

Wyjaśnienia prawne
na zadane pytania przez nauczycieli podczas dyżurów prawnych
i szkolenia członków ZNP Oddziału Powiatowego ZNP w Biłgoraju

1. Czy dyrektor szkoły, który jest zwolniony z realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych może mieć przydzielone godziny zastępstw za nieobecnego nauczyciela?

Dyrektor szkoły może realizować w szczególnych przypadkach godziny doraźnych zastępstw.

Organizowanie zastępstw za nieobecnych nauczycieli ma na celu zapewnienie opieki uczniom przebywającym w szkole w czasie trwania zajęć lekcyjnych, a także efektywne wykorzystanie czasu trwania zajęć dla realizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego. Każdy nauczyciel, jeśli zaistnieje taka potrzeba w szkole, może realizować doraźne zastępstwa. Za zrealizowaną godzinę doraźnego zastępstwa nauczyciel otrzymuje pełne wynagrodzenie, a zatem zobowiązany jest w ramach tego zastępstwa prowadzić "pełnowartościowe" zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze. Wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy, art. 35 ust. 2a i ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela.

Dyrektor szkoły może również realizować doraźne zastępstwa. Jednak takie godziny powinny być przydzielane wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, jeżeli nie ma możliwości powierzenia realizacji tych godzin innemu nauczycielowi.

Dyrektor szkoły korzysta zazwyczaj z obniżonego pensum lub jest w ogóle zwolniony z realizacji zajęć – zgodnie z art. 42 ust. 6 KN, którego treść brzmi: *Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.*

Czas pracy dyrektora szkoły pozostający do dyspozycji po obniżeniu pensum (lub po całkowitym zwolnieniu z obowiązku realizacji pensum) powinien być wykorzystany na realizację dodatkowych zadań wynikających ze sprawowanej funkcji. Zgodnie z art. 42a ust 3 ustawy Karta Nauczyciela nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru **godzin** zajęć nie może mieć **godzin ponadwymiarowych**. Zakaz ten nie dotyczy jednak dyrektorów i wicedyrektorów **szkół** oraz nauczycieli pełniących inne stanowiska kierownicze w **szkole**.

Godziny ponadwymiarowe dyrektora szkoły. Art. 42a ust. 3 KN ma brzmienie : Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych.

Art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2018 r. stanowi, że osobom wskazanym powyżej korzystającym z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych, chyba że:

- jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale,
- gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale za zgodą organu prowadzącego szkołę.

Wynika z tego, że jeżeli zachodzi okoliczność wskazana powyżej można dyrektorowi przydzielić godziny ponadwymiarowe, ale z pewnością powinna być to sytuacja wyjątkowa, gdyż sama idea obniżonego pensum osób sprawujących funkcje kierownicze w szkole ma na celu umożliwienie dyrektorowi pełniejszego realizowania zadań wynikających z pełnionej funkcji.

Jeżeli godziny ponadwymiarowe wynikają z ramowego planu nauczania zasadne będzie przydzielenie ich dyrektorowi, gdyż spełniona zostanie przesłanka wskazana w art. 42 ust. 6a Karty Nauczyciela.

2. Kto powinien ustalać zastępstwa dla dyrektora, czy nauczyciel przez niego wyznaczony?

Dyrektor sam sobie przydziela godziny doraźnych zastępstw. Nie będzie z tym szedł do Wójta Gminy (Burmistrza/Prezydenta Miasta) Starosty. O tym fakcie winien poinformować organ prowadzący szkołę. Ostatecznie te godziny do wypłaty winien zatwierdzić organ prowadzący szkoły. Czy tak się dzieje? Oczywiście, że nie. Za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw należy nauczycielowi zapłacić, w tym także dyrektorowi szkoły.

Nie jest niczym nadzwyczajnym, że pracodawcą pracownika, w tym dyrektora szkoły jest jednostka organizacyjna, czyli szkoła/placówka, a czynności z zakresu prawa pracy wykonuje osoba lub organ nią zarządzający, tj. Wójt/Burmistrz/Prezydent, Starosta. Powyższe wynika z art. 10 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.

Przywołany przepis brzmi: *Organ prowadzący szkołę lub placówkę odpowiada za jej działalność. Do zadań organu prowadzącego szkołę lub placówkę należy w szczególności: ... za wykonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły lub placówki;*

3. Czy w szkole powinien być uchwalony regulamin przydzielania zastępstw doraźnych?

Przepisy prawa nie nakładają na dyrektora szkoły obowiązku opracowania regulaminu przydzielania doraźnych zastępstw nauczycielom. W myśl zapisów art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu m.in. szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Powyższy regulamin podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Gdyby w tym regulaminie organ prowadzący nałożył na dyrektorów szkół obowiązek opracowania regulaminu przydzielania godzin doraźnych zastępstw, to wtedy taki regulamin należałoby opracować.

Jeżeli w szkole funkcjonuje regulamin przyznawania doraźnych zastępstw, to taki regulamin z mocy prawa jest nieważny. Brak jest delegacji prawnej do wydania tego typu Regulaminu.

4. Czy mogą funkcjonować w szkole zastępstwa koleżeńskie?

Z praktyki szkolnej wynika, że w szkołach mają miejsce również tzw. „zastępstwa koleżeńskie” za nieobecnego nauczyciela, które polegają na wzajemnym, nieodpłatnym zastępowaniu się umawiających się nauczycieli. **Aktualnie obowiązujące przepisy prawa, o których była wyżej mowa, nie regulują w żaden sposób powyższych kwestii.** Jeśli zatem w szkole funkcjonuje taka praktyka, to całkowita odpowiedzialność za takie działania spada na barki dyrektora i poszczególnych nauczycieli. Powyższa kwestia winna być ewentualnie uregulowana w Regulaminie Pracy Szkoły.

5. Czy za nieobecnego nauczyciela dyrektor może wysłać na zastępstwo nauczyciela bez kwalifikacji, i czy ten zastępujący nauczyciel może wpisać realizację zajęć, do których nie ma kwalifikacji, czy też powinien wysłać nauczyciela z kwalifikacjami? (obaj są w danym czasie dyspozycyjni)

Niedopuszczalne jest zlecenie nauczycielowi w ramach zastępstwa prowadzenia lekcji merytorycznych z przedmiotów sprzecznych z kwalifikacjami danego pedagoga. W takiej sytuacji nauczyciel może poprowadzić zajęcia zgodnie ze swoją specjalnością lub zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. **Odpowiadając na zadane pytanie, to dyrektor w pierwszej kolejności powinien przydzielić godziny doraźnych zastępstw nauczycielowi z wymaganymi kwalifikacjami.**

Zobowiązanie do poprowadzenia zajęć za nieobecnego nauczyciela jest nakładane w trybie polecenia służbowego, które wydaje osoba upoważniona do działania w imieniu pracodawcy – **podstawa prawna:** art 100 §1 Kodeksu pracy, czyli zazwyczaj dyrektor lub ewentualnie wicedyrektor. Niedopuszczalne jest zlecenie nauczycielowi w ramach zastępstwa prowadzenia lekcji merytorycznych z przedmiotów sprzecznych z kwalifikacjami danego pedagoga. W takiej sytuacji nauczyciel może poprowadzić zajęcia zgodnie ze swoją specjalnością lub zajęcia opiekuńczo-wychowawcze. Jeśli nauczyciel posiada kwalifikacje w szerszym zakresie niż aktualny przydział przedmiotów, w szkole samorządowej może je poprowadzić bez obowiązku uprzedniego wyrażenia zgody.

