

Piotr Majoch

Dyrektor szkoły w systemie oświaty



ZWIĄZEK
POWIATÓW
POLSKICH



Związek Powiatów Polskich
www.zpp.pl

Piotr Majoch
Dyrektor szkoły
w systemie oświaty

2025 r.

Publikacja jest rozpowszechniana bezpłatnie.



Copyright by Związek Powiatów Polskich

Związek Powiatów Polskich
Pałac Kultury i Nauki (27 piętro, pokój 2704)
00-901 Warszawa, Plac Defilad 1
www.zpp.pl

ISBN 978-83-62251-07-0 (wersja elektroniczna)

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Wprowadzenie do zadań dyrektora szkoły.....	8
2. Kluczowe akty prawne regulujące rolę dyrektora szkoły.....	10
3. Status prawny dyrektora.....	13
3.1 Wymagania formalne stawiane dyrektorowi szkoły	13
3.1.1 Kto może być dyrektorem?.....	13
3.1.2 Wicedyrektorzy	16
4. Służbowa pozycja dyrektora szkoły.....	18
4.1 Powołanie dyrektora szkoły i jego prawny status	18
4.1.1 Status dyrektora szkoły na gruncie u.p.s.....	18
4.1.2 Forma zatrudnienia dyrektora szkoły	19
4.1.3 Przełożony dyrektora szkoły	20
4.1.4 Pracodawca dyrektora szkoły	21
4.1.5 Relacje dyrektora szkoły z organem prowadzącym	22
4.2 Odwoływanie dyrektora szkoły	26
4.2.1 Wprowadzenie	26
4.2.2 Rezygnacja dyrektora szkoły	26
4.2.3 Negatywna ocena pracy dyrektora szkoły	26
4.2.4 Wniosek kuratora oświaty.....	27
4.3 Wyjątkowe przesłanki odwoływania dyrektora szkoły	28
4.4 Odsunięcie dyrektora szkoły od obowiązków	30
4.5 Ocena pracy dyrektora szkoły	31
5. Dyrektor szkoły a inni pracownicy sektora edukacji.....	36
5.1 Dyrektor szkoły jako pracodawca	36
5.1.1 Podstawy wykonywania zadań przełożonego.....	37

5.1.2	Zwalnianie nauczyciela i przeniesienie do stanu nieczynnego	37
5.1.3	Modyfikowanie stosunku pracy nauczyciela	38
5.1.4	Ocena pracy dokonywana przez dyrektora szkoły	40
5.1.5	Współpraca z innymi organami w związku z oceną pracy nauczycieli	43
5.1.6	Opieka nad nauczycielem początkującym	44
5.1.7	Polityka kadrowa dyrektora szkoły	44
5.1.8	Dyrektor szkoły a wynagradzanie nauczycieli	46
5.1.9	Dyrektor a udzielanie urlopów	47
5.1.10	Dyrektor szkoły a postępowanie dyscyplinarne	47
6.	Kierowanie szkołą przez jej dyrektora.....	54
6.1	Pozycja dyrektora szkoły wobec jej organów	54
6.1.1	Rada pedagogiczna.....	54
6.1.2	Rada szkoły	56
6.1.3	Rada rodziców	56
6.1.4	Samorząd uczniowski	57
6.2	Dyrektor szkoły i jej uczniowie	58
6.2.1	Kontrola spełniania obowiązku szkolnego.....	58
6.2.2	Przyjmowanie uczniów do szkół podstawowych	59
6.2.3	Przyjmowanie uczniów do szkół ponadpodstawowych	62
6.2.4	Skreślanie z listy uczniów	64
6.3	Nadzór pedagogiczny	66
6.4	Dyrektor szkoły a kurator oświaty	67
6.5	Arkusze organizacyjny szkoły	70
6.6	Dysponowanie finansami szkoły	74
6.7	Dyrektor szkoły i materiały dydaktyczne	76
6.8	Zapewnienie bezpieczeństwa w szkole	77

Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce książkę poświęconą dyrektorom szkoły w systemie oświaty. Publikacja odnosi się do dyrektorów szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i adresowana jest do osób zarządzających jednostkami samorządu terytorialnego, kierowników i pracowników wydziałów edukacji w starostwach i urzędach gmin oraz centrów usług wspólnych obsługujących szkoły, dyrektorów szkół oraz osób, które rozważają kandydowanie na stanowisko dyrektora szkoły.

Celem publikacji jest omówienie pozycji dyrektora szkoły w systemie oświaty w relacji z innymi podmiotami, w szczególności z organem prowadzącym, kuratorami oświaty, nauczycielami i innymi pracownikami szkoły, rodzicami i uczniami z uwzględnieniem dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej roli szkoły.

W publikacji autor szeroko odwołuje się do obowiązujących przepisów prawa oraz orzecznictwa, kładąc nacisk na przekazanie informacji w sposób usystematyzowany i przystępny dla odbiorcy.

W publikacji zostały użyte następujące skróty:

KN – Karta Nauczyciela

P.oś. – Prawo oświatowe

u.s.o. – ustawa o systemie oświaty

k.p.a. – kodeks postępowania administracyjnego

k.p. – kodeks pracy

u.f.p. – ustawa o finansach publicznych

u.f.z.o. – ustawa o finansowaniu zadań oświatowych

u.p.s. – ustawa o pracownikach samorządowych

u.s.g. – ustawa o samorządzie gminnym

u.s.p. – ustawa o samorządzie powiatowym

u.s.g. – ustawa o samorządzie województwa

Tabele wykorzystane w publikacji są opracowaniem własnym autora.

1 | Wprowadzenie do zadań dyrektora szkoły

Na poziomie relacji z innymi podmiotami, dyrektor realizuje różne zadania, m.in.:

- w ogólnych ramach swojej działalności współpracuje z organem prowadzącym daną szkołę,
- odpowiadając za proces kształcenia, wychowania i opieki, nawiązuje i utrzymuje relacje z organem nadzoru pedagogicznego, czyli kuratorem oświaty,
- wykonuje czynności z zakresu prawa pracy,
- zajmuje określoną pozycję także wobec uczniów i ich rodziców.

Role dyrektorów szkół pełnione w systemie oświaty, można podzielić na kilka sposobów.

Z punktu widzenia charakteru realizowanych zadań dyrektor szkoły pełni role administracyjne, kierownicze, reprezentacyjne, a także pedagogiczne.

Zadania administracyjne

- Realizacja uchwał rady szkoły oraz rady pedagogicznej, podjętych w ramach kompetencji stanowiących tych organów;
- Realizacja zadań zgodnie z zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- Wdrażanie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zapewniających zgodność przetwarzania danych osobowych przez szkołę z obowiązującymi w tym obszarze przepisami;
- Skreślenie ucznia z listy uczniów w niektórych sytuacjach;
- Ustalanie, w porozumieniu z organem prowadzącym zawodów, w których kształci szkoła (dotyczy szkół prowadzących kształcenie zawodowe).

Zadania kierownicze

- Kierowanie działalnością szkoły;
- Dysponowanie środkami określonymi w planie finansowym szkoły zaopiniowanym przez radę szkoły i ponoszenie odpowiedzialności za ich prawidłowe wykorzystanie;
- Możliwość organizowania administracyjnej, finansowej i gospodarczej obsługi szkoły;

- Stwarzanie warunków do działania w szkole wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej i innowacyjnej szkoły;
- Pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy dla nauczycieli zatrudnionych w placówce oraz pracowników niebędących nauczycielami;
- Zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i doskonaleniu zawodowym;
- Zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- Współpraca z pielęgniarką albo higienistką szkolną, lekarzem i lekarzem dentystą, sprawującymi profilaktyczną opiekę zdrowotną nad dziećmi i młodzieżą.

Zadania reprezentacyjne

- Reprezentowanie szkoły na zewnątrz;
- Współdziałanie ze szkołami wyższymi w organizacji praktyk pedagogicznych;
- Współpraca z radą szkoły, radą pedagogiczną, rodzicami i samorządem uczniowskim.

Zadania pedagogiczne

- Sprawowanie nadzoru pedagogicznego (dotyczy wyłącznie dyrektorów będących nauczycielami);
- Sprawowanie opieki nad uczniami oraz stwarzanie warunków harmonijnego rozwoju psychofizycznego poprzez aktywne działania prozdrowotne;
- Wykonywanie zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- Odpowiedzialność za realizację zaleceń wynikających z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego ucznia;
- Tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów.

Źródło: opracowanie własne autora na podstawie art. 68 P.o.ś. i 7 KN.

Z powyższego wynika, że codzienna praca dyrektora szkoły wykonywana jest na wielu płaszczyznach. Podobnie szeroki jest zakres jego odpowiedzialności. Sprawowanie tej funkcji wymaga zatem od dyrektora szkoły wielu niezbędnych cech, jak odporność, cierpliwość i duże zdolności interpersonalne.

2 | Kluczowe akty prawne regulujące rolę dyrektora szkoły

Liczba obowiązujących aktów prawnych regulujących zadania dyrektora szkoły pokazuje skalę tego tematu. Ich pełne przedstawienie wymagałoby drobiazgowego prawniczego wywodu, co nie jest celem tej publikacji. W publikacji skupiono się na najważniejszych. Należą do nich:

- **Karta Nauczyciela** (dalej – KN), czyli ustawa, która poza zagadnieniami odnoszącymi się do statusu zawodowego nauczyciela zawiera szereg regulacji odnoszących się do relacji dyrektor szkoły (czyli przełożonego) ze swoimi podwładnymi, w tym dotyczących awansu zawodowego nauczycieli, czy opiniowania i oceny ich pracy oraz roli w postępowaniu dyscyplinarnym.
- **Prawo oświatowe** (dalej – P.o.), definiuje większość kompetencji dyrektora związanych z samą organizacją procesu kształcenia i oddziaływaniem na jego uczestników.
- **Ustawa o systemie oświaty** (dalej – u.s.o.) chociaż utraciła wiele swoich przepisów na rzecz wspomnianego wcześniej Prawa oświatowego, nadal pozostaje jednym z podstawowym źródeł prawa organizacji edukacji. W odniesieniu do dyrektora szkoły, uzupełnia ona przepisy dotyczące jego udziału w procesie kształcenia, m.in. poprzez ustalanie zakresu obowiązujących podręczników i dokonywanie zmian w tym zakresie.

Wspomniane ustawy nie wyczerpują jednak katalogu zadań, za które dyrektor szkoły jest odpowiedzialny. Do tego dochodzi szereg aktów wykonawczych, z których w szczególności należy wymienić:

- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 3 kwietnia 2025 r. w sprawie przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego oraz postępowania uzupełniającego do publicznych przedszkoli, szkół, placówek i centrów** – jako akt wykonawczy do ustawy – Prawo oświatowe uzupełnia przepisy dotyczące naboru uczniów. Z rozporządzenia dowiadujemy się chociażby szczegółów dotyczących prac komisji rekrutacyjnej, która jest powoływana przez dyrektora, a także o tym, co musi znaleźć się w protokole takich prac.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2017 r. sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora oraz inne stanowisko kierownicze w publicznym przedszkolu, publicznej**

szkole podstawowej, publicznej szkole ponadpodstawowej oraz publicznej placówce (dalej – rozporządzenie w sprawie wymagań).

- **Rozporządzenie Ministra Edukacji z 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół** zawiera chociażby regulacje na temat godzin do dyspozycji dyrektora szkoły.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli**, które reguluje m.in. sprawy związane z tworzeniem klas i oddziałów czy funkcjonowaniem szkolnych internatów. Przede wszystkim jednak określa zasady przygotowywania przez dyrektorów jednego z najważniejszych dokumentów dotyczących pracy szkoły – arkuszy organizacyjnych.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego** zawiera szczegóły związane z działaniami prowadzonymi w celu wspierania dzieci i uczniów w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Wynika z niego chociażby obowiązek przygotowania programu doradztwa zawodowego w danej szkole właśnie przez jej dyrektora.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego** określa nie tylko kompetencje dyrektora związane z nadzorowaniem przez niego działalności dydaktycznej, opiekuńczej i wychowawczej wewnątrz szkoły (m.in. poprzez kontrolę nauczycieli) lecz również jest jednym z głównych źródeł wiedzy na temat modelu współpracy z kuratorium oświaty.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego** wiąże dyrektora szkoły określonym kalendarzowym porządkiem wykonywania przez szkoły należących do nich zadań, a także umożliwia mu ustalenie dodatkowych dni wolnych od zajęć.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych szkołach i publicznych placówkach**, to uzupełnienie przepisów ustaw i innych rozporządzeń stanowiących o odpowiednich z perspektywy zasad BHP warunkach w miejscach pracy. Rozporządzenie z 2002 r. wprowadziło szereg norm uwzględniających specyfikę jednostek oświatowych, a ponadto uregulowało kwestie związane z bezpieczeństwem chociażby w czasie zajęć wychowania fizycznego czy szkolnych wyjść.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli** (dalej – rozporządzenie w sprawie oceny), które określa m.in. zasady oceny dyrektora szkoły.
- **Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli** (dalej – rozporządzenie w sprawie awansu).

