

## OPINIA PRAWNA

### dotycząca zasad wynagradzania nauczycieli szkół samorządowych w sytuacji czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z COVID-19

Na skutek wprowadzonego stanu zagrożenia epidemicznego i późniejszego stanu epidemii spowodowanego COVID-19 minister edukacji narodowej podjął decyzję o ograniczeniu funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

Ograniczenie to można podzielić na dwa etapy:

I ETAP: od 12 marca do 24 marca br. – kiedy to zawieszono prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej (§3 rozporządzenia z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 – dalej: r.o.f.o). Zawieszenie zajęć dydaktycznych i wychowawczych miało charakter bezwzględny i oznaczało, że w tym okresie przedszkola, szkoły i placówki oświatowe **nie prowadziły w żadnej formie zajęć dydaktycznych i wychowawczych (tj. ani w formie tradycyjnej w szkole, ani on-line)**. Natomiast zajęcia opiekuńcze całkowicie zawieszono od 16 marca br.

II ETAP: od 25 marca do 24 maja br. – kiedy to w dalszym ciągu działalność dydaktyczna, wychowawcza i opiekuńcza jest zawieszona, jednakże z tą różnicą, że zawieszenie nie ma już charakteru bezwzględnego, bowiem na mocy nowelizacji r.o.f.o. z 20 marca br. w §3a minister edukacji narodowej od 25 marca br. **dopuszczył realizację zadań szkoły – więc także prowadzenie zajęć – z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość** (lub jeżeli jest to niemożliwe, to w inny ustalony sposób).

Powyższe rozróżnienie, nie pozostało bez wpływu na sytuację nauczycieli. Stąd też omówienie zasad ich wynagradzania w związku z czasowym ograniczeniem funkcjonowania jednostek systemu oświaty zostanie podzielone na dwie części, mające bezpośrednie przełożenie na dwa etapy ograniczenia opisane powyżej.

#### 1. Zasady wynagradzania nauczycieli od 12 marca do 24 marca br.

W tym okresie na mocy rozporządzenia z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 zawieszono prowadzenie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej ale nie zwolniono nauczycieli z obowiązku świadczenia pracy.

O organizacji pracy nauczyciela miał zdecydować dyrektor, który zgodnie z art. 7 ustawy – Karta Nauczyciela jest przełożonym wszystkich pracowników szkoły. Rozporządzenie nie przewidywało w tym zakresie żadnych regulacji. Resort edukacji, w komunikacie z 16 marca br. (usunięty ze strony MEN) poinstruował jak wyobraża sobie pracę nauczycieli i pracowników niepedagogicznych w tym okresie. Zalecono, aby nauczyciele przygotowywali i przesyłali uczniom materiały dydaktyczne do samodzielnej pracy w domu, wspierali uczniów w samodzielnej nauce w domu i kontaktowali 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. Słusznie zauważono, że zgodnie z art. 42 ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin na tydzień nauczyciel jest obowiązany realizować nie tylko zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub

wychowankami albo na ich rzecz, ale również inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

W przypadku świadczenia przez nauczyciela pracy jak powyżej dyrektor mógł zdecydować, czy nauczyciel:

a) będzie ją wykonywał na terenie szkoły (pierwotna wersja r.o.f.o. nie przewidywała ograniczenia w zakresie świadczenia pracy na terenie szkoły – zapis §4a wprowadzony nowelizacją z 20 marca 2020 r.);

b) będzie ją wykonywał zdalnie (np. w domu lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę) – możliwość oddelegowania nauczyciela do pracy zdalnej przysługiwała dyrektorowi na gruncie art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

W komunikacie wskazano także, że za dni, w których nauczyciele będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie bez zmian, z wyjątkiem dodatku za warunki pracy, który jest należny wyłącznie za godziny przepracowane w określonych warunkach pracy, oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które jest związane z dodatkową pracą nauczyciela polegającą na realizacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej pełnego wymiaru zajęć.