Natomiast w innych szkołach, gdy nauczyciel miałby wykonywać zadania wykraczające poza zakres umowy o pracę (która wymienia konkretne przedmioty, a nie tylko stanowisko nauczyciela w szkole danego typu), z myślą o przydzielaniu zastępstw można w formie pisemnej dokonać (za zgodą nauczyciela) zmiany umowy – **podstawa prawna:** art. 29 § 4 Kodeksu pracy lub zakresu obowiązków (bez zgody pedagoga) na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku - art. 42 § 4 Kodeksu pracy.

Reasumując, z doraźnym zastępstwem mamy do czynienia wówczas, gdy pierwotnie dana godzina zajęć z uczniami została przydzielona konkretnemu nauczycielowi, a w związku z jego nieobecnością zajęcia ma poprowadzić inny nauczyciel. Na przykład, jeśli dyrektor zmienia plan zajęć w ten sposób, że w konkretny dzień na daną godzinę dyrektor zaplanował zajęcia biblioteczne z uczniami, a w tej samej klasie w poprzednim planie lekcji uczniowie danej klasy mieli matematykę, bibliotekarz nie prowadzi zastępstwa, tylko realizuje własną godzinę w ramach pensum.

Samo przydzielenie zastępstwa nie musi następować w żadnej szczególnej formie. Przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy nie nakazują wydania polecenia służbowego w pisemnej formie. Jeśli nic innego nie wynika ze statutu placówki lub obowiązujących w niej regulaminów (np. pracy), wystarczające jest ustne

poinformowanie o fakcie i terminie przydzielenia zastępstwa na lekcji za nieobecnego kolegę lub w formie zwyczajowo przyjętej, np. na tablicy informacyjnej w pokoju nauczycielskim. Natomiast takie polecenie powinno dojść do wiadomości nauczyciela w taki sposób i z wyprzedzeniem, aby nauczyciel mógł wywiązać się z obowiązku poprowadzenia dodatkowych zajęć.

Nauczyciel, który otrzymuje prawidłowo wydane polecenie służbowe zrealizowania zastępstwa, nie może odmówić poprowadzenia dodatkowej lekcji ani też zajęcia, które nie są przydzielane za jego zgodą.

Jedynie w wyjątkowych przypadkach, gdy nauczyciel z uzasadnionych przyczyn nie chciałby się podejmować realizacji zastępstwa, może zgłosić dyrektorowi lub innej upoważnionej osobie prośbę o odjęcie dodatkowej godziny. Każdy taki przypadek jest rozpatrywany indywidualnie, z tego względu nauczyciel nie ma żadnej gwarancji pozytywnego rozpatrzenia wniosku. Ponadto powinien w miarę możliwości jak najszybciej zgłaszać i uzasadniać ewentualne przeszkody w realizacji zastępstw, aby osoba odpowiedzialna miała szansę rozważenia zmiany organizacji lekcji i przydzielenia zastępstwa innemu nauczycielowi. Podane przez nauczyciela motywy powinny więc dotyczyć ważnych przyczyn utrudniających lub uniemożliwiających obecność na lekcji wyznaczonej w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Nauczyciel, który otrzymuje prawidłowo wydane polecenie służbowe zrealizowania zastępstwa nie może odmówić poprowadzenia dodatkowej lekcji, a zajęcia nie są przydzielane za jego zgodą.

Nauczyciel, który bezzasadnie odmawia przyjęcia dodatkowych zadań związanych z zastępstwem lub ich nie wykonuje, naraża się na odpowiedzialność dyscyplinarną, ponieważ narusza podstawowy obowiązek służbowy wynikający z realizacji zadań szkoły: dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych – **podstawa prawna:** art. 75 ust. 1 w zw. z art. 6 pkt 1 i art. 91b ust. 1 Karty Nauczyciela. Może także ponieść odpowiedzialność porządkową – **podstawa prawna:** art. 108 Kodeksu pracy. Dodatkowo, w przypadku zatrudnienia na umowę o pracę nauczyciel musi się liczyć z możliwością utraty pracy, gdyż jego umowa o pracę może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem.

6. Czy nauczyciel biblioteki lub pedagog może być wysłany na zastępstwo płatne w czasie swoich godzin pracy ustalonych grafikami? Czy może mieć podwójnie płacone za tę samą godzinę?

Nie. Takie działanie dyrektora szkoły/placówki jest bezprawne. Potwierdza to również Ministerstwo Edukacji Narodowej, które uznało, „że pogwałceniem prawa jest sytuacja, w której bibliotekarz czy pedagog szkolny nie może wykonywać swoich podstawowych obowiązków, gdyż w tym czasie został wysłany przez dyrektora do prowadzenia zajęć w ramach godzin doraźnych zastępstw. Nauczyciel bibliotekarz czy pedagog szkolny może – podobnie jak każdy inny nauczyciel – prowadzić doraźne zastępstwa tylko po godzinach pracy, a za dodatkową pracę musi otrzymać wynagrodzenie”.

Bezprawne jest także wliczanie doraźnych zastępstw w ramy 40-godzinnego czasu pracy. Artykuł 35 ust. 2 Karty Nauczyciela wyraźnie ustala, że godziny zastępstw są to godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej obowiązującego nauczyciela pensum. Tygodniowy wymiar tych zajęć określa art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela i w powiązaniu z tym przepisem należy interpretować art. 35 ust. 2a.

Dyrektor szkoły, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, bezpodstawnie obniża wysokość tego wynagrodzenia, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Czyn ten podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł (art. 282 Kodeksu pracy).

Roszczenie pracownika o zaległe wynagrodzenie ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne (art. 291 Kodeksu pracy). W świetle art. 39 ust. 4 KN wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw jest składnikiem wynagrodzenia wypłacanym z dołu w ostatnim dniu miesiąca, a wyjątkowo w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, które nauczyciel otrzymuje z góry. W takiej sytuacji termin przedawnienia roszczenia o zapłatę za godziny doraźnych zastępstw rozpoczyna bieg w jednym z tych dni. Oznacza to, że roszczenia o wynagrodzenia z kilku miesięcy przedawniają się w różnych terminach. Wniesienie pozwu do sądu powoduje przerwanie biegu przedawnienia. Przedawnienie nie biegnie, dopóki postępowanie sądowe nie zostanie zakończone (art. 295 Kodeksu pracy).