Nie należy zapominać również o tzw. ustawach kodeksowych.

Z **kodeksu cywilnego** wywodzą się m.in. ogólne przepisy dotyczące składania oświadczeń woli, zaciągania zobowiązań czy prawa umów. **Kodeks pracy** określa zasady obowiązujące w szkole, jako zakładzie pracy, w zakresie w jakim nie regulują tego przepisy oświatowe. **Kodeks postępowania administracyjnego** to natomiast wyczerpujące wyjaśnienia procedur, które dyrektor wykonuje chociażby skreślając ucznia z listy uczniów czy wydając zaświadczenia. Ustawa ta zawiera także zasady obliczania terminów w ramach postępowania administracyjnego. Nie należy pomijać także **kodeksu karnego**, który m.in. określa zasady odpowiedzialności karnej dyrektora szkoły, jako funkcjonariusza publicznego.

Odrębną kwestią jest oddziaływanie na dyrektora szkoły przepisów tzw. **ustaw samorządowych**. Zdecydowana większość jednostek systemu oświaty jest bowiem prowadzona przez jednostki samorządu terytorialnego, najczęściej powiaty i gminy. Nie pozostaje to oczywiście bez wpływu na pozycję dyrektora, który współpracuje z organami samorządu.

Wspomnieć należy również o **ustawie o finansach publicznych** (dalej – u.f.p.), która jest podstawą dla finansowej gospodarki szkoły, jako jednostki budżetowej jednostki samorządu terytorialnego.

Wreszcie, wewnętrzne prawa i obowiązki dyrektorów danej szkoły oraz zasady zachowania względem uczestników procesu edukacji w danym miejscu, a także współdziałania w codziennej pracy szkoły, określa **status szkoły**.

3 | Status prawny dyrektora

3.1. WYMAGANIA FORMALNE STAWIANE DYREKTOROWI SZKOŁY

Organy władzy publicznej mają istotny wpływ na proces powoływania dyrektora szkoły. Podobnie zrozumiałym wydaje się fakt, iż w związku z szerokimi kompetencjami i dużą ilością zadań wykonywanych na co dzień przez dyrektora szkoły, każdy kandydat do pełnienia tej funkcji musi dawać rękojmię prawidłowego jej wykonywania. Konieczne do tego jest spełnienie szeregu wymagań.

W odniesieniu do osób zainteresowanych objęciem funkcji dyrektora szkoły, prawodawca pozostawił dość wysokie wymagania.

3.1.1. Kto może być dyrektorem?

W większości przypadków objęcie funkcji dyrektora szkoły stanowi zwieńczenie udanej kariery nauczycielskiej. Ustawodawca nie pozostawił jednak warunku, aby dyrektorem szkoły mógł być wyłącznie nauczyciel. W art. 62 ust. 1 P.oś. wskazano wprawdzie, że dyrektorem może być nauczyciel mianowany albo dyplomowany, jednak w ust. 2 pozostawiono możliwość powołania na stanowisko dyrektora także osoby niebędącej nauczycielem. Wiąże się to wprawdzie z istotnym ograniczeniem dotyczącym sprawowania nadzoru pedagogicznego, o którym szerzej jest mowa w dalszej części publikacji, niemniej jednak szansa na objęcie posady przez osobę „z zewnątrz” jest zachowana.

Intencją prawodawcy było umożliwienie dostępu do funkcji dyrektora osobom, które „nadrabiają” brak doświadczenia w pedagogicznym fachu innymi umiejętnościami.

Wymagania odnoszące się do dyrektorów szkół – a w zasadzie, kandydatów na dyrektorów, zostały umieszczone w rozporządzeniu w sprawie wymagań.

Wiele wymagań dotyczących nauczycieli i nie-nauczycieli ubiegających się o stanowisko dyrektora szkoły, pokrywa się. Obowiązują wymogi takie, jak:

- odpowiednia wiedza z zakresu zarządzania,
- stan zdrowia umożliwiający pracę na stanowisku kierowniczym,
- pełna zdolność do czynności prawnych,
- korzystanie z pełni praw publicznych,
- niekaralność za umyślne przestępstwo lub przestępstwo skarbowe,
- niepodleganie zakazowi pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem finansami publicznymi.

Podobieństwa i różnice ustawowych wymagań między dyrektorami-nauczycielami i dyrektorami niebędącymi nauczycielami ilustruje tabela:

	Dyrektor będący nauczycielem	Dyrektor niebędący nauczycielem
Posiadanie wykształcenia wyższego i tytułu zawodowego, jak mgr, mgr inż. lub tytuł równorzędny	TAK	TAK
Posiadanie przygotowania pedagogicznego	TAK	NIE
Ukończenie studiów z zakresu zarządzania albo kursu kwalifikacyjnego z zakresu zarządzania oświatą	TAK	TAK
Posiadanie co najmniej pięcioletniego stażu pracy	TAK	TAK
Posiadanie przynajmniej dwuletniego stażu pracy na stanowisku kierowniczym	NIE	TAK
Uzyskanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy w ciągu ostatnich pięciu lat	TAK	NIE
Spełnianie warunków zdrowotnych niezbędnych do pracy na stanowisku kierowniczym	TAK	TAK
Posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystanie z pełni praw publicznych	TAK	TAK
Nieukaranie karą dyscyplinarną z art. 76 ust. 1 KN	TAK	NIE

Brak prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe	TAK	TAK
Brak toczącego się postępowania o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego	TAK	TAK
Nieukaranie zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami publicznymi	TAK	TAK
Posiadanie obywatelstwa RP, innego państwa członkowskiego UE, EFTA czy Szwajcarii	NIE	TAK

Źródło: opracowanie własne autora

Słowem uzupełnienia, przez studia z zakresu zarządzania, o których mowa w § 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie wymagań, rozumie się studia pierwszego, drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie lub studia podyplomowe. Opcją alternatywną jest ukończenie kursu kwalifikacyjnego z zakresu zarządzania oświatą, prowadzonego zgodnie z przepisami w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli.

Jeśli chodzi o wymagania związane z doświadczeniem, minimalny czas wcześniejszej pracy na stanowisku nauczyciela lub staż pracy dydaktycznej na stanowisku nauczyciela akademickiego został określony na 5 lat. Sama praca musi spełniać wysokie standardy jakości, o czym świadczy obowiązek uzyskania co najmniej bardzo dobrej oceny pracy wydanej na przestrzeni ostatnich pięciu lat przed przystąpieniem do konkursu. Jest to wyjątek od ogólnej reguły, zgodnie z którą oceny pracy nauczycieli są ważne bezterminowo.

Uwaga – w związku z brzmieniem § 2 ust. 2 pkt 1 **rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 10 stycznia 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora oraz inne stanowisko kierownicze w publicznym przedszkolu, publicznej szkole podstawowej, publicznej szkole ponadpodstawowej oraz publicznej placówce**, do 31 sierpnia 2027 r. wymóg posiadania oceny pracy będzie spełniony także w przypadku, gdy w okresie roku przed przystąpieniem do konkursu lub powierzenia stanowiska w sytuacji, gdy z racji niezgłoszenia się kandydatów konkurs nie wyłonił dyrektora, kandydat otrzymał pozytywną ocenę dorobku zawodowego.

3.1.2. Wicedyrektorzy

Aby wywód na temat pozycji dyrektora szkoły był kompletny, wypada wspomnieć jeszcze o innej funkcji kierowniczej spotykanej w szkołach, tj. o wicedyrektorach. Utworzenie tego stanowiska może nastąpić w generalnie każdej, także małej szkole. W przypadku tych najmniejszych, liczących sobie mniej niż 12 oddziałów, wymaga jednak uzyskania zgody organu prowadzącego, zgodnie z art. 97 ust. 2 P.oś. Sytuacja wygląda odmiennie w przypadku większych szkół, dysponujących co najmniej 12 oddziałami. Tam utworzenie dodatkowego stanowiska kierowniczego i zaangażowanie nauczyciela bądź innej osoby w pracę zastępcy dyrektora jest obligatoryjne.

Wymagania wobec wicedyrektorów zostały przedstawione w § 8 rozporządzenia w sprawie wymagań. Wiele spośród nich pokrywa się z tymi stawianymi przed kandydatami na dyrektorów, jednak w oczy rzuca się także kilka różnic.

Podobnie jak w przypadku dyrektora szkoły, także stanowisko wicedyrektora pozostaje osiągalnym dla osób niebędących nauczycielami. Wymagania stawiane takim osobom są już jednak większe. Nie do przyjęcia byłaby sytuacja, gdyby stanowisko kierownicze, a teoretycznie także tymczasowe pełnienie funkcji dyrektora szkoły, miało przypaść osobie nieznającej nauczycielskiego fachu, a zarazem nieposiadającej wiedzy z zakresu zarządzania.

Od wicedyrektora będącego nauczycielem nie oczekuje się natomiast posiadania przygotowania menadżerskiego. Takie podejście do sprawy sugeruje, że wicedyrektor koncentruje się raczej na obowiązkach natury pedagogicznej czy zadaniach pomocniczych, niż na tych związanych bezpośrednio z zarządzaniem i administrowaniem.

W praktyce więc, obowiązki wicedyrektora szkoły może objąć każdy nauczyciel mianowany lub dyplomowany spełniający ogólne wymogi. Mowa w tym miejscu o wymaganiach co do reputacji i rękojmi rzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków, a także co najmniej czteroletnim stażu pracy pedagogicznej i co najmniej bardzo dobrej ocenie pracy wydanej w ciągu ostatnich pięciu lat przed powierzeniem stanowiska.

Wymóg ukończenia odpowiednich studiów z zakresu zarządzania czy kursu kwalifikacyjnego z zakresu zarządzania oświatą dotyczy wszystkich poza wicedyrektorami-nauczycielami. Obowiązuje także konieczność posiadania doświadczenia zawodowego - czteroletniego stażu pracy. Nie sprecyzowano przy tym szczegółowych kryteriów związanych z rodzajem i formą wykonywania takiej pracy.

Pozostałe wymagania, dotyczą niekaralności, braku ciężących zakazów związanych z dysponowaniem środkami publicznymi, posiadania pełnej zdolności do czynności prawnych oraz obywatelstwa polskiego.

Ewentualny brak wykształcenia związanego z zarządzaniem placówką stoi na przeszkodzie prostemu awansowi wicedyrektora na stanowisko dyrektora szkoły. W niektórych przypadkach taka osoba może jednak zostać wyznaczona do pełnienia jego obowiązków. Powierzenie wykonywania zadań dyrektora szkoły następuje w razie wystąpienia na tym stanowisku wakatu. Wicedyrektor podejmuje się wówczas szczególnych obowiązków do czasu wyłonienia nowego dyrektora w drodze konkursu lub w trybie porozumienia pomiędzy organem prowadzącym a organem sprawującym nadzór pedagogiczny, jeśli konkurs nie przyniósł oczekiwanego rozwiązania. Niezależnie od okoliczności okres tymczasowego pełnienia obowiązków dyrektora szkoły przez wicedyrektora nie może przekroczyć 10 miesięcy, co wynika z art. 63 ust. 13 P.oś.

4 | Służbowa pozycja dyrektora szkoły

4.1. POWOŁANIE DYREKTORA SZKOŁY I JEGO PRAWNY STATUS

Inicjatywę w sprawie przeprowadzenia konkursu na stanowisko dyrektora ma odpowiednio wójt i starosta, który:

- powołuje komisję,
- wyznacza jej przewodniczącego oraz
- podejmuje kroki w przypadku nierozstrzygnięcia konkursu czy konieczności jego unieważnienia; jego kompetencje w tym zakresie ograniczone są tylko do niezbędnego porozumienia z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, czyli kuratorium oświaty.

4.1.1. Status dyrektora szkoły na gruncie u.p.s.

Możliwość stosowania przepisów u.p.s. zależy od tego, kto pełni funkcję dyrektora. Prowadzenie danej instytucji przez organy samorządu nie przesądza o „samorządowym” statusie jej pracownika. Taka sytuacja ma miejsce, kiedy dyrektorem szkoły jest nauczyciel.

Akt powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły i odwołanie z tego stanowiska mają charakter administracyjnoprawny. Powierzenie nauczycielowi stanowiska dyrektora szkoły powoduje nałożenie na niego dodatkowych obowiązków [...] i przyznanie mu dodatkowych uprawnień. Powierzenie stanowiska i odwołanie ze stanowiska dyrektora szkoły nie powoduje, że dana osoba przestaje być nauczycielem. [...] Biorąc pod uwagę charakter stosunku prawnego dyrektora szkoły, nie można podzielić poglądu, że dyrektor szkoły jest pracownikiem samorządowym.

Wyrok WSA w Bydgoszczy z 28 listopada 2007 r. (sygn. II SA/Bd 643/07, CBOSA)

To zastrzeżenie nie dotyczy jednak drugiej kategorii dyrektorów niebędących nauczycielami. Nie spełniają oni bowiem założeń ukazanych w powyższym fragmencie wyroku. W takim przypadku przyjmuje się, że dyrektor niebędący nauczycielem istotnie podejmuje swoją pracę jako pracownik samorządowy.