Do kwestii dodatku za warunki pracy oraz godzin ponadwymiarowych odniesienie znajduje się poniżej, natomiast już w tym miejscu należy wskazać, że tak przyjęte rozumowanie dotyczące przysługującego nauczycielom wynagrodzenia obarczone było zasadniczą wadą. Jak bowiem wskazuje art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela (dalej: KN), nauczyciel w ramach czasu pracy (40 godzin na tydzień) oraz ustalonego wynagrodzenia obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Skoro więc nauczyciel, zgodnie z rekomendacją MEN miał realizować tylko inne zadania (m.in. określone w art. 42 ust. 2 pkt 2 i 3 KN) a nie realizował zajęć bezpośrednio z uczniami/wychowankami określonych w art. 42 pkt 1, ponieważ zostały bezwzględnie zawieszane przepisami r.o.f.o., nie mógł zachować prawa do wynagrodzenia w wysokości ustalonej przed wprowadzeniem ograniczeń.

Na skutek olbrzymich wątpliwości jakie pojawiały się w zakresie ustalania wynagrodzenia nauczycieli za czas od 12-24 marca br. oraz rozbieżności interpretacyjnych w tym zakresie w rozporządzeniu 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 (dalej: r.r.o.f.o.) zawarto w §7 następującą regulację:

*1. 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).*

*2. 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.*

Ma ona istotne znaczenie w kontekście omawianego etapu, ponieważ w związku z brzmieniem §11 r.r.o.f.o. wskazany powyżej ust. 1 znalazł zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, czyli właśnie w okresie od 12-24 marca br. Należy podkreślić, że do okresu od 12-24 marca br. ma zastosowanie tylko ust. 1 z §7 r.r.o.f.o.

Należy przyjąć, że wprowadzone rozwiązanie znalazło zastosowanie w przypadku nauczycieli, którzy pomimo wprowadzonego bezwzględnego zawieszenia realizacji zajęć w jednostkach systemu oświaty od 12 -24 marca br., prowadzili te zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia.

Zgodnie z art. 42 ust. 7a KN zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela, o których mowa w ust. 2 pkt 1 (tj. zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7), są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć. Jeżeli nauczyciel w omawianym okresie pracował na terenie szkoły mógł bez przeszkód dokumentować realizowane zajęcia w myśl powołanego przepisu. Natomiast, jeżeli nauczyciel został oddelegowany przez dyrektora do świadczenia pracy zdalnie, to dyrektor powinien określić sposób dokumentowania realizacji zajęć.

Jeżeli więc nauczyciel udokumentował prowadzenie takich zajęć to zachował prawo do następujących składników wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatku za wysługę lat (wskazany składnik wynagrodzenia nie jest bezpośrednio związany z jego faktycznie wykonywaną pracą, lecz z ogólnym stażem pracy);
- 3) dodatku motywacyjnego (odnosi się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, dlatego nauczycielowi, który świadczy pracę i spełnia warunki do jego uzyskania, może zostać wypłacony);
- 4) dodatku funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy (przysługuje z tytułu powierzenia stanowiska lub powierzenia sprawowania funkcji);
- 5) przypadających w tym okresie nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy (np. odpraw, nagród jubileuszowych).

Nauczyciel zachował także prawo do świadczenia socjalnego w postaci dodatku wiejskiego (ponieważ przesłanką jego wypłaty jest samo zatrudnienie na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5000 mieszkańców – art. 54 ust. 5 Karty Nauczyciela).

Natomiast w kontekście **wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe** wątpliwości budził fakt, że na skutek pierwotnego całkowitego zawieszenia realizacji zajęć dydaktycznych wychowawczych i opiekuńczych nauczyciel nie miał realnej możliwości zrealizowania takich godzin, co wynikało

z okoliczności, że zgodnie z art. 35 ust. 2 przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Skoro więc zajęcia te nie były realizowane nawet w ramach obowiązkowego wymiaru, to tym bardziej nie było możliwości realizowania ich w ramach godzin ponadwymiarowych.