Pedagogowi szkolnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jeśli prowadzi zajęcia w ramach godzin doraźnych zastępstw, ale w zasadzie nie powinno dochodzić (z uwagi na czas wykonywania zadań pedagoga) do wyznaczania doraźnych zastępstw pedagogowi szkolnemu w okresie ustalonych godzin realizowania pensum, ponieważ w ramach swoich godzin pracy (wyznaczanych zazwyczaj w grafiku) realizuje zadania związane z zajmowanym stanowiskiem. Nie powinno się delegować pedagoga w czasie, kiedy wykonuje pensum, do realizacji godzin doraźnych zastępstw. Doraźne zastępstwa mogą być wyznaczane po zrealizowaniu obowiązkowych dziennych zajęć (lub przed zajęciami). Zlecenie doraźnych zastępstw w czasie realizacji obowiązkowego pensum przez pedagoga szkolnego oznacza uznanie, że realizacja takich zajęć jest jednym z obowiązków pedagoga realizowanych w ramach jego czasu pracy.

Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762) – art. 35, art. 42 ust. 1, ust. 7.
- 2) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2020 r. poz. 1280) – § 24.

7. Czy sekretarka może zastępować w świetlicy nieobecnego nauczyciela?

Sekretarka nie może zastępować w świetlicy nieobecnego nauczyciela, gdyż nie ma wymaganych do tego kwalifikacji, a ponadto w tym czasie ma realizować swoje zadania jako sekretarka. Patrz podobnie jak w pkt. 6. Może tylko na chwilę zastąpić nauczyciela, dopóki dyrektor nie znajdzie nauczyciela, aby ten mógł realizować zastępstwo za nieobecnego nauczyciela.

8. Czy w szkole z oddziałem przedszkolnym nauczycielowi bez kwalifikacji do przydzielonego zastępstwa będącemu na urlopie (ferie zimowe, wakacje) można przydzielić zastępstwa w oddziale przedszkolnym, który w tym czasie pracuje? Czy też zastępstwa można było przydzielić nauczycielom z edukacji wczesnoszkolnej lub nauczycielowi edukacji przedszkolnej, który w tym czasie nie miał zajęć?

Zastępstwa mogą być przydzielane nauczycielowi, który ma odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia danego typu zajęć, w tym zajęć w przedszkolu.

Jeżeli dyrektor w danym czasie ma do dyspozycji nauczyciela, który nie prowadzi zajęć lekcyjnych, a ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć w przedszkolu lub oddziale przedszkolnym, to w takiej sytuacji winien przydzielić godziny nauczycielowi zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. W tym konkretnym przypadku, o którym mowa w pytaniu, zastępstwo może być przydzielone nauczycielowi bez wymaganych kwalifikacji tylko w sytuacji, gdy w danym czasie nie ma wolnego nauczyciela, który ma kwalifikacje do prowadzenia zajęć w przedszkolu lub oddziale przedszkolnym.

9. Czy w szkole mogą być prowadzone zastępstwa w ramach łączenia klas i oddziałów?

Dyrektor szkoły łączący na jednej godzinie lekcyjnej klasę z inną klasą, mającą w tym czasie lekcję, postępuje niezgodnie z prawem. **Takie łączenie klas z punktu widzenia prawa jest niedopuszczalne.** Takie działania naruszają przepisy trzech rozporządzeń, tj. §13 rozporządzenia MEN z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli, §7 i nie tylko rozporządzenia MEN z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1166 ze zm.)

Sprawy bezpieczeństwa i higieny uczniów w szkole reguluje znowelizowane rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 1604). Zgodnie z §2 wspomnianego rozporządzenia dyrektor zobowiązany jest do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pobytu uczniów w szkole lub placówce, ale również uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez szkołę poza obiektami należącymi do tych jednostek.

Łączenie klas na zajęcia lekcyjne w związku z brakiem nauczyciela danej klasy odbywa się najczęściej w dwóch przypadkach - sytuacjach:

Pierwszy przypadek - sytuacja: Łączenie klas polega na tym, że uczniowie jednej klasy przechodzą do klasy drugiej i nauczyciel prowadzi zajęcia z uczniami klas łączonych. Często bywa, że są to dwa różne przedmioty, które uczniowie w tym czasie winni realizować. W takiej sytuacji następuje zagęszczenie uczniów na zajęciach lekcyjnych i często uczniowie wchodzą do tej klasy ze swoimi krzeselkami, co powoduje zagrożenie bezpieczeństwa uczniów na zajęciach lekcyjnych. Takie działanie dyrektora powoduje, że zostaje naruszony §19 wspomnianego rozporządzenia. Treść tego przepisu brzmi: *1. Jeżeli pomieszczenie lub inne miejsce, w którym mają być prowadzone zajęcia, lub stan znajdującego się w nim wyposażenia stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa, niedopuszczalne jest rozpoczęcie zajęć. 2. Jeżeli stan zagrożenia powstanie lub ujawni się w czasie zajęć - niezwłocznie się je przerywa i wyprowadza się z zagrożonych miejsc osoby powierzone opiece szkoły lub placówki.*

Drugi przypadek – sytuacja. Łączenie klas przez nauczyciela polega na tym, że uczniowie znajdują się w dwóch sąsiednich klasach i nauczyciel równolegle prowadzi zajęcia w obu klasach, często z dwóch różnych przedmiotów (lub

sprawuje tylko opiekę nad tymi uczniami). Takie zachowanie dyrektora szkoły jest niedopuszczalne i narusza on §13 wspomnianego rozporządzenia MEN z dnia 31 grudnia 2002 r. W tej sytuacji nadzór nauczyciela nad powierzonymi uczniami jest nieprawidłowy. Przepis §13 brzmi: „*Niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby*”.

W związku z powyższym łączenie klas – nawet niewielkich (poza klasami łączonymi np. w małych miejscowościach, co ma odzwierciedlenie w statutach tych szkół i w organizacji roku szkolnego, zatwierdzonego w arkuszu organizacyjnym pracy na dany rok szkolny przez organ prowadzący szkołę) – dla doraźnych potrzeb nie jest możliwe prawnie i stwarza zagrożenie dla bezpieczeństwa tych uczniów oraz nauczyciela.

Podstawa programowa w sytuacji łączenia klas w ramach zastępstwa nieobecnego nauczyciela nie będzie realizowana lub niewłaściwie realizowana. Zadaniem dyrektora szkoły jest takie zorganizowanie zajęć, aby w pełni umożliwić realizację podstawy programowej w danym etapie edukacyjnym. Przyjęte przez dyrektora rozwiązanie uniemożliwia prawidłową realizację podstawy programowej. Jeżeli istnieje możliwość zapewnienia zastępstwa przez nauczyciela posiadającego kwalifikacje do prowadzenia danych zajęć, to dyrektor powinien w pierwszej kolejności zapewnić zastępstwo w danym oddziale takiemu nauczycielowi, a uczniom – właściwą realizację podstawy programowej. W przypadku konieczności zastępstwa nieobecnego nauczyciela dyrektor szkoły lub placówki może: powierzyć nauczycielowi tej szkoły realizację doraźnego zastępstwa na podstawie art. 35 ust. 2a ustawy Karta Nauczyciela lub zatrudnić nowego nauczyciela na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela na podstawie art 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Jeżeli dyrektor zmusza nauczyciela do łączenia klas, w przypadku opisanym wyżej, to nauczyciel całą sprawę winien zgłosić do kuratorium, jako do organu prowadzącego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Oczywiście może także odmówić wykonania takiego polecenia (które najlepiej, gdyby zostało wydane na piśmie) wskazując, że jest to niezgodne z przepisami prawa.