Do niebędących nauczycielami dyrektorów szkół i placówek nie mają zastosowania przepisy art. 6a ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela i akty wykonawcze do niej, lecz - jako do pracowników samorządowych zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych - stosuje się do nich system ocen przewidziany w art. 27 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Wyrok SN z 24 października 2017 r. (sygn. II PK 309/16, SN)

4.1.2. Forma zatrudnienia dyrektora szkoły

Mając na uwadze ścisłe powiązanie stanowiska dyrektora szkoły z organami gminy czy powiatu, często błędnie podnosi się, że stosunek pracy z dyrektorem szkoły niebędącym nauczycielem jest nawiązywany poprzez powołanie.

Zgodnie z art. 4 u.p.s wśród osób zatrudnianych na podstawie powołania są:

- zastępcy wójta,
- skarbnik gminy,
- skarbnik powiatu,
- skarbnik województwa.

Dyrektora szkoły nie przyporządkujemy także do kategorii pracowników samorządowych zatrudnianych w drodze wyboru, co może być mylące, zważając na fakt wyłaniania odpowiedniego kandydata w drodze konkursu. Pozostaje zatem tylko ostatni wariant, zgodnie z którym dyrektora szkoły nie będącego nauczycielem zatrudnia się w drodze umowy o pracę.

Kwestia prawnej formy nawiązania stosunku pracy jest jednym z kluczowych różnic między dyrektorami spoza stanu pedagogicznego a nauczycielami. W przypadku tych drugich, zważając na stawiane wobec nich jako kandydatów wymagania, nawiązywanie stosunku pracy poprzez mianowanie nie budzi wątpliwości. Bez uzyskania tego stopnia awansu, pełnienie funkcji dyrektora szkoły w ogóle nie byłoby możliwe. Nie ma potrzeby zawierania osobnej umowy z nauczycielem, który pracował w danej szkole jeszcze przed objęciem w niej najwyższego stanowiska. Wystarczająca jest zmiana dotychczasowych warunków.

Zgodnie z tą ustawą (Kartą Nauczyciela), nauczyciele zatrudniani są – co do zasady – na podstawie mianowania, z czego wynika, że nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, pozostaje nadal nauczycielem mianowanym, któremu dodatkowo powierzono stanowisko dyrektora szkoły na czas określony terminem sprawowania tej funkcji kierowniczej. Powierzenie lub pozbawienie nauczyciela stanowiska dyrektora szkoły prowadzi do istotnej modyfikacji nauczycielskiego stosunku pracy (na ogół z mianowania), gdyż polega na powierzeniu nauczycielowi bądź odebraniu mu funkcji i uprawnień dyrektora szkoły.

Wyrok SN z 12 lutego 2015 r. (sygn. I PK 155/14, SN)

Odmienne ma się rzecz w przypadku nauczycieli, którzy mają objąć stanowisko dyrektora szkoły w placówce innej niż ta, w której pracowali do tej pory.

Podstawą nawiązania stosunku pracy z osobą posiadającą kwalifikacje nauczycielskie i stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, która wygrała konkurs na stanowisko dyrektora szkoły, jest w każdej sytuacji art. 10 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, z tym że powierzenie stanowiska dyrektora nauczycielowi zatrudnionemu dotychczas w szkole jest tylko okresową zmianą dotychczasowych warunków zatrudnienia, zaś w odniesieniu do osoby nie pozostającej w stosunku pracy z daną szkołą, powierzenie stanowiska dyrektora musi być poprzedzone nawiązaniem nauczycielskiego stosunku pracy, jednakże przy uwzględnieniu, że taka potrzeba wynika z powierzenia nauczycielowi stanowiska dyrektora na czas określony.

Wyrok SN z 19 maja 2011 r. (sygn. I PK 267/10, SN)

Forma zatrudnienia dyrektora szkoły zależy zatem od tego, jaki zawód wykonuje dana osoba i w jaki sposób układały się jego dotychczasowe relacje ze szkołą, którą ma zarządzać.

4.1.3. Przełożony dyrektora szkoły

Art. 35 ust. 2 u.s.p. wskazuje starostę jako zwierzchnika służbowego każdego kierownika powiatowej jednostki organizacyjnej. Podobny zabieg jest widoczny w art. 33 ust. 5 u.s.g. wskazującym wójta oraz w art. 43 ust. 3 u.s.w., gdzie wskazano marszałka województwa. Z przepisami tymi koresponduje art. 10 ust. 1 pkt 6 P. o.ś., z którego wprost wynika, że wykonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora szkoły należy do organu prowadzącego, a także art. 29 ust. 1 pkt 3 P.o.ś., który do tego pojęcia przyporządkowuje konkretny organ jednostki samorządu terytorialnego.

4.1.4. Pracodawca dyrektora szkoły

Słowa „zwierzchnik służbowy” i „pracodawca” mogą być błędnie postrzegane jako synonimy. Tak jednak nie jest.

Choć ustawa wspomina o organie prowadzącym, jako zawierającym umowę z nowym czy dotychczasowym dyrektorem szkoły, w dalszym ciągu nie jest to stosunek bezpośredni, lecz nawiązywany za pośrednictwem jednostki organizacyjnej.

Pracodawcą samorządowym jest więc samorządowa jednostka organizacyjna posiadająca prawną zdolność zatrudniania pracowników samorządowych (jeśli wynika to z jej zakresu kompetencji), a nie jednostki samorządu terytorialnego (gminy, powiaty, województwa). Zdolność ta wynika z przepisów o charakterze ustrojowym przyznających danej jednostce organizacyjnej kompetencje do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, a w szczególności do zatrudniania i zwalniania pracowników samorządowych [...] Przez sam fakt powierzenia stanowiska kierowniczego w szkole lub powołania na to stanowisko, jednostka samorządu terytorialnego nie staje się pracodawcą dyrektora. Ten ostatni jest bowiem pracownikiem szkoły, którą kieruje.

Wyrok SN z 24 października 2017 r. (sygn. II PK 309/16, SN)

Choć powyższy wyrok wspomina o pracownikach samorządowych, czyli w tym przypadku – wyłącznie dyrektorach szkół innych niż nauczyciele – to w przypadku dyrektorów szkół będących nauczycielami rzecz wygląda podobnie. Podstawę prawną stanowi tu art. 3 k.p., zgodnie z którym miano pracodawcy przysługuje wyłącznie jednostce organizacyjnej, czyli w tym przypadku szkole.

Faktu tego nie podważa kolejny przepis kodeksu, informujący o wykonywaniu czynności jednostki organizacyjnej z zakresu prawa pracy przez osobę, organ zarządzający taką jednostką czy inną wyznaczoną do tego osobę.

Wracamy tym samym do początku tych rozważań. Można podsumować je stwierdzeniem, że choć wójt, starosta czy marszałek województwa jest bezpośrednim zwierzchnikiem służbowym dyrektora, to nie może nazywać się jego pracodawcą. Tym jest bowiem zatrudniająca go szkoła – będąca przy tym jednostką organizacyjną jednostki samorządu terytorialnego.

4.1.5. Relacje dyrektora szkoły z organem prowadzącym

Relacje dyrektora szkoły z organem prowadzącym na przykładzie różnych zadań wymienionych w ustawach ilustruje poniższa tabela:

Organ prowadzący	Dyrektor	Podstawa prawna
Wyrażanie zgody na utworzenie w szkole dodatkowych stanowisk wicedyrektorów lub innych stanowisk kierowniczych	Tworzenie dodatkowych stanowisk kierowniczych w szkole za zgodą organu prowadzącego	Art. 97 ust. 2 P.oś.
Opiniowanie powierzenia stanowiska lub innego stanowiska kierowniczego, a także odwoływania z takiego stanowiska przez dyrektora szkoły	Zasięganie opinii organu prowadzącego, rady szkoły oraz rady pedagogicznej przed powierzeniem stanowiska wicedyrektora, innego stanowiska kierowniczego, a także odwołaniem z takiego stanowiska	Art. 64 ust. 1 P.oś.
Odwoływanie dyrektora szkoły, który w wyznaczonym terminie nie usuwa uchybień polegających na prowadzeniu działalności szkoły w sposób niezgodny z prawem, na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny	Usuwanie poważnych uchybień stwierdzonych w toku czynności nadzoru pedagogicznego, opracowanie i wdrażanie programu poprawy efektywności kształcenia lub wychowania, pod groźbą odwołania ze stanowiska przez organ prowadzący	Art. 56 ust. 3 w zw. z art. 56 ust. 1 P.oś.
Powotywanie komisji egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela mianowanego	Wchodzenie w skład komisji egzaminacyjnej powoływanej przez organ prowadzący	Art. 9g ust. 2 KN
Wydawanie opinii w przedmiocie przeniesienia do innej szkoły nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania	Przenoszenie do innej szkoły nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania	Art. 18 ust. 4 KN

Występowanie z urzędu w obronie nauczyciela, gdy ustalone dla niego uprawnienia zostaną naruszone	Występowanie z urzędu w obronie nauczyciela, gdy ustalone dla niego uprawnienia zostaną naruszone	Art. 63 ust. 2 KN
Wyrażanie zgody na zatrudnienie osoby posiadającej przygotowanie zawodowe do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego	Zatrudnianie do prowadzenia zajęć z kształcenia zawodowego osoby posiadającej przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły, za zgodą organu prowadzącego	Art. 15 ust. 6 P.oś.
Przyjmowanie informacji o otrzymaniu przez dyrektora zaleceń wynikających z czynności przeprowadzonych w związku z prowadzeniem nadzoru pedagogicznego	Informowanie o zaleceniach wynikających z czynności nadzoru pedagogicznego oraz o sposobie ich realizacji	Art. 55 ust. 6 pkt 2 w zw. z art. 55 ust. 4 P.oś.
Sprawowanie nadzoru nad działalnością szkoły w zakresie spraw finansowych	Opracowywanie planu finansowego szkoły, dysponowanie środkami określonymi w tym planie	Art. 57 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 248 ust. 2 u.f.p.
Wyrażanie zgody na finansowanie działań podejmowanych w związku z eksperymentem pedagogicznym wymagającym przyznania szkole dodatkowych środków budżetowych	Umieszczanie zgody organu prowadzącego we wniosku o wyrażenie zgody na przeprowadzenie eksperymentu pedagogicznego, przedkładanego kuratorowi oświaty lub innej właściwej instytucji (w rozumieniu ust. 8)	Art. 45 ust. 1, 8 i 12 P.oś.
Możliwość upoważnienia (w indywidualnych przypadkach i w granicach planu finansowego szkoły) do przyznawania nauczycielom stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wyższej niż ustalona w przepisach wydanych na podstawie ust. 5 pkt 1 lub podwyższonej już przez organ prowadzący	Przyznawanie nauczycielom minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego wyższej niż ustalona na podstawie ust. 5 pkt 1 lub podwyższona przez organ prowadzący, po akceptacji organu prowadzącego	Art. 30 ust. 10 KN

Możliwość upoważnienia do przyznawania prowadzącym zajęcia osobom niebędącym nauczycielami wynagrodzenia wyższego niż 184% kwoty bazowej	Przyznawanie wyższego niż najwyższe wynikające z przepisów ustawy wynagrodzenia osób prowadzących zajęcia, niebędących nauczycielami – w indywidualnych przypadkach i za zgodą organu prowadzącego	Art. 15 ust. 3 P.oś.
Wyrażanie zgody na przyjęcie do szkoły ucznia w trakcie roku szkolnego, jeśli wymaga to przeprowadzenia zmian organizacyjnych pracy szkoły powodujących dodatkowe skutki finansowe	Przyjmowanie uczniów w trakcie roku szkolnego za zgodą organu prowadzącego, jeśli wiąże się to z potrzebą przeorganizowania pracy szkoły powodującego dodatkowe skutki finansowe	Art. 130 ust. 3 P.oś.
Ustalanie warunków korzystania ze stołówki szkolnej, w tym wysokości opłat za posiłki, a także możliwość upoważnienia dyrektora do zwalniania uczniów z opłat za korzystanie ze stołówki i oferowanych posiłków	Ustalanie warunków korzystania ze stołówki szkolnej, w tym wysokości opłat za posiłki, z możliwością zwolnienia ucznia z całości lub części opłat, jeśli zostanie do tego upoważniony przez organ prowadzący	Art. 106 ust. 3, 5 i 6 P.oś.
Ustalanie warunków korzystania z internatu, w tym wysokości opłat za zakwaterowanie i wyżywienie, a także terminu i sposobu ich wnoszenia, z możliwością upoważnienia dyrektora szkoły do zwalniania uczniów z całości lub części opłat	Ustalanie warunków korzystania z internatu, w tym wysokości opłat za zakwaterowanie i wyżywienie, a także terminu i sposobu ich wnoszenia, z możliwością zwolnienia ucznia z całości lub części opłat, jeśli zostanie do tego upoważniony przez organ prowadzący	Art. 107 ust. 8-9a P.oś.
Porozumienie w sprawie wysokości stypendium dla uczniów za wyniki w nauce lub osiągnięcia sportowe	Przyznawanie uczniom stypendiów za wyniki w nauce lub osiągnięcia sportowe	Art. 90g ust. 10-11 u.s.o.
Możliwość zwoływania zebrań rady pedagogicznej	Zwoływanie zebrań rady pedagogicznej, a także stanie na jej czele	Art. 69 ust. 4 i 5 P.oś.

