

Pragmatyka zawodowa nauczycieli w czasach pandemii.

Roman Lorens



MEN wprowadził przepisy, dzięki którym możliwe jest prowadzenie kształcenia na odległość w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania szkół i placówek oświatowych w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. W sytuacji, gdy wystąpią trudności w organizacji zajęć, dyrektor szkoły w uzgodnieniu z organem prowadzącym, powinien określić inny sposób ich realizowania, a o wybranym sposobie musi poinformować kuratora oświaty.

Rozliczanie czasu pracy nauczycieli realizujących naukę zdalną.

Przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 20 marca 2020 roku w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (dalej: rozp. COVID-19) nie zawierają konkretnych regulacji, ani wskazówek, a jedynie ustalanie zasad rozliczania realizacji pensum delegują na dyrektorów.

Zgodnie z § 7 ust. 1 cytowanego rozporządzenia zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego przyjętego w danej szkole lub placówce sposobu kształcenia nauczyciel realizuje w ramach pensum obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozp. COVID-19.

Dotyczy to także realizacji godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, czyli zajęć poprowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych. Zgodnie z § 7 ust. 2 rozp. COVID-19, dyrektor danej jednostki systemu oświaty musi ustalić oraz podać do wiadomości nauczycieli zasady zaliczania do wymiaru pensum lub godzin ponadwymiarowych poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego przyjętego sposobu kształcenia. Wykonanie tego zadania musi zostać skorelowane z ustalonym tygodniowym zakresem treści nauczania do zrealizowania w poszczególnych oddziałach.

Ważne.

Nauczyciel nie może jednostronnie decydować, czy i ile godzin ponadwymiarowych zrealizuje w związku z prowadzeniem nauki zdalnej. O przydziale liczby tych godzin decyduje dyrektor co wiąże się również z koniecznością przestrzegania przez niego treści planu finansowego, w którym organ prowadzący zapewnia środki finansowe na wynagrodzenia nauczycieli.

Obowiązkiem dyrektora jest taka organizacja nauki zdalnej lub innego sposobu kształcenia przyjętego w danej szkole lub placówce , aby spełniała wymagania nałożone na szkołę przepisami rozp. COVID-19.

Realizacja podstawy programowej oraz innych zadań szkół lub placówki musi zostać pogodzona z przestrzeganiem warunków bhp nauki uczniów i pracy nauczycieli w zmieniających się warunkach, wynikających z obowiązywania stanu epidemii. Formy i czas nauki oraz pracy nie mogą być nadmiernie obciążające dla uczniów oraz nauczycieli.

Pracownicy administracji i obsługi.

Ograniczenie obowiązku świadczenia pracy na terenie przedszkola, szkoły lub placówki oświatowej dotyczy również pracowników administracji i obsługi, z wyjątkiem przypadków gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych jednostek.

O organizacji pracy pracowników administracji i obsługi decyduje dyrektor szkoły, który może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, w przypadku, gdy o ile oczywiście charakter zadań wykonywanych przez pracownika na to pozwala. Jeżeli będzie to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania jednostki może również polecić pracownikowi wykonanie określonych zadań na terenie jednostki.

Jeżeli natomiast z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w określonym czasie pracownik administracji lub obsługi nie będzie świadczył pracy, pozostaje wówczas do dyspozycji dyrektora szkoły i jest w gotowości do wykonywania pracy. W takim przypadku ma zastosowanie przepis art. 81 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania. Wynagrodzenie to nie może jednak być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Arkusze organizacji może być w postaci elektronicznej.

Zgodnie z art. 51 ust.1 pkt 12 ustawy Prawo Oświatowe, kurator oświaty opiniuje arkusze organizacji publicznych szkół i placówek przedstawiane przez organy prowadzące szkoły i placówki przed zatwierdzeniem arkuszy. Opinia kuratora dotyczy organizacji szkoły w zakresie wymienionym w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół.

Jeśli taką decyzję podejmie organ prowadzący może wyrazić zgodę, aby dyrektor podpisał arkusz podpisem kwalifikowanym.