10. Czy dyrektor może zlecić nauczycielowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim wykonywanie czynności w dzienniku elektronicznym np. uzupełnianie danych, wystawienie ocen okresowych?

Dyrektor nie może zobowiązać nauczyciela na zwolnieniu lekarskim do wykonywania czynności w dzienniku elektronicznym, o których mowa, m.in. w pytaniu. Pracownik, w tym nauczyciel nie może wykonywać pracy. Jego nieobecność w szkole jest usprawiedliwiona. Wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego jest naruszeniem prawa, co może grozić konsekwencjami prawnymi i finansowymi, m.in. ze strony ZUS i pracodawcy.

11. Czy wydatki podpisywane przez komisję socjalną powinny być wyszczególnione (ile i za co?), czy może to być kwota ogólna?

Funkcjonowanie komisji socjalnych nie ma umocowania w przepisach prawa i jej funkcjonowanie jest bezprawne. Oddział ZNP nie powinien na powołanie komisji socjalnych wyrazić zgody i w niej uczestniczyć.

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. **Powolywanie 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 1991 r. o związkach zawodowych. 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 ZFŚS 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.

Z procedury uzgodnienia świadczeń socjalnych (pracodawca – związek zawodowy) sporządza się protokół, który podpisują strony uzgodnień przyznawania świadczeń z ZFŚS. W protokole należy zapisać, m.in. komu z imienia i nazwiska przyznano świadczenia, w jakiej wysokości i na jaki rodzaj świadczenia zgodnie z wnioskiem osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS.

12. Czy protokoły z RP powinny być czytane na zebraniu Rady Pedagogicznej, czy nauczyciele muszą czy też mogą się z nim zapoznać w inny ustalony przez dyrektora sposób poza zebraniem?

Problematyka wskazana w pytaniu winna być konkretnie i jasno uregulowana w Regulaminie Rady Pedagogicznej. Dyrektor nie jest uprawniony do tego, w jakiej formie nauczyciel ma zapoznać się z protokołem z zebrania rady pedagogicznej. Zgodnie z art. 73 ust. 2 ustawy Prawo oświatowe rada pedagogiczna ustala regulamin swojej działalności. Zebrania rady pedagogicznej są protokołowane. Dyrektor szkoły w czasie zebrania rady pedagogicznej przestaje być dyrektorem i jest jednym z członków rady pedagogicznej, który przewodniczy tej radzie. Oznacza to, że dyrektor na zebraniu rady pedagogicznej nie może wykonywać czynności i zakresu należącego do dyrektora szkoły.

Zgodnie z art 69 ust. 4 ustawy Prawo oświatowe Przewodniczącym rady pedagogicznej jest dyrektor szkoły lub placówki.

Natomiast zgodnie z ust.6 przewodniczący prowadzi i przygotowuje zebrania rady pedagogicznej oraz jest odpowiedzialny za zawiadomienie wszystkich jej członków o terminie i porządku zebrania zgodnie z regulaminem rady.

13. Pan minister Czarnek i kuratorzy opracowali spis dokumentów tworzonych w szkołach niewymaganych przepisami prawa (50 pozycji). Czy opracowanie tych dokumentów nadal obowiązuje nauczycieli?

Pismo MEiN z dnia 16 listopada 2021 r. znak: DKO-WNP.4092.108.2021.EL kierowane do dyrektorów szkół i placówek oraz do organów prowadzących szkoły w sprawie odbiurokratyzowania pracy szkół i placówek wraz z załącznikiem, który stanowi wykaz dokumentów tworzonych w szkołach niewymaganych przepisami prawa obowiązuje dyrektora szkoły/placówki, do którego muszą dostosować się dyrektorzy szkół. Dyrektor nie może wybiórczo stosować pisma MEiN. Jeżeli prawo nie nakazuje tworzenia dokumentów wskazanych w załączniku pisma MEiN z dnia 16.11.2021 r., to dyrektor nie ma prawa ich żądać od nauczycieli.

14. Czy wychowawca klasy ma obowiązek cotygodniowego dojeżdżania do ucznia klasy maturalnej na zajęcia indywidualne? Stawka 0,60 zł/km przy obecnych cenach paliwa nie wystarcza na pokrycie kosztów dojazdu.

Jeżeli nauczanie indywidualne jest prowadzone w domu dziecka, to obowiązkiem nauczyciela jest dojazd na te zajęcia do domu dziecka. Jest to obowiązek nauczyciela, który wykonuje swą pracę dotyczącą zajęć dydaktycznych ustalonych w tygodniowym planie zajęć ustalonym na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacyjnego lub aneksu do zatwierdzonego arkusza organizacyjnego szkoły.

Dyrektor szkoły, której uczeń posiada orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania, organizuje takie nauczanie w porozumieniu z organem prowadzącym. Zadania z zakresu nauczania indywidualnego dyrektor szkoły może przydzielić nauczycielowi tej szkoły lub nawiązać odrębny stosunek pracy na nauczanie indywidualne. Dyrektor szkoły jest pracodawcą dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i zobowiązany jest do odpowiedniej organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego w niej.

Analizując zagadnienie dojazdów nauczyciela na nauczanie indywidualne, na wstępie warto podkreślić, że przepisy oświatowe nie przewidują zwrotu kosztów dojazdu nauczyciela do domów uczniów nauczanych indywidualnie lub dodatkowego wynagrodzenia rekompensującego nauczycielowi ww. koszty. Przepisy nie przewidują również obowiązku uzyskania zgody od nauczyciela, któremu przydzielono nauczanie indywidualne ucznia. Ewentualne dofinansowanie kosztów dojazdów do uczniów nauczanych indywidualnie powinno być rozpatrywane w kontekście nawiązanej przez nauczyciela umowy o pracę (lub aktu mianowania). Zarówno w ustawie Karta Nauczyciela, jak i w ustawie Prawo oświatowe brak jest stosownych regulacji dotyczących zwrotu nauczycielowi kosztów za dojazdy do domów uczniów nauczanych indywidualnie. W tej sytuacji należy sięgnąć do odpowiednich uregulowań zawartych w Kodeksie pracy. Możliwość taka wynika wprost z treści art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że w zakresie spraw wynikających

ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. I tak, zgodnie z treścią art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy: pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Ważne! Zgodnie z ww. przepisem podróżą służbową jest wykonanie, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy.