Zgodnie z Uchwałą Sądu Najwyższego 7 sędziów stanowiącą zasadę prawa z dnia 29 marca 1989 r. III PZP 53/88 (LEX), w sentencji której Sąd uznał, że zamieszczenie w planie organizacyjnym szkoły godzin ponadwymiarowych przypadających w dniach ustawowo wolnych od pracy oraz w dniach wolnych od pracy i w okresach przerw w pracy szkoły ustalonych w przepisach o organizacji roku szkolnego, których nie odbywają się zajęcia dydaktyczne lub wychowawcze, nie uprawnia do wynagrodzenia przewidzianego w art. 35 ust. 4 ustawy - Karta Nauczyciela za nieodbyte godziny ponadwymiarowe.

Dodatkowo w orzecznictwie podkreśla się, że o wypłacie wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe nie może zdecydować organ prowadzący, na skutek zawarcia regulacji w tym zakresie w regulaminie wynagradzania uchwalanym na podstawie art. 30 ust. 6 KN (takie rozwiązania są uznawane za nieważne – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z dnia 25 lutego 2020 r. II SA/Op 9/20, Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 13 sierpnia 2008 r. IV SA/Wr 197/07).

Stąd też należało przyjąć, że nauczycielowi nie przysługiwało wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, bo takie nie mogły być faktycznie realizowane.

Sytuacja uległa jednak zmianie na skutek wejścia w życie rozporządzenia w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, gdzie zgodnie z §7 ust. 1 wskazano, że zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia realizowane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych nauczyciel realizuje w ramach godzin ponadwymiarowych, o których mowa w art. 35 KN. W związku z brzmieniem §11 r.r.o.f.o. wskazany powyżej ust. 1 znalazł zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, czyli właśnie w okresie od 12-24 marca br.

Nauczyciel mógł otrzymać wynagrodzenie tylko za godziny ponadwymiarowe, które faktycznie zrealizował (a nie za te, które wynikały z arkusza) w okresie od 12-24 marca br. (ponieważ przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, to zajęcia prowadzone w ramach tych godzin, również są dokumentowane). Decyzja co do tego czy nauczyciel rzeczywiście w okresie od 12-24 marca br. pracował w godzinach ponadwymiarowych należała do dyrektora szkoły.

Składnikiem wynagrodzenia, który nie przysługiwał nauczycielowi od 12-24 marca br. był **dodatek za warunki pracy**, chyba że nauczyciel pozostawał zatrudniony w jednostce systemu oświaty, której funkcjonowanie nie zostało czasowo ograniczone i praca mieściła się w katalogu określonym w §8 lub §9 rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek. Zgodnie z powołanymi przepisami za pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczyciela wymienionych w tych przepisach zajęć, we wskazanych jednostkach oświatowych i ze wskazanymi osobami. Analiza omawianych przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że prawo do dodatku za warunki pracy uzależnione zostało od niejako bezpośredniego świadczenia pracy w wymienionych jednostkach i ze wskazaniemi dziećmi/młodzieżą/nieletnimi. Tylko przebywając we wskazanych miejscach lub mając

osobisty kontakt z wymienionymi osobami nauczyciel jest „narażony” na trudne lub uciążliwe warunki, które mogą się wiązać z taką pracą.

Aby odpowiedzieć na pytanie czy nauczyciel otrzyma dodatek za warunki pracy, należy szczegółowo przeanalizować §8 i §9 rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek i zestawić je z wykazem jednostek, w których czasowo ograniczono funkcjonowanie. Jeżeli nauczyciel wykonuje pracę w trudnych lub uciążliwych warunkach (w rozumieniu rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek) w jednostce, która została objęta ograniczeniem, dodatek za warunki pracy nie przysługuje, natomiast jeżeli nie została objęta ograniczeniem dodatek za warunki przysługuje (np. w omawianym okresie ograniczeniem nie objęto szkół specjalnych funkcjonujących w młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, stąd na gruncie §8 pkt 16 rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek nauczycielom pracującym w takich szkołach dodatek przysługiwał).

Na marginesie można wskazać jeszcze inne możliwości, jakie mogły zostać przez dyrektora zastosowane, jednak zapewne w praktyce nie były przyjmowane lub stosowano je sporadycznie.