W zaistniałej sytuacji w związku z wprowadzonymi nowymi zasadami bezpieczeństwa, dotyczącymi konieczności zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa organy prowadzące przesyłają kuratorom oświaty wyłącznie elektroniczne wersje arkuszy organizacji (w formatach word, excel, pdf) wraz z załącznikami lub za pomocą elektronicznej skrzynki podawczej ePUAP.

Opracowane arkusze organizacji publicznych szkół/przedszkoli/placówek, przed zatwierdzeniem przez organ prowadzący szkołę/przedszkole, podlegają opiniowaniu przez kuratorów oświaty w zakresie zgodności z przepisami prawa.

Arkusze organizacji publicznej szkoły/przedszkola/placówki określa w szczególności:

- w przedszkolach – zapisy wynikające z § 17 ust. 1-2 rozporządzenia MEN z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i przedszkoli (Dz.U. z 2019 poz. 502);
- w szkołach – zapisy wynikające z § 17 ust. 3-4 rozporządzenia MEN z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i przedszkoli (Dz.U. z 2019 poz. 502);
- w szkołach podstawowych z oddziałami przedszkolnymi zamieszcza się także zapisy wynikające z § 17 ust. 5-6 rozporządzenia MEN z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i przedszkoli (Dz.U. z 2019 poz. 502);
- w placówkach:

– § 5 załącznika do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie ramowego statutu publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym publicznej poradni specjalistycznej (Dz. U. z 2002 r. Nr 223 poz. 1869 ze zm.),

– § 75 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie publicznych placówek oświatowo-wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych, młodzieżowych ośrodków socjoterapii, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych, specjalnych ośrodków wychowawczych, ośrodków rewalidacyjno-wychowawczych oraz placówek zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania (Dz. U. z 2017 r. poz. 1606),

– § 5 załącznika do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 kwietnia 2003 r. w sprawie ramowego statutu publicznej biblioteki pedagogicznej (Dz. U. z 2003 r. Nr 89 poz. 825),

– §6 ramowego statutu publicznej placówki kształcenia ustawicznego i §6 ramowego statutu publicznego centrum doskonalenia zawodowego stanowiących załączniki do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz. U. poz. 320);

- we wszystkich typach szkół/przedszkoli/placówek liczbę nauczycieli, w podziale na stopnie awansu zawodowego, przystępujących do postępowań kwalifikacyjnych lub egzaminacyjnych w roku szkolnym, którego dotyczy dany arkusz organizacji oraz wskazuje terminy złożenia przez nauczycieli wniosków o podjęcie tych postępowań – art. 9d ust. 8 KN.

Zakres opinii kuratora dotyczy:

- szkolnych planów nauczania oraz tygodniowych rozkładów zajęć dla poszczególnych klas,
- zatrudniania nauczycieli zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami,
- przestrzegania zasad obowiązkowego podziału na grupy zgodnie z odpowiednimi przepisami w tym zakresie,
- zgodności z innymi przepisami prawa oświatowego wpływającymi na organizację pracy szkół i przedszkoli.

Ingerencja organu prowadzącego w rozliczanie godzin ponadwymiarowych.

Szczegółowe zasady prowadzenia zajęć i rozliczania z tego tytułu czasu pracy nauczycieli reguluje rozp. COVID-19.

Zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych - w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 Karty Nauczyciela (§7 ust. 1 rozp. COVID-19.).

Dyrektor ustala zasady realizacji godzin

Dyrektor danej jednostki ustala zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia. Do dyrektora szkoły należy zatem wskazanie, które z zajęć realizowanych w formie zdalnej, będą uznane za wliczane do pensum, a które zaliczone zostaną jako godziny ponadwymiarowe.

Nauczyciele nie zostali pozbawieni wszystkich godzin ponadwymiarowych.

Nauczyciele realizujący zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień. Za zajęcia zrealizowane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nauczyciel otrzymuje również wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.

Jeżeli jest jakikolwiek sposób sprawdzenia i udokumentowania faktycznej realizacji przez nauczycieli godzin ponadwymiarowych (w tym także nauczyciela logopedy, nauczyciela świetlicy, pedagoga szkolnego itp.) to nie ma podstaw do ingerencji organu prowadzącego w zasady rejestracji tych godzin oraz uznania ich za zrealizowane, a w konsekwencji – wypłaty wynagrodzenia za ten czas.