Miejscem pracy jest miejsce wykonywania pracy przez pracownika, które powinno zostać wskazane w akcie nawiązującym stosunek pracy. Wymogi dotyczące obowiązku określenia miejsca pracy nauczyciela określa art. 14 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, który stanowi, że akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić stanowisko i miejsce pracy nauczyciela, termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie lub zasady jego ustalania. Na podstawie przepisów prawa, pracownikowi, który odbywa podróż służbową, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z tą podróżą. W przypadku pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej kwestie dotyczące należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej uregulowane zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. W stosunku do pracowników szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz jednostki samorządu terytorialnego zastosowanie znajdują przepisy tego rozporządzenia. Przepisy prawa jednoznacznie określają, że podróż służbowa:

- odbywa się na polecenie pracodawcy,
- odbywa się w celu wykonania zadania służbowego,
- odbywana jest poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy pracownika.

Podróż, która nie spełnia w sposób kumulatywny ww. przesłanek, nie jest podróżą służbową.

Pracownikowi z tytułu podróży służbowej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, przysługują:

- 1) diety,
- 2) zwrot kosztów:
 - przejazdów,
 - dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
 - noclegów oraz
 - innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Należy dodać, że powyższe świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej nie stanowią wynagrodzenia pracownika, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2000 r.

Reasumując. Dojazd nauczyciela na nauczanie indywidualne z uczniem mieści się w kategoriach podróży służbowej, gdyż leży w zakresie obowiązków, które

nauczyciel realizuje w ramach swojego czasu pracy (zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz – art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela). Czynności te nauczyciel realizuje poza stałym miejscem pracy określonym w umowie o pracę lub w akcie mianowania. W związku z powyższym dyrektor szkoły obowiązany jest wydać nauczycielowi w takiej sytuacji polecenie wyjazdu służbowego i zwrócić koszty takiej podróży.

Generalnie nauczyciel nie ma podstaw prawnych, aby odmówić wykonania polecenia służbowego dotyczącego realizacji nauczania indywidualnego ucznia zamieszkałego w innej miejscowości. Odmowa taka byłaby uzasadniona jedynie, gdyby chodziło na nauczycielkę w ciąży, albo opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia. W takim bowiem przypadku delegowanie poza stałe miejsce pracy wymaga zgody pracownika - **podstawa prawna:** art. 178 § 2 Kodeksu pracy.

Z uwagi jednak na fakt, że powierzenie nauczania indywidualnego następuje na dłuższy okres czasu, bardziej prawidłowe będzie powierzenie jego realizacji poprzez zmianę treści stosunku pracy, poprzez wprowadzenie dodatkowego miejsca pracy – miejsca pobytu ucznia. W orzecznictwie wskazuje się bowiem, że podróż służbowa nie jest tym samym co wykonywanie pracy. Polecone pracownikowi do wykonania w podróży służbowej zadanie służbowe różni się od pracy "określonego rodzaju", do wykonywania której pracownik zobowiązuje się w stosunku pracy – podstawa prawna: art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Przepis art. 775 § 1 Kodeksu pracy wskazuje na incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej. Istotnym elementem oceny w sprawie jest zatem to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, która to w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu (nawet za granicą), niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, z 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, z 4 marca 2009 r., II PK 210/08, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166). Zakres wyrażenia "miejsce wykonywania pracy" jest szerszy niż zakres pojęciowy nazwy "stałe miejsce pracy", czyli miejsca, w którym pracownik przez dłuższy czas systematycznie świadczy pracę. Określenie miejsca pracy w treści umowy o pracę może polegać na wskazaniu "stałego miejsca pracy", na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) pracy albo na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy, byle w sposób dostatecznie określony (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 230/07). W takim wypadku praca wykonywana w miejscu pobytu ucznia, objętego nauczaniem indywidualnym, nie będzie miała charakteru podróży służbowej i nie będzie wiązała się z obowiązkiem zwrotu kosztów takiej podróży.

Powyższe oznacza, że jeśli nie nastąpi zmiana warunków zatrudnienia polegająca na ustaleniu dodatkowego miejsca świadczenia pracy przez nauczyciela „w miejscu pobytu ucznia objętego nauczaniem indywidualnym”, to dyrektor obowiązany będzie do zwrotu kosztów dojazdu nauczyciela zarówno do ucznia, jak i z powrotem do szkoły. Środek transportu ustala pracodawca. Jeżeli wyrazi zgodę na dojazdy prywatnym samochodem nauczyciela, to zwrot kosztów przeliczany jest wg ilości przejechanych kilometrów. Jeżeli natomiast

dyrektor nie wyrazi na to zgody, to pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu, wraz ze związanymi z nimi opłatami dodatkowymi, w tym miejscówkami, z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje – **podstawa prawna:** § 3 rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

Zdaniem Sądu Najwyższego. Nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r. I PKN 350/00, OSNP 2003/2/36).

Czas dojazdu do pracy pracownika wykonującego pracę w innej miejscowości niż miejsce swojego zamieszkania lub siedziba pracodawcy powinien być uwzględniony w ramach ustalonej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy pracownika.

Podstawa prawna:

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020 r., poz. 1320, ze zm.) – art. 22 § 1, art. 29 § 1, art. 775; art. 178 § 2
- 2) Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. 2018 r., poz.1762 ze zm.) – art. 42 ust. 2 pkt 1,
- 3) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013 r., poz. 167) - § 2, § 3,
- 4) wyrok SN z 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, OSNP 2009/11-12/134,
- 5) wyrok SN z 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, M.P.Pr. 2010/6/312-313,
- 6) wyrok SN z 4 marca 2009 r., II PK 210/08, OSNP 2010/19-20/233
- 7) uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/13-14/166,
- 8) wyrok SN z 19 marca 2008 r., I PK 230/07, OSNP 2009/13-14/176

15. Jak przeciwdziałać łączeniu grup językowych i z wychowania fizycznego w czasie roku szkolnego? Czy jest roszczenie o utracone w wyniku łączenia godziny ponadwymiarowe? Na polecenie Starostwa dyrektorzy szkół średnich łączą podzielone wcześniej grupy.

Art. 96. [Oddział w szkole; klasy łączone] - Prawo oświatowe

1. Podstawową jednostką organizacyjną szkoły, z wyjątkiem szkoły artystycznej realizującej wyłącznie kształcenie artystyczne, jest oddział.
2. Oddziałem opiekuje się nauczyciel wychowawca.
3. W celu zapewnienia ciągłości i skuteczności pracy wychowawczej nauczyciel wychowawca opiekuje się danym oddziałem w ciągu całego etapu edukacyjnego.
4. W szkołach podstawowych działających w szczególnie trudnych warunkach demograficznych lub geograficznych, w zakresie danego etapu edukacyjnego dopuszcza się organizację nauczania w klasach łączonych.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, w szkole podstawowej, w której zorganizowano oddział przedszkolny, dopuszcza się łączenie zajęć prowadzonych w oddziale przedszkolnym dla dzieci 6-letnich z zajęciami edukacyjnymi prowadzonymi w klasie I z tym, że co najmniej połowa zajęć prowadzonych w oddziale przedszkolnym oraz co najmniej połowa obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu odpowiednio edukacji polonistycznej, przyrodniczej, matematycznej oraz języka obcego nowożytnego w klasie I powinna być prowadzona oddzielnie w oddziale przedszkolnym i w klasie I.
6. W szkołach podstawowych specjalnych i szkołach ponadpodstawowych specjalnych, w tym zorganizowanych w podmiotach leczniczych i jednostkach pomocy społecznej, działających w szczególnie trudnych warunkach demograficznych lub geograficznych, w zakresie danego etapu edukacyjnego, dopuszcza się organizację nauczania w klasach łączonych. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio.
7. W szkołach ponadpodstawowych zorganizowanych w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, działających w szczególnie trudnych warunkach demograficznych, dopuszcza się organizację nauczania w klasach łączonych.

