział w pracach szkolnych zespołów nauczycielskich,
* pełnienie funkcji w szkole (opiekun samorządu szkolnego, członek komisji rekrutacyjnej, członek komisji stypendialnej, komisji rekrutacyjnej, członka zespołu nadzorującego egzaminy itp.),
* współpraca z instytucjami wspierającymi działalność statutową szkoły,
* pełnienie dodatkowych funkcji w szkole (opiekun stażu, wychowawca klasy, opiekun samorządu szkolnego, koordynator szkolnego wolontariatu itp.)
* uczestnictwo w zebraniach rady pedagogicznej oraz indywidualne spotkania   
  z rodzicami oraz współpraca z rodzicami.

W żadnym przypadku dyrektor szkoły/placówki nie może zlecać dodatkowych dyżurów   
w szkole/placówce poza dyżurami śródlekcyjnymi w wymiarze np. 2 lub 3 godzin dziennie. Takie praktyki są np. stosowane w SOSW w Brzozowie. Działanie dyrektora szkoły jest bezprawne. Dyrektor nie może się powoływać na czas pracy nauczyciela,   
o którym mowa w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela. Żaden przepis nie daje uprawnień dyrektorowi, by ten zlecał nauczycielowi dodatkowe zajęcia w szkole/placówce,   
np. dyżurów w wymiarze np. 2 godz. dziennie. Dyrektor może zlecać tylko te czynności   
i zajęcia, które wynikają z zapisów art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, a które są zapisane w statucie szkoły/placówki. Przywołany przepis nie daje prawa radzie pedagogicznej do zapisywania w statucie szkoły/placówki dodatkowych dyżurów   
z wyjątkiem dyżurów śródlekcyjnych.

1. **Nagrody organu prowadzącego (JST) i dyrektora szkoły.** Do zadań prezesów oddziałów i zarządów oddziałów ZNP należy monitorowanie przyznawanie nagród   
   z funduszu nagród JST zabezpieczonych w budżetach JST. Miesiąc wrzesień   
   i październik to okres rozpatrywania wniosków o nagrody dyrektora szkoły i nagrody organu wykonawczego JST. Proszę o sprawdzenie, jak wygląda rozdysponowanie wniosków o nagrody dla nauczycieli przez dyrektorów szkół i organy wykonawcze JST. O wszelkich nieprawidłowościach w przedmiotowej sprawie należy informować Biuro Okręgu ZNP.
2. **Konsekwencje prawno-finansowe dla nauczycieli w związku z proponowanymi zmianami przez MEiN w Karcie Nauczyciela.** W wyniku zmian w Karcie Nauczyciela:

* szkoły/placówkiśrednio w każdym roku stracą na odpisie ZFŚS ponad 1500 zł.
* każdy nauczyciel będzie pozbawiony świadczenia urlopowego (w 2020 r. wynosił 1550 zł brutto),
* stracą na dodatku wiejskim, np. nauczyciel dyplomowany traciłby co najmniej   
  104 zł, a nauczyciel mianowany co najmniej 44 zł.,
* pozbawieni będą dodatku uzupełniającego (likwidacja średnich wynagrodzeń   
  a zastąpienie przeciętnym wynagrodzeniem),
* zwiększenie pensum o 4 godziny (dłużej nauczyciel będzie pracował w szkole za niewielkie pieniądze (dziś gdyby pracował 18 godz. i miał 4 godz. ponadwymiarowe zarabiałby 4943 zł. po zmianach wynagrodzenie zasadnicze wyniesie 5130 zł. Po podwyższonym pensum nie będzie godzin ponadwymiarowych (będzie brakowało godzin do etatu),
* nauczyciel dodatkowo będzie pracował w szkole 8 godz., którymi będzie zarządzał dyrektor zlecając nauczycielowi różne zajęcia (np. na świetlice, pomoc psychologiczno-pedagogiczna, itp.,
* nauczyciel będzie musiał ewidencjonować swój czas pracy w karcie pracy – dodatkowa zbędna biurokracja,
* w małych szkołach szczególnie wiejskich i małomiasteczkowych w związku   
  z podwyższeniem pensum braknie nauczycielom godzin do pełnego etatu. Nauczyciele będą pracować na części etatu i nic nie zyskają na tej reformie,
* prace w kraju może stracić pracę od 80 tys. do 90 tys. nauczycieli.

Więcej na temat konsekwencji zmian w Karecie Nauczyciela w następnej informacji  
 nr 7/2021. Na zmianach w Karcie Nauczyciela stracą wszyscy. Podwyżkę płac dla niektórych nauczycieli sfinansują sami nauczyciele. Takie zmiany są nie do przyjęcia.

**Informację przygotował:**

**Stanisław Kłak – doradca ds. prawnych**

**specjalista prawa pracy i prawa oświatowego**

**Rzeszów, 2.10.2021 r**