Jeżeli nauczyciel wykonywał tylko inne zadania, zgodnie z art. 42 ust. 2 pkt 2 lub 3 natomiast nie udokumentował, że wykonywał pracę na zasadach wskazanych w §7 ust. 1 r.r.o.f.o., wówczas należałoby wypłacić wynagrodzenie odpowiadające wysokością wykonanej pracy (bez dodatku za warunki pracy oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, ponieważ nie były realizowane zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze).

Dyrektor mógł skorzystać z rozwiązania przewidzianego w art. 81 §3 ustawy – Kodeks pracy, który przewiduje fakultatywne powierzenia innej odpowiedniej pracy, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego za pozostawanie w gotowości. Pod pojęciem „innej odpowiedniej pracy” należy rozumieć pracę inną niż wynikająca z obowiązków realizowanych przez nauczyciela w tej jednostce, która odpowiada przygotowaniu nauczyciela (nie musi odpowiadać jego kwalifikacjom) i koresponduje z bieżącymi potrzebami pracodawcy. Art. 81 Kodeksu pracy mógł mieć zastosowanie, ponieważ użyte w §1 sformułowanie „przeszkody z przyczyn dotyczących pracodawcy” nie może być rozumiane wąsko jako „przyczyny spowodowane przez pracodawcę” czy „przyczyny zawinione przez pracodawcę” (Wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., II PK 339/14, LEX). Przepis mówi o przyczynach dotyczących pracodawcy, a wprowadzone ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty i zawieszenie zajęć zdecydowanie dotyczy szkół jako pracodawców.

Kolejnym rozwiązaniem, które mógł przyjąć dyrektor było zobowiązanie nauczyciela do pozostawania w gotowości do wykonania pracy. Ponieważ przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie regulują tego zagadnienia, zastosowanie w tym zakresie znajduje 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 zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Dlatego też za czas, kiedy nauczyciele nie świadczyli pracy (nie wykonywali żadnych zadań) w związku z decyzją dyrektora, ale pozostawali w gotowości do pracy, zachowali prawo do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00, wynagrodzenie to obejmuje jedynie wynagrodzenie zasadnicze co do zasady bez dodatków. Stąd w wynagrodzeniu za gotowość do pracy nie uwzględnia się takich składników jak: dodatek stażowy, dodatek motywacyjny, dodatek za warunki pracy czy wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

W sentencji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2010 r., II PK 186/09 (LEX) Sąd potwierdził, że przy ustalaniu wynagrodzenia należnego nauczycielowi za czas niewykonywania pracy, kiedy był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie podlegają uwzględnieniu składniki wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz dodatku za warunki pracy.

Problematyczne pozostaje w tym zakresie zakwalifikowanie dodatku funkcyjnego. Jest to spowodowane rozbieżnością poglądów judykatury w tej kwestii. Brakuje więc jednolitej praktyki w zakresie zaliczania kwoty dodatku funkcyjnego do wynagrodzenia pracowników, za czas niezawinionego niewykonywania przez nich pracy. Pojawiają się zarówno opinie, że wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, przysługujące za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, obejmuje również dodatek funkcyjny (np. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08 lutego 2018 r., I PK 347/16, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00) jak i opinie odmienne (np. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 kwietnia 2012 r., II PK 193/11, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 175/11). W tym zakresie wypowiedział się także Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów, który w wyroku z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 stanowiącym zasadę prawa przyjął, że wynagrodzenie, o którym mowa w art. 81 §1-3 obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego także dodatek funkcyjny.

Ze względu na istniejące rozbieżności, opinię wyrażoną przez Sąd Najwyższy w powołanej zasadzie prawnej, literalne brzmienie §5 rozporządzenia w sprawie minimalnych stawek (które warunkuje dodatek funkcyjny od samego faktu powierzenia stanowiska lub powierzenia sprawowania funkcji) także przyjmując rozwiązanie bardziej korzystne dla pracownika można zaakceptować, że za pozostawanie w gotowości nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem funkcyjnym. Nie sposób jednak nie wskazać, że interpretując opisywane zagadnienie zgodnie z zasadami logiki oraz biorąc pod uwagę charakter dodatku funkcyjnego, który przysługuje pracownikom w sytuacjach zwiększonego nakładu pracy i większej odpowiedzialności, można dojść do wniosku, że w momencie kiedy pracownik pozostaje w gotowości do pracy, czyli faktycznie jej nie świadczy, to w tym okresie nie boryka się z większą ilością obowiązków, za które powinien otrzymać rekompensatę.