O łączeniu klas i podziale na grupy w przepisach oświatowych

Szkoła podstawowa – jakie są możliwości łączenia klas. Jeżeli w szkole podstawowej jest organizowane nauczanie w klasach łączonych, to:

- obowiązkowe zajęcia edukacyjne w klasie I, z wyjątkiem edukacji muzycznej, edukacji plastycznej i wychowania fizycznego, prowadzi się bez łączenia tych klas z innymi klasami;
- w klasach II i III co najmniej połowę wymiaru godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, z wyjątkiem edukacji muzycznej, edukacji plastycznej i wychowania fizycznego, prowadzi się bez łączenia tych klas z innymi klasami;
- w klasach IV–VII co najmniej połowę wymiaru godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, z wyjątkiem muzyki, plastyki i wychowania fizycznego, prowadzi się bez łączenia tych klas z innymi klasami;
- obowiązkowe zajęcia edukacyjne w klasie VIII, z wyjątkiem wychowania fizycznego, prowadzi się bez łączenia tych klas z innymi klasami.

Kiedy obowiązkowy podział na grupy. W klasach IV–VIII szkoły podstawowej, branżowej szkole I stopnia, liceum ogólnokształcącym, technikum, branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej podział na grupy jest obowiązkowy:

- na obowiązkowych zajęciach z informatyki w oddziałach liczących więcej niż 24 uczniów;
- na obowiązkowych zajęciach z języków obcych nowożytnych w oddziałach liczących więcej niż 24 uczniów;
- na obowiązkowych zajęciach z wychowania fizycznego w oddziałach liczących więcej niż 26 uczniów;
- na nie więcej niż połowie godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, dla których z treści programu nauczania wynika konieczność prowadzenia ćwiczeń, w tym laboratoryjnych – w oddziałach liczących więcej niż 30 uczniów;

- na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego, dla których z treści programu nauczania zawodu wynika konieczność prowadzenia ćwiczeń, w tym laboratoryjnych – w oddziałach liczących więcej niż 30 uczniów;
- w przypadku prowadzenia kształcenia zawodowego na podstawie modułowego programu nauczania zawodu, zgodnie z wymogami określonymi w tym programie;
- na zajęciach praktycznej nauki zawodu, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 120 ust. 4 ustawy Prawo oświatowe;

podstawa prawna: § 7 rozporządzenia MEN z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół.

Zajęcia wychowania fizycznego mogą być prowadzone w grupie oddziałowej, międzyoddziałowej lub międzyklasowej, a w przypadku zespołu szkół – także w grupie międzyszkolnej, liczącej nie więcej niż 26 uczniów. Z tym, że jeżeli w skład grupy oddziałowej, międzyoddziałowej, międzyklasowej lub międzyszkolnej wchodzi uczniowie posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność uczęszczający do oddziałów integracyjnych lub uczniowie oddziałów specjalnych, liczba uczniów w grupie nie może być większa niż liczba uczniów odpowiednio w oddziale integracyjnym lub oddziale specjalnym określona w przepisach wydanych na podstawie art. 111 ustawy Prawo oświatowe.

Zasady organizacji zajęć z religii oraz etyki zawiera rozporządzenie MEN z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach. W szkołach naukę religii organizuje się w ramach planu zajęć szkolnych dla uczniów, których rodzice lub pełnoletni uczniowie wyrażą takie życzenie. Życzenie to ma mieć formę pisemnego oświadczenia. Dla ucznia nauka religii nie jest więc obowiązkowa, a udział w lekcjach religii jest dobrowolny. Jednak po złożeniu oświadczenia deklarującego udział ucznia w tych zajęciach – udział w lekcjach religii staje się dla niego obowiązkowy. Szkoła natomiast ma obowiązek organizowania lekcji religii dla grupy **nie mniejszej niż 7 uczniów** danej klasy. Dla mniejszej liczby uczniów w klasie lekcje religii powinny być organizowane w grupie międzyoddziałowej lub międzyklasowej.

Organizacja zajęć z wychowania do życia w rodzinie. Rozporządzenie MEN z 12 sierpnia 1999 r. w sprawie sposobu nauczania szkolnego oraz zakresu treści dotyczących wiedzy o życiu seksualnym człowieka, o zasadach świadomego i odpowiedzialnego rodzicielstwa, o wartości rodziny, życia w fazie prenatalnej oraz metodach i środkach świadomej prokreacji zawartych w podstawie programowej kształcenia ogólnego precyzuje zasady organizacji zajęć z wychowania do życia w rodzinie. Na realizację zajęć w szkołach publicznych przeznaczają się, w każdym roku szkolnym, dla uczniów poszczególnych klas, po 14 godzin, w tym po 5 godzin z podziałem na grupy dziewcząt i chłopców. Zajęcia są organizowane **w oddziałach albo liczących nie więcej niż 28 uczniów grupach międzyoddziałowych.**

Z zacytowanych zapisów prawnych wynika, że zajęcia wychowania do życia w rodzinie mogą być realizowane w grupach międzyoddziałowych, ale nie międzyklasowych. Jeśli jednak liczebność grup międzyoddziałowych będzie

bardzo niska – warto skonsultować z organem prowadzącym możliwość połączenia uczniów klas szóstych i siódmych w grupę międzyklasową.

Natomiast w przypadku, gdy w skład grupy oddziałowej, międzyoddziałowej, międzyklasowej lub międzyszkolnej wchodzi uczniowie posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność uczęszczający do oddziałów integracyjnych lub uczniowie oddziałów specjalnych, liczba uczniów w grupie nie może być większa niż liczba uczniów odpowiednio w oddziale integracyjnym lub oddziale specjalnym określona w przepisach wydanych na podstawie art. 111 ustawy – Prawo oświatowe, tj. w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. z 2019 r. poz. 502 ze zm.) – patrz § 6 tego rozporządzenia. Biorąc pod uwagę, że uczeń posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność funkcjonuje w klasie ogólnodostępnej, zajęcia wychowania fizycznego z jego udziałem będą organizowane w grupie liczącej nie więcej niż 26 uczniów.