W okresie prowadzenia zajęć zdalnych, do wyłącznej kompetencji dyrektora szkoły należy ustalenie zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych zdalnie (§ 7 ust. 2 rozp. COVID-19). Organ prowadzący nie może w żaden sposób wpływać na wypłatę wynagrodzenia dla nauczycieli czy ograniczać kompetencje dyrektora w tym zakresie, nawet powołując się na szczególne zasady obowiązujące w okresie epidemii.

Ocena pracy nauczyciela w okresie epidemii.

Zgodnie z art. 6a ust. 6 Karty Nauczyciela (dalej: Kn), oceny pracy dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy dokonuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, a w przypadku gdy organ prowadzący szkołę jest jednocześnie organem sprawującym nadzór pedagogiczny - oceny dokonuje ten organ.

Organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole, a ocena musi być dokonana w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku. (art. 6a ust. 7 Kn).

Praca zdalna nie przedłuża czasu na ocenę.

Do powyższego okresu na dokonanie oceny nie wlicza się:

- okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni, oraz
- okresów ferii szkolnych wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego, a w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne - okresów urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych (art. 6a ust. 2b Karty Nauczyciela).

Zatem jak wynika z powyższego ma podstaw, brak jest podstawy by przedłużyć czas na dokonanie oceny dyrektora szkoły, który pracuje zdalnie.

Przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora w okresie epidemii

Z dniem 29 kwietnia 2020 r. uchylony został przepis §11h ust. 1 rozporządzenia MEN z 20 marca 2020 r., który uniemożliwiał ogłaszanie i przeprowadzania konkursów na stanowiska dyrektorów placówek oświatowych, których czasowo ograniczono funkcjonowanie.

W praktyce oznacza to, że można już ogłaszać i przeprowadzać konkursy na dyrektorów szkół i placówek oświatowych.

Przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora nadal możliwe.

W mocy pozostał przepis §11h ust. 1a ww. rozporządzenia, zgodnie z którym w przypadku konieczności obsadzenia stanowiska dyrektora jednostki systemu oświaty przed dniem 2 września 2020 r. organ prowadzący może:

- 1) przedłużyć powierzenie stanowiska dyrektorowi jednostki systemu oświaty na okres nie dłuższy niż do dnia 31 sierpnia 2021 r.
- albo
- 2) powierzyć pełnienie obowiązków dyrektora jednostki systemu oświaty wicedyrektorowi, a w jednostce, w której nie ma wicedyrektora – nauczycielowi tej jednostki, jednak nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2021 r.,
 - 3) albo przedłużyć powierzenie pełnienia obowiązków dyrektora jednostki systemu oświaty, jednak nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2021 r.

W przypadkach, o których mowa w pkt 2 i 3 łączny okres pełnienia obowiązków dyrektora jednostki systemu oświaty może być dłuższy niż 10 miesięcy.

Przedłużenie powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora.

Natomiast zgodnie z §2 rozporządzenia MEN z 29 kwietnia 2020 r., uchylono przepis, który pozwalał na przedłużenie powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora szkoły wicedyrektorowi lub innemu wybranemu nauczycielowi, który pełnił obowiązki dyrektora przed 26 marca 2020 r., tylko do 31 sierpnia 2020 r. Jeżeli organ prowadzący skorzystał jednak z tego przepisu przed 29 kwietnia 2020 r., **może ponownie przedłużyć powierzenie pełnienia** obowiązków dyrektora szkoły do 31 sierpnia 2021 r., o ile istnieje konieczność obsadzenia stanowiska dyrektora.

Unieważnienie konkursów na dyrektora ogłoszonych i niezakończonych przed 26 marca 2020 r.

W związku z zagrożeniem epidemicznym od 25.03.2020 r. obowiązuje również przepis § 11h ust. 3 rozp. COVID-19, zgodnie z którym organ prowadzący unieważnia konkurs na stanowisko dyrektora jednostki systemu oświaty ogłoszony i niezakończony **przed dniem 26 marca 2020 r.** Do kandydata wyłonionego w wyniku konkursu przeprowadzonego przed dniem 26 marca 2020 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

Obsadzanie stanowisk w nowozakładanych szkołach.