Opiniowanie uchylenia niezgodnej z prawem uchwały rady pedagogicznej przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny	Zawiadamianie organu prowadzącego lub sprawującego nadzór pedagogiczny (zasięgającego opinii organu prowadzącego) o wstrzymaniu wykonania niezgodnej z prawem uchwały rady pedagogicznej	Art. 71 P.oś.
Wspólne ustalanie zawodów, w których kształci szkoła	Wspólne z organem prowadzącym ustalanie zawodów, w których kształci szkoła prowadząca kształcenie zawodowe	Art. 68 ust. 7 P.oś.
Porozumienie z dyrektorem w sprawie organizacji indywidualnego nauczania	Organizacja zajęć dla ucznia posiadającego orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania	Art. 127 ust. 16 P.oś.
Wyrażanie zgody na organizowanie przez dyrektora dodatkowych zajęć edukacyjnych	Organizacja dodatkowych zajęć edukacyjnych po uzyskaniu zgody organu prowadzącego oraz zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady rodziców	Art. 109 ust. 3 P.oś.
Zapewnienie warunków działania szkoły, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki	Wykonywanie zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę	Art. 10 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 6 P.oś.

4.2. ODWOŁYWANIE DYREKTORA SZKOŁY

4.2.1. Wprowadzenie

Prawo oświatowe wskazuje przyczyny zakończenia realizacji obowiązków dyrektora szkoły przez daną osobę, wprowadzając pojęcie kadencji i regulując procedury jej przedłużania. Istnieją jednak sytuacje, w których zachodzi potrzeba podjęcia nadzwyczajnych działań, a ustawodawca wyposażył organ prowadzący w narzędzia do ich realizacji.

P.oś. w art. 66 wymienia w tym kontekście trzy „zwykłe” i jeden nadzwyczajny tryb zakończenia realizacji obowiązków przez dyrektora szkoły.

4.2.2 Rezygnacja dyrektora szkoły

Organ powierzający odwołuje dyrektora z pełnionej funkcji w razie jego **rezygnacji**.

Odwołanie ze stanowiska odbywa się wówczas za trzymiesięcznym wypowiedzeniem niezależnie od okresu wcześniejszego zajmowania stanowiska dyrektora. Złożenie rezygnacji wiąże organ prowadzący, po stronie dyrektora pozostawiając ustalenie daty odwołania, która musi mieścić się w zakresie trzech miesięcy okresu wypowiedzenia.

Ze względu na ochronę zaufania składającego oświadczenie organ wykonawczy jest związany złożoną rezygnacją w tym znaczeniu, że nie może jej zignorować i wstrzymywać się z jej uwzględnieniem, chyba że zachodzą inne przyczyny stanowiące podstawę niezwłocznego zwolnienia ze stanowiska kierowniczego. Dokonanie aktu odwołującego ze stanowiska powinno zatem nastąpić bez zbędnej zwłoki.

Wyrok WSA w Białymstoku z 29 lutego 2024 r. (sygn. II SA/Bk 882/23 CBOSA)

4.2.3. Negatywna ocena pracy dyrektora szkoły

Kolejną możliwość stanowi odwołanie dyrektora szkoły-nauczyciela przez organ prowadzący w wyniku **ustalenia negatywnej oceny pracy lub negatywnej oceny wykonywania zadań** wymienionych w art. 57 ust. 2 P.oś. w trybie określonym przepisami w sprawie oceny pracy nauczycieli.

Tym samym, jest to reakcja na niewłaściwe wykonywanie przez dyrektora szkoły swoich obowiązków, w tym nieprawidłowości w dysponowaniu środkami budżetowymi i gospodarowaniu mieniem, nieprzestrzeganie przepisów BHP, czy nieprzestrzeganie przepisów dotyczących organizacji pracy. Wszelkie naruszenia muszą zostać stwierdzone w wyniku postępowania przeprowadzonego zgodnie z przepisami rozporządzenia w sprawie oceny. Szczegóły dotyczące oceny pracy dyrektora znajdują się w dalszej części

publikacji, niemniej już teraz warto zwrócić uwagę na kolejny przykład silnego powiązania z organem prowadzącym. Ten bowiem nie tylko podejmuje decyzję o odwołaniu dyrektora, który nie zdołał przejść pomyślnie przez proces oceny, lecz również pozostaje bezpośrednio zaangażowany w samo jej prowadzenie.

Odnosząc się do przesłanek odwołania dyrektora szkoły, należy zauważyć, że sytuacja uzyskania negatywnej oceny została potraktowana przez ustawodawcę jako sytuacja alarmująca. Po stronie organu prowadzącego nie istnieje bowiem żaden luz decyzyjny, który umożliwiłby decyzję o utrzymaniu dyrektora szkoły na swoim stanowisku „mimo wszystko”, dla tzw. „drugiej szansy”.

Konieczność odwołania dyrektora szkoły zachodzi w przypadku zarówno ogólnej, jak i częściowej negatywnej oceny jego pracy. Co więcej, odbywa się bez wypowiedzenia, aczkolwiek z pozostawieniem dyrektorowi możliwości złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy na podstawie § 12 ust. 1 rozporządzenia w sprawie oceny, a także prawa do przedstawienia własnego stanowiska i bycia wysłuchanym – niezwykle ważnego z uwagi na daleko idące konsekwencje związane z wydawaniem negatywnej oceny.

Wyjaśnić przy tym należy, że uogólniająca ocena dobra jest okolicznością indyferentną dla kontrolowanej sprawy. [...] Potwierdzona orzecznictwem sądowym wykładnia art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. b Prawa oświatowego nakazuje przyjmować, że uogólniająca negatywna ocena pracy oraz częściowa negatywna ocena pracy stanowią samodzielne i niezależne przesłanki aktualizujące obowiązek odwołania nauczyciela ze stanowiska kierowniczego.

Wyrok WSA w Poznaniu z 19 listopada 2021 r. (sygn. IV SA/Po 720/21 CBOSA)

4.2.3. Wniosek kuratora oświaty

Trzecią przesłanką odwołania dyrektora szkoły w trybie „zwykłym” jest złożenie wniosku, o którym mowa w art. 56 ust. 3 P.o. ustawy przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Mowa o **wniosku kuratora szkoły o odwołanie dyrektora w ciągu roku szkolnego i bez wypowiedzenia**. Kurator składa taki wniosek obligatoryjnie w przypadku, gdy pomimo wydania przezeń polecenia usunięcia określonych uchybień czy poprawy funkcjonowania szkoły, dyrektor nie wykona w terminie ciężących na nim w związku z tym obowiązków.

W świetle tego przepisu, organ prowadzący odwołuje dyrektora w następstwie wniosku złożonego przez kuratora oświaty, gdy ten:

- nie usunie w wyznaczonym terminie uchybień polegających na prowadzeniu przez szkołę działalności niezgodnie z przepisami prawa (nie chodzi tu tylko o P. oś.),
- nie opracuje lub nie wdroży w określonych w harmonogramie terminach programu poprawy efektywności kształcenia lub wychowania,
- nie uwzględni w programie poprawy efektywności kształcenia lub wychowania zgłoszonych uwag i wniosków.

Podobnie jak w przypadku negatywnej oceny pracy, wniosek kuratora oświaty o odwołanie dyrektora szkoły ma charakter wiążący organ prowadzący i prowadzi do odwołania bez wypowiedzenia.

4.3. WYJĄTKOWE PRZESŁANKI ODWOŁYWANIA DYREKTORA SZKOŁY

Przewidziany dla szczególnych potrzeb art. 66 ust. 1 pkt 2 P.oś., to najdalej idąca ingerencja w zasadę stabilności zatrudnienia na stanowisku dyrektora szkoły. W świetle tego przepisu, odwołanie ze stanowiska kierowniczego może nastąpić bez wypowiedzenia w ciągu roku szkolnego, jeśli zajdzie przypadek szczególnie uzasadniony. Pomimo wymogu zasięgnięcia opinii kuratora oświaty, podstawową funkcją tego przepisu jest niezwłoczne zdjęcie dyrektora szkoły ze stanowiska w przypadku, gdy z uwagi na szczególnie drastyczne uchybienia, jego dalsze pozostawanie na stanowisku kierowniczym jest nie do przyjęcia.

Orzecznictwo stoi na stanowisku absolutnej wyjątkowości stosowania tego przepisu, mając na uwadze chociażby fakt dezorganizacji pracy szkoły, która następuje w sytuacji szybkiego odsunięcia jej dyrektora od pełnionych obowiązków. Niejednokrotnie podnosi się, że wykładnia rozszerzająca art. 66 ust. 1 pkt 2 P.oś. mająca postać „podpinania” rozmaitych, niekoniecznie bardzo poważnych naruszeń pod jego przesłanki, jest niedopuszczalna.

Tryb "zwykłego" odwołania należy stosować wówczas, gdy brak jest okoliczności nadzwyczajnych, a więc przykładowo wówczas, gdy dyrektor nie radzi sobie z zadaniami zarówno na niwie naukowej, jak i w relacjach z podwładnymi lub uczniami, krótko i kolokwialnie mówiąc wówczas, gdy nie sprawdził się na stanowisku, lecz nie jest konieczne natychmiastowe uzdrowienie nieprawidłowej sytuacji. Okoliczności eksponowane przez organ są takimi, które mogą uzasadniać odwołanie ze stanowiska na koniec roku szkolnego, ale nie stanowią powodu dla natychmiastowej takiej reakcji organu prowadzącego szkołę. Nie są dostatecznie doniosłe.

Wyrok NSA z 22 listopada 2016 r. (sygn. I OSK 1592/16 CBOSA)

Negatywna ocena działalności dyrektora szkoły, w tym zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, nie mieści się w zakresie pojęcia "przypadek szczególnie uzasadniony". NSA w wyroku tym wskazał, że w sformułowaniu tym chodzi o takie zachowania, w wyniku których nie ulega wątpliwości, że dyrektor utracił zdolność wykonywania powierzonej mu funkcji z przyczyn etycznych lub rażącej niekompetencji w realizacji spoczywających na nim obowiązków.

Wyrok WSA w Olsztynie z 3 października 2024 r. (sygn. II SA/OL 700/24 CBOSA)

Omawiana przestanka dotyczy więc sytuacji, w których nie jest możliwe spełnianie przez nauczyciela funkcji kierowniczej, a konieczność natychmiastowego przerwania jego czynności zachodzi ze względu na zagrożenie interesu publicznego, gdy naruszenie prawa przez dyrektora jest na tyle istotne, że nie pozwala na dalsze wykonywanie obowiązków kierowniczych przez tę osobę, a stwierdzone w jego pracy uchybienia mogą prowadzić do destabilizacji funkcjonowania szkoły. Za szczególnie uzasadnione przypadki należy uznać zdarzenia (działania lub zaniechania) o charakterze zupełnie wyjątkowym, nadzwyczajnym (wykraczającym poza działanie rutynowe, codzienne), przy czym stwierdzone uchybienia muszą być tego rodzaju, że powodują destabilizację w realizacji funkcji (dydaktycznej, wychowawczej i oświatowej) szkoły i dlatego konieczne jest natychmiastowe zaprzestanie wykonywania funkcji dyrektora, albowiem dalsze zajmowanie stanowiska dyrektora godzi w interes szkoły jako interes publiczny. Chodzi przy tym o takie zachowania, w wyniku których nie ulega wątpliwości, że dyrektor utracił zdolność wykonywania powierzonej mu funkcji z przyczyn etycznych lub rażącej niekompetencji w realizacji spoczywających na nim obowiązków.

Wyrok WSA w Łodzi z 21 lutego 2024 r. (sygn. III SA/Łd 703/23 CBOSA)

Wynikające z orzecznictwa wyjaśnienie wskazuje zarazem na wyjątkowość, jak również na ogólność pojęcia „szczególnie uzasadnionego przypadku”.

W bazach orzeczeń sądów administracyjnych można odnaleźć wiele wyroków, w których sądy te, uwzględniając skargi odwoływanych dyrektorów szkoły na zastosowaną wobec nich nadzwyczajną formę, zwracały uwagę na nieadekwatność korzystania z tego przepisu wobec stwierdzonych naruszeń czy innych nieprawidłowości. Nie oznacza to, że dyrektorzy, których dotyczyły takie wyroki, byli niewinni czy nie ponieśli konsekwencji. Chodzi tylko o to, że bez potrzeby zastosowano wobec nich przepis, z którego korzystać należy absolutnie wyjątkowo.

Co zatem konkretnie musi się stać? Orzecznictwo pozostaje nam pomocne, wskazując przypadki, które z całą pewnością można uznać za szczególne, uzasadniające odwołanie dyrektora w środku roku szkolnego i bez wypowiedzenia.