Obowiązkowy podział klas na grupy na lekcjach języka obcego. Zgodnie z § 7 nowo podpisanego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U., poz. 703). **w klasach IV–VIII szkoły podstawowej, branżowej szkole I stopnia, liceum ogólnokształcącym, technikum, branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej podział na grupy jest obowiązkowy** na obowiązkowych zajęciach z języków obcych nowożytnych w oddziałach liczących **więcej niż 24** uczniów; zajęcia mogą być prowadzone w grupie oddziałowej lub międzyoddziałowej liczącej nie więcej niż 24 uczniów; **przy podziale na grupy należy uwzględnić stopień zaawansowania znajomości języka obcego nowożytnego.**

Likwidacja **podziału na grupy** na zajęciach z obowiązkowym **podziałem** powinna mieć **uzasadnienie** w zmianie liczebności uczniów w danym oddziale oraz być zatwierdzona w aneksie do arkusza organizacji. W przypadku likwidacji podziału na grupy w trakcie roku szkolnego nauczyciel bez jego zgody nie może mieć zmienionych warunków zatrudnienia (obniżenia wymiaru obowiązkowego tygodniowego przydziału godzin, tzw. pensum), a jedynie mogą mu być odebrane godziny ponadwymiarowe (o ile miał je przydzielone).

Podstawy prawne:

- 1) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r. poz. 639 ze zm.) - § 7.
- 2) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz.U. z 2019 r. poz. 502 ze zm.) - § 13.
- 3) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (Dz. U. z 2020 r. poz. 983).
- 4) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 sierpnia 1999 r. w sprawie sposobu nauczania szkolnego oraz zakresu treści dotyczących wiedzy o życiu

seksualnym człowieka, o zasadach świadomego i odpowiedzialnego rodzicielstwa, o wartości rodziny, życia w fazie prenatalnej oraz metodach i środkach świadomej prokreacji zawartych w podstawie programowej kształcenia ogólnego (Dz.U. z 2014 r. poz. 395 ze zm.).

16. Doraźne bezpłatne zastępstwa - czy istnieją?

Zgodnie z art. 35 ust. 2a KN godzina doraźnego zastępstwa to przydzielona nauczycielowi do przeprowadzenia godzina zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Godziny doraźnych zastępstw przydziela dyrektor szkoły. Tak więc konieczność przydzielenia takich godzin pojawia się wtedy, kiedy w sytuacji nieobecności nauczyciela (z różnych powodów) zajęcia z uczniami, zapewniając im niezbędną opiekę, musi poprowadzić inny nauczyciel, który zgodnie z planem nie prowadzi w tym czasie innych zajęć. Należy wyraźnie podkreślić, że nie ma znaczenia, czy w czasie doraźnego zastępstwa nauczyciel realizuje zajęcia dydaktyczne zgodnie z posiadaną specjalnością, czy zajęcia dydaktyczne, do których nie ma kwalifikacji, czy po prostu zapewnia jedynie bezpieczeństwo uczniom. Podstawowym celem godzin doraźnego zastępstwa jest spełnienie przez szkołę funkcji opiekuńczej w stosunku do powierzonych jej uczniów. Dyrektor szkoły powierza więc realizację zajęć innemu nauczycielowi, w wyjątkowych sytuacjach sam może również poprowadzić zajęcia w ramach doraźnego zastępstwa. Każda godzina doraźnego zastępstwa jest płatna i wynika to z art 35 ust. 3 Karty Nauczyciela, Cytuję treść art.35 ust. 3 Karty Nauczyciela: *„Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy”*. Powyższe potwierdza również Ministerstwo Edukacji Narodowej w swoim piśmie – opinii.

Bezprawne jest także wliczanie doraźnych zastępstw w ramy 40-godzinnego czasu pracy. Artykuł 35 ust. 2 Karty Nauczyciela wyraźnie ustala, że godziny zastępstw są to godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej obowiązującego nauczyciela pensum. Tygodniowy wymiar tych zajęć określa art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela i w powiązaniu z tym przepisem należy interpretować art. 35 ust. 2a.

Dyrektor szkoły, który wbrew obowiązkowi nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, wysokość tego wynagrodzenia bezpodstawnie obniża, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Czyn ten podlega karze grzywny od 1 tys. zł do 30 tys. zł - **podstawa prawna:** art. 282 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 291 Kodeksu pracy roszczenie pracownika o zaległe wynagrodzenie ulega przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym stało się wymagalne. W świetle art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw jest składnikiem wynagrodzenia wypłacanym z dołu w ostatnim dniu miesiąca, a wyjątkowo w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, które nauczyciel otrzymuje z góry. W takiej sytuacji termin przedawnienia roszczenia o zapłatę za godziny doraźnych zastępstw rozpoczyna bieg w jednym z tych dni. Oznacza to, że roszczenia

o wynagrodzenia z kilku miesięcy przedawniają się w różnych terminach. Wniesienie pozwu do sądu powoduje przerwanie biegu przedawnienia. Przedawnienie nie biegnie, dopóki postępowanie sądowe nie zostanie zakończone – **podstawa prawna:** art. 295 Kodeksu pracy.

17. Organ prowadzący szkoły zobowiązał mnie do uzupełnienia etatu w jednej ze szkół filialnych. Dojazd do tej placówki zajmuje mi prawie godzinę, a ponadto nie otrzymuję zwrotu kosztów dojazdu do pracy. Czy mogę odmówić świadczenia tej pracy.

Nie można odmówić wykonania pracy. Zgodnie z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela Organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub – za jego zgodą – na innym stanowisku w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Uzupełnianie przez nauczyciela obowiązującego go wymiaru zajęć może odbywać się nie tylko w szkole położonej w tej samej miejscowości, w której znajduje się dotychczasowa placówka, ale również w innej miejscowości.

W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

Celem tego przepisu jest stworzenie możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w szkole w sytuacji, gdy nie ma w niej wystarczającej liczby godzin zajęć, których realizację można powierzyć nauczycielowi w ramach obowiązującego go wymiaru pensum. W takim przypadku nauczyciel, pozostając zatrudnionym w jednej szkole w pełnym wymiarze zajęć, wykonuje część swojego pensum w innym miejscu. W szkole, w której nauczyciel uzupełnia etat nie nawiązuje się z nim stosunku pracy.

Uzupełnianie powinno odbywać się na tym samym co zajmowane dotychczas stanowisku. Nauczyciel może wyrazić zgodę na uzupełnianie pensum na innym stanowisku, należy jednak zwrócić uwagę, że powinien on legitymować się kwalifikacjami wymaganymi do zajmowania tego stanowiska. Oznacza to, że nie musi wyrazić zgody na uzupełnianie etatu na innym stanowisku (gdy ma pensum 18 godzin, a proponuje się mu uzupełnianie etatu innym pensum, np. 26 godz.).

W sytuacji, gdy uzupełnianie pensum zależy od zgody nauczyciela, a nauczyciel jej nie wyraża, zmniejsza się jego wymiar zatrudnienia, a tym samym i wysokość wynagrodzenia, proporcjonalnie do realizowanego wymiaru zajęć.