Szczególne zasady dotyczą również powierzenia stanowiska dyrektora w nowozakładanych jednostkach systemu oświaty. Na podstawie § 11h ust. 1d rozp. COVID-19, w takim przypadku, organ prowadzący może powierzyć stanowisko dyrektora kandydatowi ustalonemu w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny. Powierzenie może nastąpić na okres nie dłuższy niż **do 31.08.2021 r.**

Plan rozwoju zawodowego nauczyciela w czasie pandemii.

Zgodnie z § 3 ust 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, nauczyciel stażysta przedkłada dyrektorowi szkoły plan rozwoju zawodowego w terminie 20 dni od dnia rozpoczęcia zajęć w szkole.

W przypadku nauczyciela kontraktowego i nauczyciela mianowanego, do planu rozwoju zawodowego dołączają wniosek o rozpoczęcie stażu.

Dyrektor szkoły, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia zajęć w szkole, zatwierdza plan rozwoju zawodowego albo zwraca go nauczycielowi do poprawienia wraz z pisemnym zaleceniem wprowadzenia niezbędnych zmian.

Obowiązkiem nauczyciela jest poprawić plan rozwoju zawodowego zgodnie z zaleceniami dyrektora szkoły i ponownie przedłożyć go dyrektorowi szkoły w wyznaczonym przez niego terminie, nie krótszym niż 3 dni robocze. Dyrektor szkoły zatwierdza poprawiony plan rozwoju zawodowego, uwzględniający jego zalecenia, w terminie 7 dni od dnia jego przedłożenia.

Zmiana w planie tylko za zgodą dyrektora

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, zgodnie z § 4 ust. 3 cytowanego rozporządzenia, dyrektor szkoły może w trakcie stażu pisemnie zobowiązać nauczyciela do wprowadzenia zmian w planie rozwoju zawodowego, w wyznaczonym przez niego terminie, nie krótszym niż 5 dni.

Także nauczyciel z własnej inicjatywy, w trakcie stażu, może wprowadzać zmiany w planie rozwoju zawodowego za zgodą dyrektora szkoły. Dyrektor szkoły, w terminie 7 dni od dnia przedłożenia zmienionego planu rozwoju zawodowego, zatwierdza ten plan albo zwraca go nauczycielowi do poprawienia wraz z pisemnym zaleceniem wprowadzenia niezbędnych zmian (§ 4 ust. 4 rozp. MEN z 26 lipca 2018 r.).

Nie ma obowiązku zmiany planów w czasie kształcenia na odległość.

Należy wyraźnie podkreślić, że sama zmiana sposobu realizacji zajęć na nauczanie z wykorzystaniem metod kształcenia na odległość nie oznacza, że trzeba zmieniać plany rozwoju zawodowego. Nauczyciel powinien przeanalizować jakie zadania pozostały mu do zrealizowania i rozważyć ich realizację w sposób, jaki obecnie jest teraz możliwy. Jeżeli staż dobiega końca a są do wykonania istotne zadania, których nie da się zrealizować zdalnie, można wówczas rozważyć zmianę planu rozwoju zawodowego, ale nie jest to obligatoryjne.

Obecnie trudno jest przewidywać (na dwa miesiące przed terminem składania wniosków), jak będzie rozwijała się sytuacja związana z epidemią.

Nie budzi natomiast wątpliwości, że nauczyciele prowadzący „zdalne nauczanie” świadczą pracę, zatem jednocześnie odbywają staż na kolejne stopnie awansu zawodowego.

Z kolei w przypadku nauczycieli, którzy nie prowadzą nauczania w takiej formie zastosowanie będzie miał przepis art. 9d ust. 5 Karty Nauczyciela (przerwa w odbywaniu stażu) i ich staż przedłuży się o okres nieprzerwanej nieobecności trwającej dłużej niż miesiąc (do tego okresu nie wlicza się wiosennej przerwy świątecznej).