## **2. Zasady wynagradzania nauczycieli od 25 marca do 24 maja br.**

Zagadnienie to zostało uregulowane na gruncie rozporządzenia 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 w §7 (jego treść przywołana powyżej). Miało to bezpośredni związek z nowelizacją r.o.f.o. również z 20 marca, która od 25 marca wprowadziła zasadę w myśl, której do (na ten moment) 24 maja 2020 r. zadania jednostek systemu oświaty wskazanych w rozporządzeniu są realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. W przypadku gdy zadania jednostki systemu oświaty nie mogą być realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość dyrektor tej jednostki, w uzgodnieniu z organem prowadzącym, ustala inny sposób realizowania tych zadań i informuje o tym organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Wprowadzone regulacje stały się podstawą realizowania zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w formie zdalnej.

Dodatkowo od 25 marca br. ograniczony został obowiązek świadczenia pracy przez pracowników jednostek systemu oświaty na terenie tych jednostek (§4a r.o.f.o.). Oczywiście od tej zasady zostały przewidziane wyjątki (m.in. gdy jest to niezbędne do realizowania zadań jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób).

Ponieważ podmiotem odpowiedzialnym za ustalenie zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia stał się dyrektor, w §1 r.r.o.f.o. wprowadzono dla niego szereg obowiązków, które mają to zadanie usprawnić (np. ustala sposób dokumentowania realizacji zadań jednostki systemu oświaty, ustala we współpracy z nauczycielami, tygodniowy zakres treści nauczania do zrealizowania, ustala, we współpracy z nauczycielami, sposób monitorowania postępów uczniów oraz sposób weryfikacji wiedzy, ustala z nauczycielami potrzebę modyfikacji odpowiednio zestawu programów wychowania przedszkolnego i szkolnego zestawu programów nauczania).

Dyrektor na podstawie zarządzenia powinien ustalić zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia i w kontekście tych zasad oceniać realizację przez nauczyciela zajęć wysokość przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia.

Odnosząc się do poszczególnych składników wynagrodzenia, za ten okres nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wysługę lat, dodatku motywacyjnego, dodatku funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, przypadających w tym okresie nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje za godziny faktycznie zrealizowane w tym okresie (nie wypłaca się wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe., które wynikały z arkusza, o czym była już mowa powyżej) i zgodnie z §7 ust. 2 r.r.o.f.o. zaliczone przez dyrektora jako praca powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

W zakresie dodatku za warunki pracy zastosowanie znajduje interpretacja opisana dla okresu od 12-24 marca br. Z tym, że należy ocenić czy jednostka oświatowa była objęta czasowym ograniczeniem funkcjonowania w terminie od 25 marca br.

Perturbacje związane z przyjmowaniem i nowelizowaniem opisywanych rozwiązań obnażyły problemy dotyczące zasad wynagradzania nauczycieli na które zwracano od dawna uwagę – kwestia dokumentowania czasu pracy nauczycieli, jak rozumieć pojęcie prowadzenia zajęć bezpośrednio z uczniami lub na ich rzecz, zbyt skomplikowany system wynagradzania nauczycieli.

Nie jest dopuszczalne, aby kwestia określania wysokości przysługujących nauczycielom wynagrodzeń czyli de facto dysponowania ogromną pulą środków publicznych, rodziła tak wiele rozbieżności interpretacyjnych i powodowała różne stosowanie przepisów prawa w praktyce.

Opinie Biura Związku Powiatów Polskich nie mają charakteru wiążącego. Zastosowanie się do ich treści jest przedmiotem samodzielnej decyzji każdej jednostki samorządu terytorialnego, Zastosowanie się do treści opinii nie może stanowić podstawy do wystąpienia z jakimikolwiek roszczeniami przeciwko Związkowi Powiatów Polskich.

**Sporządziła:** Katarzyna Liszka-Michałka – ekspert w Dziale Monitoringu Prawnego i Ekspertyz, radca prawny ZPP