Są to chociażby:

- popełnienie przestępstwa kradzieży (Wyrok WSA w Białymstoku z 3 marca 2015 r., II SA/Bk 1179/14, CBOSA),
- dopuszczenie się błędów organizacyjnych na tyle poważnych, że postawiły placówkę w stanie zagrożenia likwidacją (Wyrok WSA w Gliwicach z 17 czerwca 2014 r., IV SA/Gl 970/13, CBOSA),
- notoryczne nieregulowanie finansowych zobowiązań szkoły (Wyrok WSA w Rzeszowie z 10 maja 2006 r., II SA/Rz 624/05, CBOSA),
- pobieranie od uczniów zawyżonej wysokości składek na ubezpieczenie i finansowanie z tej nadwyżki ubezpieczeń pracowników szkoły (Wyrok NSA z 24 września 2025 r., III OSK 1837/24, CBOSA),
- stosowanie mobbingu wobec podwładnych, wyzyskiwanie ich (Wyrok NSA z 4 marca 2014 r., I OSK 2853/13, Wyrok NSA z 1 grudnia 2022 r., III OSK 1641/21, CBOSA),
- wystąpienie długotrwałej choroby uniemożliwiającej sprawowanie funkcji kierowniczych, powodującej tym samym dezorganizację pracy szkoły (Wyrok NSA z 4 października 2017 r., I OSK 365/17).

„Opcję atomową”, którą jest odwołanie dyrektora szkoły ze swojej funkcji bez wypowiedzenia w ciągu roku szkolnego, należy zatem stosować ostrożnie. Nie zmienia to jednak faktu, że organ prowadzący istotnie ma do dyspozycji prawne narzędzie pozwalające na głęboką ingerencję w działalność dyrektora, w tym także na odwołanie w trakcie trwającej kadencji.

Wreszcie, w obszarze dotyczącym możliwości odwołania dyrektora szkoły należy wspomnieć o prawie szkolnej rady pedagogicznej do wystąpienia ze stosownym wnioskiem na podstawie art. 72 ust. 2 P.o.s., który może doprowadzić do odwołania dyrektora szkoły, choć nie jest jego samodzielną podstawą. Adresatem wniosku jest oczywiście organ prowadzący, który po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, w terminie 14 dni od przedstawienia wniosku informuje radę o wynikach dochodzenia.

4.4. ODSUNIĘCIE DYREKTORA SZKOŁY OD OBOWIĄZKÓW

Nie należy także zapominać o odpowiedzialności dyscyplinarnej dyrektora szkoły będącego nauczycielem, który na równi z „szeregowymi” nauczycielami podlega rygorom określonym w KN. Na mocy art. 75 ust. 2a KN, jeśli powstanie podejrzenie, iż taki dyrektor popełnił czyn naruszający prawo i dobro dziecka, organ prowadzący jest zobowiązany do powiadomienia o tym rzecznika dyscyplinarnego. Od zasygnalizowania takiego podejrzenia organ prowadzący może odstąpić tylko wtedy, gdy okoliczności bezspornie wskazują na to, że czyn nie został popełniony. Kompetencje, jakie organ prowadzący

wykonuje w związku z toczącym się przeciwko dyrektorowi postępowaniem karnym lub dyscyplinarnym, pokrywają się z uprawnieniami dyrektora względem nauczycieli. Te zostaną opisane w dalszej części.

Należy wymienić wśród nich zawieszenie dyrektora w pełnieniu obowiązków, co w zależności od rangi stawianych mu zarzutów może nastąpić fakultatywnie, obowiązkowo, a w niektórych przypadkach – nawet przed wszczęciem postępowania dyscyplinarnego. Dyrektorów będących nauczycielami dotyczy ponadto nieznająca wyjątków zasada art. 26 ust. 1 KN, czyli wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa.

Ukaranie karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela, podobnie jak:

- orzeczenie środka karnego pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu nauczyciela,
- utrata pełnej zdolności do czynności prawnych,
- prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- upływ trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności,
- stwierdzenie poważnych nieprawidłowości związanych z nawiązaniem stosunku pracy,

– to przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mocy prawa. Również podlegają stwierdzeniu przez organ prowadzący, jeśli konsekwencja powyższych naruszeń dotyczy dyrektora.

4.5. OCENA PRACY DYREKTORA SZKOŁY

Ocena pracy dyrektora to wyraz standardowej, powszechnej kontroli sprawowania funkcji kierowniczej w szkole. Jest to zarazem dokonywanie oceny pracy, której – z dość zrozumiałych przyczyn – sam dyrektor, jako sędzia we własnej sprawie dokonać nie może.

Zdecydowana większość dyrektorów szkoły jest zarazem nauczycielami, a tym samym podlega ocenie opierającej się na dość podobnych kryteriach. Szczegóły dotyczące niektórych obszarów podlegających sprawdzeniu zostaną podane w dalszej części poświęconej ocenie pracy nauczycieli. Pozostawimy jednak na razie w tematyce pozycji dyrektora szkoły względem innych organów, co w kontekście kontroli działalności kierowniczej ma szczególne znaczenie.

Zaczynając od podstaw prawnych, uwagę należy zwrócić na przepis art. 6a ust. 6 KN, który kompetencję oceny pracy dyrektora szkoły, podobnie jak osoby go zastępującej czy pełniącej jego obowiązki tymczasowo, powierzył organowi sprawującemu nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę. Mając na uwadze szeroki charakter zadań wykonywanych przez dyrektora szkoły organy te dzielą się swoją właściwością i możliwościami, oceniając cały przekrój pracy dyrektora.

I tak, na podstawie § 11 **rozporządzenia w sprawie oceny** rozkład obowiązków poszczególnych organów związanych z oceną pracy dyrektora szkoły przedstawia się następująco:

Kurator oświaty dokonuje częściowej oceny pracy dyrektora szkoły w, wynikającym z § 9 rozporządzenia w sprawie oceny zakresie:

- sprawowania nadzoru pedagogicznego (w skali wewnątrzszkolnej),
- tworzenia warunków do respektowania praw dziecka i praw ucznia, w tym praw ucznia niepełnosprawnego, oraz upowszechniania wiedzy o tych prawach,
- podejmowania działań mających na celu wspieranie rozwoju uczniów, w tym uczniów niepełnosprawnych, oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa uczniów w życiu szkoły i środowiska pozaszkolnego.

W przypadku dyrektorów realizujących zajęcia dydaktyczne, opiekuńcze i wychowawcze, organ ten obejmuje ponadto swoją oceną wszystkie wymagane kryteria pracy nauczyciela, które zostaną opisane we fragmencie poświęconym ocenie pracy nauczycieli przez dyrektorów szkół.

Jeśli natomiast dany dyrektor szkoły nie realizuje wspomnianych powyżej zajęć, oceną przedstawiciela kuratorium dotyczy:

- znajomości praw dziecka, ich realizacji i kierowania się dobrem dziecka z troską o jego zdrowie i z poszanowaniem godności osobistej,
- kształtowania u uczniów szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw: obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej.

Organ prowadzący szkołę dokonuje częściowej oceny w zakresie kryteriów oceny pracy takich jak:

- prawidłowość dysponowania przyznanymi szkole środkami budżetowymi oraz pozyskanymi przez szkołę środkami pochodzącymi z innych źródeł,
- prawidłowość wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników szkoły, w tym dokonywania oceny ich pracy.

Weryfikuje tym samym, czy zadania dyrektora szkoły związane ściśle z zarządzaniem jednostką organizacyjną są wykonywane w sposób należyty.

Inny rodzaj kontroli dotyczy natomiast dyrektorów niebędących nauczycielami. Na podstawie art. 6a ust. 1f KN i odesłania z art. 7 P.oś. podlegają oni ocenie także w zakresie realizacji obowiązków pracownika samorządowego, wymienionych w rozdziale 3 u.p.s. Podleganie kontroli w związku z byciem dyrektorem szkoły, nie znosi bowiem faktu bycia podmiotem kontroli pracownika samorządowego w określonym tam trybie. Nie zmienia także stosunku zależności wynikającego z art. 57 P.oś., na mocy którego organ prowadzący sprawuje nadzór nad administracyjną i finansową działalnością szkoły. Co istotne – zarówno dyrektor, jak i organ prowadzący powinni odróżniać założenia nadzoru od procedury oceniania pracy, w której kompetencje organu prowadzącego zostały określone w sposób ścisły.

Przepis art. 57 Prawa oświatowego określa zakres nadzoru sprawowanego przez organ prowadzący szkołę nad działalnością szkoły, nie przyznaje natomiast temu organowi jakichkolwiek kompetencji w zakresie formułowania ocen co do ustaleń (ocen) dokonanych w ramach tego nadzoru, w szczególności takich, które mogłyby stanowić podstawę odwołania dyrektora szkoły w trybie art. 66 ust. 1 pkt 1b tej ustawy. Jest to oczywiste, ponieważ kwestia oceniania nauczyciela i dyrektora szkoły stanowi przedmiot odrębnej regulacji prawnej - Karty Nauczyciela.

Wyrok NSA z 14 października 2022 r. (sygn. III OSK 5430/21 CBOSA)

Kurator oświaty w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, dokonuje natomiast częściowej oceny w obszarze wszystkich pozostałych kryteriów przedstawionych w § 9 ust. 1 rozporządzenia w sprawie oceny. Oznacza to konieczność współpracy w ocenianiu działalności dotyczącej:

- organizowania pracy szkoły zgodnie z przepisami prawa,
- planowania i organizowania pracy rady pedagogicznej,
- realizacji zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, a także z rozstrzygnięciami organu sprawującego nadzór pedagogiczny i organu prowadzącego,
- współdziałania z innymi organami szkoły oraz zapewnienia efektywnego przepływu informacji między nimi,
- prawidłowości prowadzenia i przechowywania dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej lub innej dotyczącej realizowania statutowych zadań szkoły,
- tworzenia odpowiednich warunków do realizacji zadań oraz zapewnienia uczniom i nauczycielom bezpieczeństwa w trakcie zajęć organizowanych przez szkołę,

- wdrażania działań zapewniających podnoszenie jakości pracy szkoły,
- organizowania dla uczniów pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz realizacji zaleceń wynikających z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego,
- podejmowania działań wychowawczych i profilaktycznych w szkole oraz tworzenia warunków do działań prozdrowotnych,
- wspierania nauczycieli w rozwoju i doskonaleniu zawodowym,
- doskonalenia własnych kompetencji kierowniczych,
- współpracy ze środowiskiem lokalnym i partnerami społecznymi oraz budowania pozytywnego wizerunku szkoły.

Podział obowiązków w tym zakresie oznacza brak możliwości samodzielnego wykonania kompetencji nadzorczych przez organ prowadzący czy kuratora oświaty. Potwierdza to orzecznictwo sądów administracyjnych.

Organ prowadzący szkołę nie posiada kompetencji do samodzielnego, z całkowitym pominięciem udziału organu nadzoru pedagogicznego, przeprowadzenia oceny pracy dyrektora szkoły.

Wyrok WSA w Kielcach z 2 października 2008 r. (sygn. II SA/Ke 490/08 CBOSA)

Ocena pracy jest dokonywana na przestrzeni co najmniej 6 miesięcy, przy czym dodatkowo konieczne jest zasięgnięcie przez organy oceniające opinii rady szkoły, a także działających w niej organizacji związkowych. Przysługujące od oceny odwołanie mające postać wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy, rozpatruje natomiast po wysłuchaniu dyrektora szersze gremium. W jego skład, na mocy art. 6a ust. 9e KN wchodzi:

- przedstawiciel kuratorium oświaty będący przewodniczącym zespołu,
- przedstawiciel organu prowadzącego,
- przedstawiciel rodziców wchodzący w skład rady szkoły, a jeśli takowa nie istnieje – rady rodziców,

a ponadto powoływani w skład zespołu oceniającego na wniosek poddawanego ocenie dyrektora szkoły:

- doradca metodyczny lub nauczyciel-konsultant,
- przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej.

W razie dokonywania ponownej oceny pracy dyrektora szkoły, w skład wspomnianego powyżej zespołu nie mogą wejść osoby, które uczestniczyły w dokonywaniu oceny, od której wniesiono odwołanie. Samo postępowanie komisji trwa do 30 dni i może zakończyć się:

- podtrzymaniem oceny,
- uchYLENIEM oceny, połączonym z ustaleniem nowej,
- w razie dokonania pierwszej oceny z naruszeniem prawa, uchYLENIEM oceny połączonym z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Wydanie oceny negatywnej jest przesłanką odwołania dyrektora szkoły z zajmowanego stanowiska kierowniczego na podstawie wspomnianego już art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. b P.oś. O znaczeniu oceny pracy dyrektora świadczy w tym kontekście fakt, iż odwołanie dyrektora przez organ prowadzący następuje wtedy bez wypowiedzenia.