Oczywistym jest również, że dyrektorzy, którzy będą dokonywali ocen dorobku zawodowego – po złożeniu sprawozdania przez nauczyciela (w razie konieczności może to nastąpić w formie elektronicznej lub innej ustalonej z dyrektorem) – przy ocenie stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego powinni uwzględnić obecnie występujące okoliczności i ich wpływ na brak możliwości zrealizowania określonych zadań (np. w przypadku nauczycieli stażystów brak możliwości prowadzenia zajęć w obecności opiekuna stażu i obserwowania zajęć prowadzonych przez innego nauczyciela).

Wynagradzanie nauczycieli, pracowników administracji i obsługi w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty - opinia MEN.

Zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć

Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. poz. 493, ze zm.) wprowadzone zostały rozwiązania umożliwiające szkołom i placówkom pracę w zmienionych warunkach kształcenia, z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

Zgodnie z przepisem § 7 ust. 1 rozporządzenia, zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz. W przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych – w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215). W świetle § 7 ust. 2 ww. rozporządzenia dyrektor jednostki systemu oświaty ustala zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia.

Jednocześnie na podstawie § 11 ww. rozporządzenia przepis § 7 ust. 1 stosuje się również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, tj. w okresie od 12 do 24 marca 2020 r.

Jak wynika z przepisów, kompetencja w zakresie ustalania zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, w tym także zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych, należy do dyrektora jednostki systemu oświaty. Do kompetencji dyrektora należy również ustalenie zasad dokumentowania tej pracy. Nauczyciel otrzymuje zatem wynagrodzenie za zrealizowane w tym okresie godziny ponadwymiarowe ustalone zgodnie z zasadami określonymi przez dyrektora szkoły.

Zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć, w tym zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych

Godziny ponadwymiarowe nie należą do warunków pracy nauczyciela uzgodnionych w umowie o pracę lub akcie mianowania. W związku z tym możliwe jest zarówno zmniejszenie, jak i zwiększenie realizowanych przez nauczycieli godzin ponadwymiarowych w trakcie roku szkolnego, odpowiednio do potrzeb, z zachowaniem wymiaru, o którym mowa w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

Przepis dotyczący realizowania przez nauczyciela zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia pensum, a po jego przekroczeniu w ramach godzin ponadwymiarowych, ma zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie od 12 do 24 marca 2020 r.

Przy świadczeniu przez nauczycieli w tym okresie pracy, polegającej na wspieraniu uczniów w samodzielnej nauce w domu i kontaktowaniu się z nimi przy wykorzystaniu np.: dziennika elektronicznego, strony internetowej przedszkola, szkoły lub placówki, mailingu do rodziców, a w przypadku starszych uczniów – bezpośredniego kontaktu elektronicznego, itp., realizowana jest ona w ramach obowiązującego nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Możliwe jest również uznanie zajęć realizowanych przez nauczycieli w tym okresie za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Decyzja w tym zakresie należy do dyrektora szkoły.

Składniki i wysokość wynagrodzenia

Nauczyciele realizujący zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Nauczyciel, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, otrzymuje m.in. dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny (w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy), jeżeli jest do nich uprawniony. Za zajęcia zrealizowane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciel otrzymuje również wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Jeżeli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty nauczyciel realizował zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze powyżej obowiązującego go tygodniowego wymiaru godzin zajęć, w zastępstwie nieobecnego nauczyciela, to przysługuje mu z tego tytułu wynagrodzenie ustalone zgodnie z art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Dodatki

Dodatek za warunki pracy należny jest wyłącznie za pracę w określonych warunkach, wymienionych w § 8 i § 9 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 416, z późn. zm.). Ten składnik wynagrodzenia przysługuje wyłącznie wtedy, gdy nauczyciel taką pracę faktycznie wykonywał. Na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy - Karta Nauczyciela szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku określa organ prowadzący w regulaminie wynagradzania, o którym mowa w art. 30 ust. 6 tej

ustawy.

Jeżeli natomiast z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w określonym czasie niektórzy nauczyciele nie będą świadczyli pracy, zastosowanie ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy. Mówi on o tym, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

Zatem w okresie, w którym nauczyciele nie będą świadczyli pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz będą pozostawali w gotowości do pracy, zachowują oni prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z ich osobistego zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego, jeżeli są do niego uprawnieni.