Ustawa – Karta Nauczyciela, jak i ustawa Prawo oświatowe nie reguluje kwestii związanej ze zwrotem kosztów dojazdu do placówki w innej miejscowości, w której uzupełniany jest etat. Przepisy nie przewidują również obowiązku uzyskania zgody od nauczyciela, któremu przydzielono uzupełnienie etatu w innej szkole i innej miejscowości. Ewentualne dofinansowanie kosztów dojazdów powinno być rozpatrywane w kontekście nawiązanej przez nauczyciela umowy o pracę (lub aktu mianowania). W tej sytuacji należy sięgnąć do odpowiednich uregulowań zawartych w Kodeksie pracy. Możliwość taka wynika wprost z treści art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy nieuregulowanych przepisami ustawy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. I tak, zgodnie z treścią art. 77⁵

§ 1 Kodeksu pracy: pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Pracodawcą nauczyciela uzupełniającego etat w innej miejscowości jest szkoła macierzysta, a nie szkoła, w której nauczyciel uzupełnia etat.

Ważne! Zgodnie z ww. przepisem podróżą służbową jest wykonanie, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy.

Miejscem pracy jest miejsce wykonywania pracy przez pracownika, które powinno zostać wskazane w akcie nawiązującym stosunek pracy. Wymogi dotyczące obowiązku określenia miejsca pracy nauczyciela określa art. 14 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, który stanowi, że akt mianowania i umowa o pracę powinny w szczególności określić stanowisko i miejsce pracy nauczyciela, termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie lub zasady jego ustalania. Na podstawie przepisów prawa pracownikowi, który odbywa podróż służbową, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z tą podróżą. W przypadku pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej kwestie dotyczące należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej uregulowane zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. W stosunku do pracowników szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz jednostki samorządu terytorialnego zastosowanie znajdują przepisy tego rozporządzenia. Przepisy prawa jednoznacznie określają, że podróż służbowa:

- odbywa się na polecenie pracodawcy,
- odbywa się w celu wykonania zadania służbowego,
- odbywana jest poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy pracownika.

Podróż, która nie spełnia w sposób kumulatywny ww. przesłanek, nie jest podróżą służbową.

Pracownikowi z tytułu podróży służbowej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, przysługują:

- 1) diety,
- 2) zwrot kosztów:
 - przejazdów,
 - dojazdów środkami komunikacji miejscowej,
 - noclegów oraz
 - innych niezbędnych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Środek transportu ustala pracodawca. Jeżeli wyrazi zgodę na dojazdy prywatnym samochodem nauczyciela, to zwrot kosztów przeliczany jest wg ilości przejechanych kilometrów. Jeżeli natomiast dyrektor nie wyrazi na to zgody, to pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę biletu środka transportu, wraz ze związanymi z nimi opłatami dodatkowymi, w tym miejscówkami, z uwzględnieniem posiadanej przez pracownika ulgi na dany

środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga przysługuje – **podstawa prawna:** § 3 rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

Zdaniem Sądu Najwyższego. Nie jest podróżą służbową stałe wykonywanie zadań w różnych miejscowościach i terminach, których wyboru dokonuje każdorazowo sam pracownik w ramach uzgodnionego rodzaju pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r. I PKN 350/00, OSNP 2003/2/36).

Czas dojazdu do pracy pracownika wykonującego pracę w innej miejscowości niż miejsce swojego zamieszkania lub siedziba pracodawcy powinien być uwzględniony w ramach ustalonej dobowej i tygodniowej normy czasu pracy pracownika.

Należy dodać, że powyższe świadczenia przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej nie stanowią wynagrodzenia pracownika, co podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2000 r.

Reasumując. Nauczycielowi uzupełniającemu etat w szkole w innej miejscowości należy się zwrot kosztów dojazdu zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

18. Czy pracodawca powinien co miesiąc sporządzać dla pracowników tzw. „paski z wynagrodzenia”?

Nie ma przepisu prawnego zobowiązującego pracodawcę do wystawiania tzw. „pasków z wypłaty”. Powyższą sytuację mogą regulować wewnętrzne przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy. Jest to regulamin wynagradzania i regulamin pracy. W przypadku pracowników niepedagogicznych regulamin wynagradzania ustala pracodawca z zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami zawodowym (ZNP – jest to oddział ZNP). Natomiast w przypadku nauczycieli nie ma takiej możliwości, gdyż ustala to organ prowadzący szkołę z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w oświacie. W związku z powyższym paski z wypłaty wynagrodzeń winne być ustalone w regulaminie pracy szkoły/placówki.

Pracownik powinien jednak co miesiąc otrzymywać od pracodawcy - jako płatnika składek tzw. imienny raport miesięczny dla osoby ubezpieczonej (ZUS RMUA), w którym znajdują się informacje na temat wysokości opłacanych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz wypłaconych zasiłków (obowiązek jego sporządzania i przekazywania pracownikowi wynika z art. 41 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 85 § 5 Kodeksu pracy pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie. Należy zaznaczyć, że na żądanie pracownika, pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu nie tylko dokumenty, na podstawie których obliczono jego wynagrodzenie, ale także regulamin wynagradzania lub układ zbiorowy pracy i wyjaśnić ich treść – **podstawa prawna:** art. 77² § 5 i art. 241¹² § 2 pkt 3 Kodeksu pracy. W szczególności

pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikowi ewidencję czasu pracy – podstawa prawna: art. 149 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 96¹² Kodeksu pracy zarówno **pracownik, jak i były pracownik** mają prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o wydanie **kopii całości bądź części swojej dokumentacji pracowniczej**. Wniosek może być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Wniosek może dotyczyć dokumentacji pracowniczej, czyli akt osobowych oraz dokumentacji w sprawach ze stosunku pracy wynikające z § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie *dokumentacji pracowniczej* dotyczącego dokumentacji pracowniczej, który obejmuje, m.in.:

- 1) dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy,
- 2) dokumenty związane z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego,
- 3) kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych – **przepis**: art. 86 § 3 Kodeksu pracy,
- 4) kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację – **przepisy**: art. 237⁶ i art. 237⁷ Kodeksu pracy.

Przedmiotowy zakres wniosku może być potencjalnie bardzo szeroki i jego realizacja może wymagać wymiernego nakładu pracy.

Kopię całości lub części dokumentacji pracowniczej określonej we wniosku pracodawca (szkołą/placówką) musi wydać nie później niż w terminie **30 dni od dnia otrzymania takiego wniosku**. Powyższe wynika z art. 35 §3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r. poz. 735)

Niedotrzymanie tego terminu może pociągnąć za sobą odpowiedzialność odszkodowawczą. W wielu przypadkach potwierdzone przez pracodawcę za zgodność z oryginałem kopie mają bowiem służyć uzyskaniu określonych świadczeń, pracy itp. Niedochowanie terminu ich wydania może zaś stworzyć istotne problemy w tym zakresie dla pracownika połączone z powstaniem szkody.

Reasumując. Pracodawca a w jego imieniu dyrektor szkoły/placówki na wniosek pracownika, w tym nauczyciela ma obowiązek sporządzić tzw. „pasek z wynagrodzenia”

Odpowiedzi przygotował:
Stanisław Kłak – doradca ds. prawnych
specjalista prawa pracy i prawa oświatowego

Rzeszów, 21-22.04.2022 r

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe


mgr Stanisław Kłak