5 | Dyrektor szkoły a inni pracownicy sektora edukacji

5.1. DYREKTOR SZKOŁY JAKO PRACODAWCA

5.1.1. Podstawy wykonywania zadań przełożonego

Jednym z kluczowych uprawnień dyrektora szkoły wynikającym z pełnionej funkcji, jest wykonywanie uprawnień przełożonego wobec nauczycieli i innych pracowników szkoły. Dyrektor, będąc szefem dla niejednokrotnie dużej grupy pracowników, jest obowiązany stosować k.p., oraz przepisy oświatowe. Szczególnie wiele wytycznych w tym zakresie przewidziano w KN. Wynika z niej, jak na wielu obszarach dyrektor szkoły oddziałuje na pracę i przebieg kariery zawodowej nauczyciela – w zasadzie od samego jej początku.

Samo sprawowanie funkcji przełożonego wobec wszystkich zatrudnionych w danej szkole pedagogów wynika z art. 7 ust. 1 KN. Z art. 68 ust. 5 P.oś. wywodzi się natomiast prawo dyrektora szkoły do zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników danej placówki, przyznawania im nagród oraz kar porządkowych, jak również do występowania z wnioskami dotyczącymi odznaczeń, nagród i innych wyróżnień.

Zakres uprawnień zwierzchnika służbowego, jakie ustawodawca przyznał dyrektorom-nauczycielom i dyrektorom nie-nauczycielom, jest bardzo zbliżony. W przypadku nie-nauczycieli wymaga tylko pewnego dostosowania. Bez względu na sposób, w jaki dyrektor szkoły objął swoje stanowisko, przysługuje mu wiele kompetencji – także tych związanych ściśle z zawodem nauczyciela.

Zatrudniając nauczyciela, dyrektor szkoły działa na podstawie art. 11 KN, który – w zależności od awansu zawodowego nauczyciela lub jego braku – daje mu możliwość zawarcia z nauczycielem umowy o pracę lub umowy mianowania, przy konieczności uwzględnienia wytycznych art. 10 KN. Analizując przepis zauważamy, że także w tym obszarze dyrektor szkoły nie pozostaje bierny, ograniczając się do podpisania odpowiedniej umowy. Dla pewności, że nauczycielem szkoły będzie odpowiednia osoba, dyrektor zasięga informacji z rejestru orzeczeń dyscyplinarnych, korzystając z prawa przysługującego mu na podstawie art. 85x ust. 1 pkt 2 KN. Z kolei w przypadku uzyskania przez nauczyciela awansu, potwierdza na piśmie zmianę warunków zawartej wcześniej umowy.

5.1.2. Zwalnianie nauczyciela i przeniesienie do stanu nieczynnego

Procedura zwalniania nauczycieli została opisana w KN krócej niż kwestie związane z nawiązywaniem stosunku pracy. Art. 20 KN w swoim ust. 1 przewiduje dwie główne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, umieszczając wśród nich:

- całkowitą likwidację szkoły,
- redukcję etatów mającą swoje źródło w:
 - zmianach organizacyjnych,
 - częściowej likwidacji placówki.

W przypadku koniecznej redukcji etatów, dyrektor informuje o zamiarze zwolnienia zakładową czy międzyzakładową organizację związkową, która reprezentuje wybranego nauczyciela lub nauczycieli. Organizacja ta może wówczas zgłosić zastrzeżenia, które dyrektor (nawet całkowicie przekonany o konieczności rozwiązania umowy) ma obowiązek rozpatrzyć.

KN, jako akt prawny przewidujący regulacje odrębne od tych zawartych w k.p., dopuszcza także inną możliwość postąpienia wobec nauczyciela, którego w związku z reorganizacją pracy szkoły może spotkać zwolnienie. Art. 20 ust. 1 KN oprócz rozwiązania stosunku pracy pozwala na przeniesienie nauczyciela do stanu nieczynnego. Dopuszczone są także inne możliwości rekompensowania trudności wynikających z pozbawienia nauczycieli czynnego praktykowania zawodu w danej szkole, o których wspomniał Sąd Najwyższy.

Artykuł 20 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela jest szczególnym i odrębnym od kodeksowego unormowaniem stosowanym wobec wszystkich nauczycieli (niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy), pozwalającym na dostosowanie stanu zatrudnienia do aktualnego rozmiaru zadań szkoły przez dopuszczenie możliwości rozwiązania stosunków pracy z nauczycielami w zamian za rekompensatę za utratę pracy czy to w postaci odprawy, czy przeniesienia w stan nieczynny z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Wyrok SN z 18 listopada 2014 r. (sygn. II PK 12/14, SN)

Przeniesienie nauczyciela do stanu nieczynnego jest obowiązkiem dyrektora w przypadku, gdy sam nauczyciel złoży taki wniosek. Termin na żądanie takiego przeniesienia, zamiast rozwiązania stosunku pracy wynosi 30 dni od dnia doręczenia nauczycielowi wypowiedzenia. Złożenie wniosku, na podstawie art. 20 ust. 5c KN czyni wypowiedzenie bezskutecznym. Nauczyciel, choć nie wykonuje od tego czasu swojej pracy, pozostaje osobą związaną stosunkiem pracy, zachowującą prawo do wynagrodzenia zasadniczego, innych świadczeń pracowniczych, a także tzw. dodatku wiejskiego. W niektórych przypadkach, pomimo przeniesienia do stanu nieczynnego, dyrektor może ponadto zawnieioskować o podjęcie pracy przez nauczyciela pozostającego w takim stanie, jeśli jest konieczne dla celów

realizacji programu nauczania w tej samej lub innej szkole. Na mocy ust. 7 KN, dyrektor jest zobowiązany do przywrócenia zawieszonego nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku – oczywiście jeśli pozwalają na to względy organizacyjne i kadrowe. Jest to rozwiązanie ograniczone czasowo. Jeśli w ciągu 6 miesięcy od dnia przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny, nauczyciel nie podejmie pracy, stosunek pracy definitywnie wygasa. Podobnie dzieje się w przypadku, gdy pomimo przywrócenia nauczyciela w stanie nieczynnym do pracy przez dyrektora szkoły, ten odmawia powrotu na swoje stanowisko.

Dla porządku warto dodać, że przenoszenia nauczyciela w stan nieczynny w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 20 KN nie należy mylić z zawieszeniem nauczyciela dokonywanym w sytuacji podejrzenia popełnienia czynu naruszającego dobro czy prawa ucznia lub innego deliktu, na podstawie którego nauczyciel może zostać pociągnięty do odpowiedzialności.

Karta Nauczyciela przewiduje także szereg innych sytuacji, w których stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu. Z perspektywy dyrektora szkoły szczególne znaczenie ma w tym obszarze znajomość terminów, w których stosunek pracy przestaje wiązać strony. Terminy te wynikają z art. 23 KN. Uzupełnienie stanowią przepisy art. 26 KN wskazujące sytuacje, w których dyrektor stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa, a także art. 27 KN, z którego wynika zasada rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony – wraz z końcem roku szkolnego, z trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

5.1.3. Modyfikowanie stosunku pracy nauczyciela

Dyrektor szkoły, obok zatrudniania i zwalniania nauczycieli, pozostaje również osobą uprawnioną do modyfikowania stosunków pracy. Prawo to wiąże się z ogólnymi kompetencjami dyrektora z zakresu zarządzania szkołą i dostosowywania jej pracy do okoliczności. Jednak w tym przypadku dyrektor często musi ustępować miejsca organowi prowadzącemu.

Samodzielność dyrektora jako przełożonego pracowników szkoły oraz jej kierownika, zostaje ograniczona w art. 22 ust. 1 KN. Przepis ten dotyczy uzupełniania tzw. nauczycielskiego pensum. W wyjątkowych sytuacjach pozwala organowi prowadzącemu na nałożenie na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole czy szkołach w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć.

Regulacja ta ma na celu podtrzymanie zatrudnienia nauczyciela, który z różnych przyczyn nie ma możliwości realizować większej liczby zajęć w dotychczasowym miejscu pracy. Na podstawie art. 22 ust. 2 KN, jeśli z przyczyn organizacyjnych czy z powodu częściowej

likwidacji szkoły nie można zatrudnić nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze czasu pracy, możliwe jest ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż ½ obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych. Organ prowadzący wykonuje w ten sposób swoje uprawnienia związane z utrzymaniem jednostek organizacyjnych, dostosowując ich pracę do aktualnych potrzeb samorządowej oświaty.

Nie oznacza to jednak, że na dyrektorze nie spoczywają w tym zakresie żadne szczególne obowiązki. Art. 6a ust. 5d KN nakłada obowiązek dokonania oceny pracy nauczyciela przez tego dyrektora, w którego szkole jest on zatrudniony, lecz w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której ten uzupełnia wymiar zajęć. Jeśli nauczyciel jest zatrudniony w kilku szkołach, lecz w żadnej z nich zatrudnienie nie obejmuje przynajmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, o wyznaczeniu dyrektora oceniającego pracę decyduje organ prowadzący. KN nie zwalnia przy tym z przestrzegania innych ustaw, które znajdują swoje zastosowanie w sytuacji dokonywania istotnych zmian w życiu zawodowym pracownika.

Decyzja dyrektora szkoły o wytypowaniu nauczyciela, który zostanie skierowany - w porozumieniu z wójtem gminy - do pracy w innych miejscowościach bez jego pisemnej zgody, wymaga uzyskania zgody związku zawodowego w trybie art. 32 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych - szczególnie, gdy skierowanie to nie dotyczy tylko jednego roku szkolnego, ale ma charakter trwały (dotyczy co najmniej dwóch lat szkolnych).

Wyrok SN z 28 października 2021 r. (sygn. III PKSP 39/21, NSA)

Nie można ponadto nadinterpretować postanowienia art. 22 ust. 2 KN, który w razie niewyrażenia przez nauczyciela zgody na ograniczenie zatrudnienia i zmniejszenie wynagrodzenia, nakazuje stosowanie art. 20 stanowiącego m.in. o rozwiązaniu stosunku pracy. Dyrektor, prowadząc w szkole politykę kadrową, nie może stosować mechanizmów dyskryminujących nauczycieli ze względu na ich stanowisko wobec planowanych zmian w porządku zatrudnienia.

Brak zgody nauczyciela na ograniczenie etatu powoduje uaktualnienie procedury z art. 20 ustawy z 1982 r. Karty Nauczyciela. Niemniej jednak brak zgody na powyższe nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru do zwolnienia. Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy [...] Karta Nauczyciela nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru do zwolnienia na podstawie ustawy [...] Karty Nauczyciela.

Postanowienie SN z 30 stycznia 2020 r. (sygn. I PK 17/19, SN)

Wszelkie naruszenia prawa dyrektora szkoły mające m.in. postać przekroczenia kompetencji, skutkują nieważnością jego decyzji. Korzystanie z mechanizmu art. 22 ust. 1 KN powinno być, w świetle orzecznictwa, traktowane wyłącznie jako ostateczność i odstępowanie od ogólnych zasad. Już sam fakt generalnego wymogu wyrażenia przez nauczyciela

mianowanego zgody na zmianę jego stosunku pracy w takiej formie, świadczy o intencji ustawodawcy, jaką było wzmocnienie ochrony stabilności jego zatrudnienia.

Sprzeczne z ustawą obniżenie wymiaru zajęć i wynagrodzenia nauczyciela mianowanego w drodze porozumienia stron lub jednostronnej decyzji dyrektora szkoły jest nieważne (art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela w związku z art. 18 § 1 k.p.), zaś nauczycielowi przysługuje roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć (art. 18 § 2 k.p.), a nie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające.

Wyrok SN z 6 listopada 2019 r. (sygn. II PK 54/19)

W procesie zatrudniania, zwalniania i zmiany warunków zatrudniania nauczycieli, dyrektor musi zatem liczyć się z innymi podmiotami i organami, a także uwzględniać uprawnienia pracownika. To jednak niejedyny tak obszerny zadanie spoczywające na dyrektorsze.

5.1.4. Ocena pracy dokonywana przez dyrektora szkoły

Dyrektor szkoły, na podstawie art. 6a ust. 1 KN jest jednym z podmiotów inicjujących ocenę pracy nauczyciela.

W przypadku nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu, ocena jego pracy jest dokonywana po upływie ośmiu miesięcy, jednak nie później niż w jedenastym miesiącu przygotowania. Jeśli w tym okresie nauczyciel zmienił miejsce swojego zatrudnienia, termin podlega dostosowaniu. Ocena jest wówczas dokonywana po upływie trzech miesięcy przygotowania do zawodu w nowym miejscu (przy czym nie wcześniej niż po upływie ośmiu miesięcy i nie później niż po roku przygotowania w ogóle).

Ocena pracy dokonywana jest także w ostatnim roku trwania przygotowania do zawodu, a w szczególnych przypadkach – w ostatnim roku dodatkowego przygotowania odbywanego chociażby w przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej opinii komisji obserwującej lekcję pokazową.

W tym miejscu docieramy do kolejnej kompetencji dyrektora szkoły związanej z wprowadzaniem do zawodu nauczyciela jego nowych adeptów. Powołuje on bowiem komisję uczestniczącą w pokazowych zajęciach oraz osobiście zajmuje miejsce wśród jej członków.