W świetle dotychczasowego orzecznictwa przez stawkę osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną należy bowiem rozumieć wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 3/11, OSNAPiUS z 2012 r. nr 15-16, poz. 191, a także m.in. wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85, OSNCP z 1986 r. nr 1-2, poz. 19).

Tzw. dodatek wiejski, o którym mowa w art. 54 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela, nie jest składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, lecz dodatkiem o charakterze socjalnym. W związku z tym, w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przysługuje on uprawnionym do niego nauczycielom, niezależnie od tego, czy w tym okresie świadczyli pracę z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia czy jedynie pozostawali w gotowości do pracy.

Przepisy rozporządzenia nie ograniczają możliwości realizowania przez jednostki systemu oświaty zadań w okresie czasowego ograniczenia ich funkcjonowania wyłącznie do zajęć wynikających z podstawy programowej.

Czas pracy i wynagrodzenie nauczycieli pracujących stacjonarnie w przedszkolach

Od 6 maja br. stopniowo uruchamiana jest praca przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych oraz innych form wychowania przedszkolnego. Placówki te przede wszystkim organizują zajęcia opiekuńcze oraz w miarę możliwości, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze.

Nauczyciel, który będzie pracował w przedszkolu stacjonarnie z grupą dzieci, prowadzi zajęcia w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, a po jego przekroczeniu – w ramach godzin ponadwymiarowych. Za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie w składnikach i wysokości wynikających z jego uprawnień. Za zajęcia zrealizowane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciel otrzymuje również wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.

Wynagradzanie pracowników administracji i obsługi jednostek systemu oświaty

Do pracowników tych zastosowanie ma również wprowadzone od 25 marca 2020 r. rozwiązanie polegające na ograniczeniu obowiązku świadczenia pracy przez pracowników tych jednostek na ich terenie, z wyłączeniem przypadków, gdy jest to niezbędne do realizowania zadań jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób lub gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych jednostek. Rozwiązanie to jest jednym z działań profilaktycznych zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

O organizacji pracy pracowników jednostki systemu oświaty decyduje dyrektor tej jednostki. O ile zatem charakter zadań wykonywanych przez pracownika na to pozwala i jest możliwość świadczenia przez pracownika pracy zdalnej, dyrektor jednostki powinien polecać świadczenie pracy w tej właśnie formie. Jeżeli jednak nie jest możliwe świadczenie przez pracownika pracy w formie zdalnej, to gdy jest to niezbędne do realizowania zadań jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób lub gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania tych jednostek, dyrektor szkoły może polecić pracownikowi pracę na terenie jednostki systemu oświaty.

Pracownicy administracji i obsługi jednostek systemu oświaty, którzy w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania tych jednostek świadczą pracę, zdalnie lub na terenie jednostki, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w określonym czasie niektórzy pracownicy jednostki systemu oświaty nie będą świadczyli pracy, zastosowanie ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Zatem w okresie, w którym pracownik administracji lub obsługi nie będzie świadczył pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz będzie pozostawał w gotowości do pracy, zachowa prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z jego osobistego zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego, jeżeli jest do takiego dodatku uprawniony.

Czas pracy nauczycieli i bibliotekarzy.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 określa zadania dyrektora jednostki systemu oświaty leżące w jego kompetencjach oraz te kwestie, które dyrektor ustala wspólnie z nauczycielami.

Na mocy § 1 pkt.7 ww. rozporządzenia „**Dyrektor ustala** sposób dokumentowania realizacji zadań jednostki systemu oświaty”. § 7 ust. 1 i ust. 2 stanowi, że ”zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych – w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215).

„Dyrektor jednostki systemu oświaty **ustala zasady zaliczania** do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia”.

Zatem kwestia rozliczania czasu pracy leży w kompetencji dyrektora jednostki systemu oświaty. W mojej opinii kwestionowanie przez dyrektora wykazu działań nauczyciela musi mieć uzasadnienie oparte na stanie faktycznym.

Zadania jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób mogą również realizować nauczyciele tzw. „nietablicowi”, tj. bibliotekarze, nauczyciele wychowawcy świetlicy szkolnej, nauczyciele specjalności (pedagog, psycholog, logopeda, terapeuta pedagogiczny, doradca zawodowy), nauczyciele współorganizujący kształcenie specjalne oraz nauczyciele - wychowawcy grup wychowawczych. Jeżeli nauczyciele ci będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Nauczyciele, również szkolni pedagodzy i bibliotekarze, w tym okresie co do zasady nie pozostają w gotowości do pracy, tylko realizują zadania statutowe placówek w ramach swoich obowiązków pracowniczych poza placówką.

Dyrektor powinien określić zakres obowiązków bibliotekarza i pedagoga w okresie czasowego zawieszenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych odpowiednich do posiadanych kwalifikacji oraz zajmowanego stanowiska.

Warto pamiętać, iż w czasie ograniczenia funkcjonowania szkół i placówek oświatowych szkoła ma obowiązek realizowania zajęć adresowanych do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym objętych kształceniem specjalnym i pomocą psychologiczno-pedagogiczną.

Bibliotekarze też mogą realizować zadania z wykorzystaniem metod i form kształcenia na odległość, chociażby z wykorzystaniem dziennika elektronicznego lub zwykłej poczty elektronicznej, polegające np. na merytorycznym wspieraniu uczniów i ich rodziców w czasie pandemii, wspieraniu czytelnictwa w domach itp.

Zasady organizacji pracy zdalnej w przedszkolach, ze szczególnym uwzględnieniem przedszkoli działających częściowo w związku z realizacją zasad wynikających z reżimu sanitarnego.

Przedszkola, w których zajęcia nie zostały zawieszane, ale w związku z obowiązującym reżimem sanitarnym ofertą edukacyjną zostało objętych jedynie część wychowanków przedszkoli może dojść do sytuacji, gdy grupa wychowanków nie zostanie objęta ofertą edukacyjną w siedzibie przedszkola.

W obowiązującym stanie prawnym zajęcia w formie zdalnej mogą być bowiem realizowane jedynie w odniesieniu do przedszkoli zamkniętych, w których zawieszono zajęcia w związku z epidemią, ale nie w odniesieniu do przedszkoli otwartych, których działanie jest zawężone jedynie w odniesieniu do części wychowanków.

Ważne.

Cześć kuratorów oświaty rekomenduje kontynuowanie podjętych zajęć zdalnych dla dzieci, które pozostały w domach.

MEN w oficjalnym komunikacie na temat działalności przedszkoli napisał: "Dotychczasowa współpraca nauczycieli wychowania przedszkolnego i rodziców dzieci w wieku przedszkolnym przebiegała bardzo sprawnie. Zachęcamy zatem do tego, aby kontynuować podjęte działania. Prosimy nauczycieli, aby w miarę możliwości w dalszym ciągu wspierać dzieci, które zostaną w domu oraz ich rodziców".

Resort przypomina za to, że praca nauczyciela w przedszkolu polega, między innymi, na tzw. edukacji sytuacyjnej i integracji metodycznej. Ta pierwsza polega między innymi na tym, że nauczyciel adaptuje formy przeprowadzania zajęć i ich treści do sytuacji. MEN zaleca: "Nauczyciel pracuje z dziećmi na tych treściach, które po modyfikacji pasują do zaistniałej sytuacji, także w miarę możliwości dla tych dzieci, które nie biorą udziału w zajęciach grupowych".

W przypadku tej drugiej MEN dodaje: "Nauczyciel może z dziećmi w grupie (przedszkolnej) pracować jedną metodą na danym materiale programu nauczania, aby dzieciom, które nie przebywają na zajęciach, zaproponować realizację tego samego materiału przy wykorzystaniu innej metody".

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215)*
- *Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 ze zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r., poz. 493 ze zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 marca 2020 roku w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 roku, poz. 410)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 29 kwietnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r., poz. 781)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2018 r., poz. 1574 ze zm.)*



Roman Lorens

Specjalista prawa oświatowego,
trener, ekspert ds. awansu zawodowego nauczycieli,
wieloletni wykładowca