Szczegółowy zakres obowiązków dyrektora szkoły wobec procedury przygotowania do zawodu oraz awansowania nauczycieli znajduje się w rozporządzeniu w sprawie awansu. Wynika z niego chociażby zakres elementów podlegających sprawdzeniu w trakcie lekcji pokazowej oraz zasady jej oceniania, a także zadania stawiane dyrektorowi szkół w związku z kolejnymi etapami zawodowej drogi nauczyciela.

Dyrektor uczestniczy także w pracach komisji egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans. Należy przy tym wspomnieć, że samo nadanie nauczycielowi stopnia nauczyciela mianowanego należy do organu prowadzącego szkołę. Zadaniem dyrektora w tym obszarze jest przygotowanie zaświadczenia stanowiącego załącznik do wniosku o podjęcie postępowania egzaminacyjnego na podstawie § 4 pkt. 2 rozporządzenia w sprawie awansu. W zaświadczeniu dyrektor informuje, że ubiegający się o mianowanie nauczyciel przeszedł pomyślnie proces przygotowania do zawodu nauczyciela, a także przekazuje inne, podstawowe informacje dotyczące jego stosunku pracy, poniekąd informując o swojej ocenie.

Dokonywanie oceny pracy nauczyciela przez dyrektora będącego jego przełożonym ma jednak miejsce nie tylko na potrzeby ewentualnego awansu. Taka ocena może zostać przeprowadzona przez dyrektora szkoły w każdym czasie, przy tylko jednym terminowym ograniczeniu. Kolejnej oceny pracy nie można bowiem przeprowadzić wcześniej niż po roku od dokonania poprzedniej. Podobnie jak w przypadku nauczycieli odbywających przygotowanie do zawodu, procedurę oceniania może zainicjować właśnie dyrektor. Ustawodawca przyznał to prawo także samym nauczycielom, organowi sprawującemu nadzór pedagogiczny, organowi prowadzącemu, radzie szkoły i radzie rodziców.

Oceniając pracę nauczycieli, na podstawie art. 6a ust. 1e KN, dyrektor weryfikuje prawidłowość wykonywania wszystkich zadań, które spoczywają na nich na mocy art. 6 i 42 ust. 2 KN, a ponadto w art. 5 P.oś. – a zatem zadań obejmujących także samego dyrektora w przypadku, gdy ten jest nauczycielem. Są to zadania takie, jak:

- rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę,
- wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju,
- dążenie do pełni własnego rozwoju osobistego,
- doskonalenie zawodowe zgodne z potrzebami szkoły,
- kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji RP, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka,
- dbałość o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów,
- realizacja w określonym wymiarze zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami czy wychowankami lub na ich rzecz, innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, a także zajęć i czynności związanych z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Kolejne szczegóły dotyczące obszarów działalności zawodowej nauczyciela, w których prowadzona jest ocena, zostały umieszczone w rozporządzeniu w sprawie oceny.

W przepisach § 2 tego rozporządzenia znalazły się szczegółowe kryteria, na których ocena się opiera. Pokrywają się one z generalnymi obowiązkami dotyczącymi nauczycieli, dotycząc kluczowych obszarów, takich jak:

- poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
- dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki,
- znajomość praw dziecka, w tym praw określonych w Konwencji o prawach dziecka, ich realizacja oraz kierowanie się dobrem ucznia i troską o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej,
- wspieranie każdego ucznia, w tym niepełnosprawnego, w jego rozwoju oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa w życiu szkoły oraz środowiska lokalnego,
- kształtowanie u uczniów szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw: obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym przez własny przykład nauczyciela,
- współpracę z innymi nauczycielami w zakresie wynikającym z realizowanych przez szkołę zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz zadań statutowych,
- przestrzeganie przepisów prawa z zakresu funkcjonowania szkoły oraz wewnętrznych uregulowań obowiązujących w szkole, w której nauczyciel jest zatrudniony,
- poszerzanie wiedzy i doskonalenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą, w tym w ramach doskonalenia zawodowego,
- współpraca z rodzicami.

Powyżej wymienione zostały kryteria obowiązkowe, obok których przewidziano także szereg kryteriów dodatkowych. Obejmują m.in.:

- organizację zajęć z wykorzystaniem metod aktywizujących ucznia,
- analizowanie własnej pracy,
- wykorzystywanie w niej umiejętności nabytych w toku doskonalenia zawodowego,
- podejmowanie inicjatyw,
- szczególne osiągnięcia związane z pracą pedagogiczną.

Rolą dyrektora szkoły jest w tej sytuacji wybór jednego spośród kryteriów dodatkowych umieszczonych w § 2 ust. 4 rozporządzenia w sprawie oceny tak, aby było ono zgodne ze specyfiką pracy danego nauczyciela. Inne kryterium proponuje sam nauczyciel.

Choć dyrektor szkoły może przeprowadzić ocenę pracy podwładnego nauczyciela z własnej inicjatywy, obowiązuje go konieczność powiadomienia go o przeprowadzeniu oceny, a także jej ukończenia w terminie trzech miesięcy od daty przekazania takiej informacji nauczycielowi.

5.1.5. Współpraca z innymi organami w związku z oceną pracy nauczycieli

Dokonywanie oceny pracy nauczycieli nie pozwala na pełną niezależność. Dyrektor obligatoryjnie zasięga w tej sprawie opinii rady rodziców – co oczywiście nie dotyczy tych placówek, w których z różnych powodów taki wewnętrzny organ nie jest tworzony.

Rada rodziców, na podstawie art. 6a ust. 5a KN, przedstawia dyrektorowi swoje stanowisko dotyczące nauczyciela w ciągu 14 dni, po czym możliwe jest podjęcie dalszych działań. Wyjątki dotyczą nauczycieli odbywających przygotowanie do zawodu, w przypadku których dyrektor szkoły obowiązkowo zasięga opinii przydzielonego mentora. Ponadto, jeśli oceniany nauczyciel złoży taki wniosek, dyrektor ma obowiązek zasięgnięcia opinii doradcy metodycznego czy (w razie braku takiej możliwości) innego nauczyciela mianowanego czy dyplomowanego. W przypadku, gdy nauczyciel sam nie zażądał uzyskania przez dyrektora szkoły takiej opinii, skorzystanie z niej jest fakultatywne. Dodatkowo, ustawodawca pozostawił dyrektorom szkoły inną, uznaniową możliwość zwrócenia się o opinię dotyczącą nauczyciela do samorządu uczniowskiego.

Kolejnym krokiem jest przygotowanie projektu oceny, z którym dyrektor zapoznaje nauczyciela, którego projekt dotyczy. Przepisy rozporządzenia umożliwiają nauczycielowi zgłoszenie uwag i zastrzeżeń zarówno na bieżąco, jak również w formie pisemnej, w terminie 5 dni od uzyskania projektu. Po dokonaniu pełnej oceny pracy nauczyciela, gdy ten nie zgadza się z przedstawionym rozstrzygnięciem, ma prawo wnieść odwołanie. Dyrektor szkoły przekazuje je wówczas organowi sprawującemu nadzór pedagogiczny. W każdym przypadku oryginał karty oceny pracy jest dołączany przez dyrektora do akt osobowych nauczyciela.

Możliwość dochodzenia swoich praw poprzez odwołanie przysługuje nauczycielowi niezależnie od uzyskanej oceny. W związku z tym, podejmując dalsze kroki dotyczące jego zatrudnienia, dyrektor szkoły powinien zachować wstrzemięźliwość. Choćby z powodu, o którym wspomniał Sąd Najwyższy w poniższym orzeczeniu:

Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w trakcie trwającego postępowania dotyczącego oceny jego pracy w trybie określonym art. 6a Karty Nauczyciela (np. w otwartym terminie do wniesienia odwołania lub po wniesieniu odwołania, a przed ostatecznym jego rozstrzygnięciem) zawsze będzie prowadziło do wniosku, że jego przyczyna była nieuzasadniona, w tym nawet wtedy, gdy organ odwoławczy ocenę tę podtrzyma.

Wyrok SN z 25 lutego 2020 r. (sygn. II PK 164/18, SN)

Podsumowując zasady nadzorowanie i oceny pracy nauczyciela, należy zwrócić uwagę na istotną różnicę dotyczącą dyrektorów-nauczycieli i dyrektorów niebędących nauczycielami. Przedstawiciele tej drugiej kategorii nie mogą bowiem dokonać takiej oceny pracy – będącej przecież pracą w zawodzie, jakiego sami nie wykonują – samodzielnie. Ustawodawca w art. 6a ust. 5b KN nakazał takim dyrektorom w tym zakresie współdziałanie z nauczycielem zajmującym inne stanowisko kierownicze i sprawującym w tej szkole nadzór pedagogiczny.

Jeśli jednak właśnie ta druga osoba zajmująca stanowisko kierownicze, a zarazem mająca możliwość sprawowania nadzoru pedagogicznego, jest poddawana ocenie – dyrektor szkoły działa w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny. Koniec końców, kartę oceny pracy podpisuje sam dyrektor.

5.1.6. Opieka nad nauczycielem początkującym

Przepisy Karty Nauczyciela wśród obowiązków dyrektora względem początkujących nauczycieli wskazują przydzielenie kompetentnego mentora – nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, który wdraża nowego nauczyciela do pracy w zawodzie, służy pomocą, radą, dzieli się wiedzą i doświadczeniem, a także umożliwia obserwowanie prowadzonych przez siebie lekcji, inspirując i dając dobry przykład. Sam dyrektor nie może jednak zostać takim mentorem. Nieliczne wyjątki nie dotyczą szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Powierzenie funkcji mentora pociąga za sobą konieczność wypłacania mu wyższego wynagrodzenia w formie tzw. dodatku funkcyjnego (analogicznie jak w przypadku nauczycieli – wychowawców). Wysokość takiego dodatku jest ustalana w regulaminach wynagradzania nauczycieli, które uchwalają organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego prowadzących określone szkoły.

5.1.7. Polityka kadrowa dyrektora szkoły

Na co dzień dyrektor szkoły nie ogranicza swoich uprawnień zwierzchnika do wydawania poleceń i sprawowania kontroli. Przepisy KN przewidują szereg zasad porządkujących funkcjonowanie szkoły, a także zasady pracy i wynagradzania nauczycieli.

Na podstawie art. 18 ust. 4 KN, dyrektor szkoły uczestniczy w przeniesieniu nauczyciela mianowanego z jednej placówki do drugiej. Następuje to na wniosek nauczyciela lub – za zgodą tego nauczyciela - z urzędu. Wykonanie tego uprawnienia przez dyrektora każdorazowo wymaga zasięgnięcia opinii organu prowadzącego, a także uzyskania zgody dyrektora tej szkoły, w której dany nauczyciel pozostawał zatrudniony do tej pory. Mamy zatem do czynienia z sytuacją, w której występuje konieczność współpracy dyrektorów nie tylko z organem prowadzącym czy kuratorium oświaty, jak w większości przypadków zmian organizacyjnych, lecz także między sobą.

Przeniesienie nauczyciela w tym trybie jest czynnością niewymagającą tworzenia nowych umów. Związane z nim zadania dyrektora szkoły, to:

- uzyskanie zgody nauczyciela oraz dyrektora szkoły, w której pozostaje zatrudniony,
- zasięgnięcie opinii organu prowadzącego szkoły „przyjmującej” nauczyciela,
- sporządzenie aktu przeniesienia, a także
- odebranie dokumentacji pracowniczej pedagoga zmieniającego miejsce zatrudnienia.

Zamiar zmiany miejsca pracy przez nauczyciela mianowanego nie realizuje się przez zawarcie umowy o pracę, lecz tylko w drodze przeniesienia na własną prośbę (za zgodą lub z urzędu) na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. [...] Po przeniesieniu nauczyciela mianowanego, jego stosunek pracy na nowym stanowisku stanowi kontynuację poprzedniego, a tym samym jest stosunkiem pracy z mianowania.

Wyrok SN z 25 stycznia 2007 r. (sygn. I PK 195/06, SN)

Podobna procedura obowiązuje dyrektora szkoły w odniesieniu do nauczycieli religii, którzy skierowanie z jednej do innej szkoły otrzymują na podstawie odrębnych przepisów (w tym miejscu należy wymienić rozporządzenie ministra edukacji narodowej z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania lekcji religii w publicznych szkołach). W ich przypadku za przejście nauczyciela również jest odpowiedzialny dyrektor szkoły, do której nauczyciel otrzymał skierowanie. Obowiązuje go przy tym porozumienie z dyrektorem – dotychczasowym przełożonym nauczyciela religii, a także zawiadomienie organów prowadzących. Ustawodawca wspomina w tym miejscu nie o zasięgnięciu opinii, lecz wyłącznie o zawiadomieniu. Informacja musi natomiast dotrzeć zarówno do organu prowadzącego szkołę, do której nauczyciel religii ma trafić, jak również tej zatrudniającej go dotychczas.

5.1.8. Dyrektor szkoły a wynagradzanie nauczycieli

Kompetencje dyrektora szkoły związane z wypłacaniem wynagrodzeń i innych gratyfikacji zostały określone w KN. Zgodnie z art. 28 ust. 1-2a KN, dyrektor szkoły wypłaca nauczycielom następujące odprawy pieniężne:

- odprawa dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, z którym stosunek pracy rozwiązano z powodu orzeczenia przez lekarza niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
- odprawa dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, z którym stosunek pracy rozwiązuje się z powodu niepodjęcia przez nauczyciela pracy po upływie dwóch lat urlopu bezpłatnego związanego z niemożnością zatrudnienia w miejscu stałego zamieszkania współmałżonka
- odprawa dla nauczyciela religii w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dyrektor, działając z upoważnienia organu prowadzącego, może również określić stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli wyższe w porównaniu do tych wynikających z rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Dotyczy to także stawek już podwyższonych przez organ prowadzący.

Związek z organem prowadzącym na poziomie modyfikowania zasad związanych z pracą i wynagrodzeniem nauczyciela uwidacznia się także w innych obszarach. Art. 42 KN, stanowiący o tzw. nauczycielskim pensum, pozwala dyrektorowi wyrazić zgodę na realizowanie przez nauczyciela – na jego wniosek – zajęć w wymiarze innym niż wynikający z ogólnie obowiązującej normy. Aby dyrektor szkoły mógł zgodzić się na taką zmianę, taka możliwość musi być wcześniej przewidziana w arkuszu organizacyjnym szkoły. Co prawda, jego sporządzenie, jak zostanie to jeszcze opisane, należy do dyrektora – jednak przygotowany arkusz jest zatwierdzony przez organ prowadzący.

Kolejną możliwością ingerencji dyrektora w typowy wymiar zajęć jest wynikająca z art. 42c ust. 1 KN kompetencja ustalenia czterodniowego tygodnia pracy dla nauczycieli niektórych kategorii.

Ustawodawca „wyróżnił” w ten sposób nauczycieli:

- doksztalających się,
- odbywających szkolenia branżowe,
- wykonujących inne ważne społecznie zadania.

W przepisie została ponadto zostawiona dodatkowa „furtka”, umożliwiająca zredukowanie liczby dni w tygodniu pracy do czterech, jeśli wynika tak z organizacji pracy w szkole. W tej sytuacji wracamy jednak do przepisów dotyczących arkusza organizacyjnego – aby obowiązywał, musi zostać zatwierdzony przez organ prowadzący.

5.1.9. Dyrektor a udzielanie urlopów

Do dyrektora, na podstawie art. 67d ust. 1 KN należy obowiązkowe uwzględnienie złożonego przez nauczyciela uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz - odpowiednio - obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu.

Dyrektor rozpatruje również wnioski o obniżenie wymiaru zatrudnienia nauczycieli opiekujących się dziećmi w wieku poniżej lat 8, a nieposiadających prawa do urlopu wychowawczego. W tym przypadku dyrektor nie jest już zobowiązany do uwzględnienia wniosku. Zgodnie z art. 67g KN, uwzględnia przy tym nie tylko potrzeby nauczyciela, które obejmują termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, lecz także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy szkoły.

Ponadto, dyrektor wykonuje szereg zadań związanych z jednym z najbardziej znanych nauczycielskich przywilejów, czyli urlopem dla poratowania zdrowia opisanym w art. 73 KN. Jako przełożony nie tylko udziela takiego urlopu, lecz także ma możliwość odwołać z niego nauczyciela korzystającego z tej możliwości, jeśli na jaw wyjdzie jego nieuczciwe działanie. Ustawodawca ma przez nie na myśli podjęcie innej pracy zarobkowej czy innego stosunku pracy, co wynika z art. 73 ust. 7 KN. Na pisemny wniosek nauczyciela ubiegającego się o taki urlop, dyrektor szkoły sporządza także skierowanie na odpowiednie badanie lekarskie, po którym uprawniony lekarz orzeka o potrzebie skorzystania przez nauczyciela ze specjalnego urlopu.

5.1.10 Dyrektor szkoły a postępowanie dyscyplinarne

Rolą dyrektora szkoły wobec zatrudnionych nauczycieli jest w takim przypadku wykonanie szeregu obowiązków, mających na celu zapewnienie szkole odpowiedniego ładu i porządku. Obejmują one zadania związane z toczącymi się wobec nauczycieli postępowaniami dyscyplinarnymi.

Przebieg postępowania w takiej sprawie określa KN, wprowadzająca wobec nauczycieli pewne różnice w porównaniu do ogólnych zasad wymierzania kar na podstawie k.p.

Wątpliwości nie wzbudza prawo dyrektora szkoły do karania (jak i – rzecz jasna – nagradzania) nauczycieli, które podobnie jak prawo zatrudniania i zwalniania z pracy zostało zagwarantowane mocą art. 68 ust. 5 P.oś.

Lista naruszeń obowiązków pracownika wynikająca z art. 108 k.p., obejmuje:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie lub naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie lub naruszenie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy,
- opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości bądź pod wpływem innego podobnie działającego środka lub korzystanie z takich środków w czasie pracy.

Inaczej dzieje się jednak w sprawach wyższej wagi, bezpośrednio związanych z charakterem wykonywanej pracy. Dyrektor ustępuje wówczas miejsca innemu organowi, którym są powołane na mocy przepisu art. 77 ust. 1 KN komisje dyscyplinarne. Orzekanie tych komisji w sprawach nauczycieli (zatem również dyrektorów będących nauczycielami) odbywa się w dwóch instancjach.

Komisje I instancji działają przy każdym wojewodzie, zaś komisja II instancji usytuowana jest przy właściwym ministrze ds. oświaty. Dyrektor zatem nie sądzi, choć poprzez radę pedagogiczną - której jest przewodniczącym - może zgłaszać kandydatów na członków takiej komisji, a także samemu zostać powołanym w jej skład.

Pozostając jednak na gruncie szkolnym, istnieją sytuacje, w których dyrektor nie może poprzestać na samodzielnym ukaraniu nauczyciela, a zainicjowanie postępowania przed komisją dyscyplinarną stanowi jego ustawowy obowiązek.

Art. 75 ust. 2a KN nie pozostawia dyrektorowi szkoły wyboru jeśli chodzi o prawa i dobro dziecka. W przypadku, gdy wartości te zostały naruszone przez nauczyciela, nie ma już miejsca na stosowanie „zwykłych” kar porządkowych. Każde podejrzenie popełnienia takiego czynu, dyrektor zgłasza obligatoryjnie rzecznikowi dyscyplinarnemu działającemu przy wojewodzie. Tylko bezsporne, niebudzące żadnej wątpliwości fakty przemawiające za tym, że czynu nie popełniono, pozwalają na niezłożenie zawiadomienia. Gdy takiej pewności brakuje, dyrektor szkoły jest związany 14-dniowym terminem.

Obowiązek zawiadomienia komisji dyscyplinarnej zachodzi, gdy dyrektor szkoły wszedł w posiadanie informacji o popełnionym czynie. Oznacza to, że w sytuacji, gdy dyrektor bez

swojej winy nie wie o czymś, co jest wiadome nauczycielom czy rodzicom, wówczas niepowiadomienie komisji nie rodzi żadnych negatywnych konsekwencji po stronie dyrektora. Jeśli jednak wbrew swojemu prawnemu obowiązкови dyrektor nie zgłosi sprawy komisji dyscyplinarnej, sam może zostać pociągnięty do odpowiedzialności. Komisje dyscyplinarne orzekają bowiem nie tylko w sprawach naruszenia praw czy dobra dziecka.

Do ich właściwości, na mocy art. 75 ust. 1 KN, należą także wszelkie przypadki uchybienia:

- godności zawodu nauczyciela,
- podstawowym obowiązkom wymienionym w art. 6 KN.

Różnica pomiędzy takimi naruszeniami a tymi, o których mowa w art. 75 ust. 2a KN (chodzi o czyny naruszające prawa i dobro dziecka), ma wyłącznie postać braku ścisłego obowiązku zawiadomienia komisji. W przypadku drobniejszych naruszeń obowiązków czy uchybień godności zawodu, dyrektor ma bowiem możliwość zatrzymania sprawy w murach szkoły, bez angażowania rzecznika dyscyplinarnego. Wynika to m.in. z tego, że użyte w art. 75 ust. 1 KN pojęcia „uchybień godności zawodu” czy „uchybień obowiązków” są pojęciami nieostrymi, zatem nie zawsze mogą stanowić podstawę wyciągania daleko idących konsekwencji. Można się o tym przekonać chociażby analizując aktualne poglądy orzecznictwa.

Karta Nauczyciela nie zawiera definicji legalnej pojęcia "uchybień godności zawodu nauczyciela" i pod ogólne sformułowanie [...] można podciągnąć wiele stanów faktycznych. Uchybienie godności zawodu nauczyciela to zachowanie przynoszące ujmę randze tego zawodu i funkcji pełnionej w społeczeństwie. [...] Przy czym rodzące odpowiedzialność dyscyplinarną zachowanie lub zaniechanie muszą być bezprawne, czyli niezgodne z wzorcem prawidłowego zachowania się w określonej sytuacji oraz zawinione.

Wyrok SA w Katowicach z 26 maja 2022 r. (sygn. III Apa 25/21, Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych)

Postępowanie przed komisją dyscyplinarną jest prowadzone przez właściwego rzecznika dyscyplinarnego. Nie oznacza to jednak braku aktywności dyrektora szkoły w toczącej się sprawie. Jako przełożony nauczyciela, którego dotyczy postępowanie, jest zawiadamiany przez rzecznika dyscyplinarnego o wszczęciu postępowania. W dalszej kolejności przysługuje mu ponadto prawo do złożenia zażalenia na umorzenie postępowania wyjaśniającego, które jest wszczynane przez rzecznika na polecenie organu, który go powołał. Zażalenie to dyrektor szkoły składa komisji dyscyplinarnej I instancji w terminie 7 dni od dnia doręczenia mu postanowienia o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. Postanowienie komisji w tym przedmiocie jest już ostateczne.

Postępowanie wyjaśniające należy przy tym odróżnić od zasadniczego postępowania dyscyplinarnego, które jest wszczynane w dalszej kolejności.

Art. 85b KN przewiduje w tym zakresie możliwości działania dyrektora szkoły identyczne jak w przypadku postępowania wyjaśniającego. Odmowa wszczęcia postępowania może bowiem zostać przez niego zaskarżona w takim samym, 7-dniowym terminie. Warto zauważyć, że ustawodawca przewidział wobec dyrektora uprawnienie, które nie przysługuje innej osobie – nawet tej, która mogła zostać dotknięta niedozwolonym czynem nauczyciela i zgłosiła ten fakt.

Zgodnie z [...] regulacjami, osoba, która zawiadamia o popełnieniu przez nauczyciela czynu podlegającego odpowiedzialności dyscyplinarnej dla nauczycieli nie jest stroną postępowania tak wyjaśniającego jak i dyscyplinarnego. Nie przysługuje jej również prawo do wniesienia zażalenia od postanowienia wydanego przez rzecznika dyscyplinarnego oraz orzeczenia komisji dyscyplinarnej.

Postanowienie WSA w Gliwicach z 12 grudnia 2022 r. (sygn. III SA/GI 802/22)

Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego może skutkować koniecznością podjęcia przez dyrektora decyzji o odsunięciu nauczyciela od wykonywanych obowiązków (art. 85t ust. 2 KN). W przypadku czynu naruszającego prawa i dobro dziecka podejrzany musi zostać tymczasowo odsunięty od wykonywanych obowiązków. Zawieszenia nie trzeba stosować, jeśli karą wnioskowaną przez rzecznika dyscyplinarnego jest kara dyscyplinarna najłżejsza gatunkowo, czyli nagana z ostrzeżeniem. Warunkiem zastosowania tej „ulgi” wobec nauczyciela jest taki stopień powagi i wiarygodności stawianych zarzutów, który w danym stanie faktycznym czyni zawieszenie niecelowym.

Pomimo istnienia gwarancji obejmujących podejrzanego, w tym konstytucyjnej zasady domniemania niewinności, istnieją również inne przypadki, w których okoliczności obciążające nauczyciela są zbyt poważne, aby z podjęciem dalszych kroków czekać na prawomocne rozstrzygnięcie komisji dyscyplinarnej. Co szczególnie istotne, zarzucone nauczycielowi czyny nie muszą dotyczyć godzenia w dobro czy prawo dziecka.

Ustawodawca w art. 85t ust. 1 KN umożliwił dyrektorowi szkoły zawieszenie nauczyciela w pełnieniu obowiązków zawodowych, jeśli uzasadniają to powaga i wiarygodność zarzutów wysuniętych wobec tej osoby w związku z wszczętym postępowaniem dyscyplinarnym czy karnym. Jest to uprawnienie fakultatywne. Co więcej, w wyjątkowej sytuacji zawieszenie może nastąpić nawet wcześniej, jeszcze przed formalnym zainicjowaniem postępowania prowadzącego (najpewniej) do ukarania takiego nauczyciela.

Takiego środka nie należy jednak utożsamiać z karą dyscyplinarną.

Zawieszenie dyrektora w pełnieniu obowiązków [...] przede wszystkim nie jest karą dyscyplinarną, gdyż ich enumeratywny katalog został wskazany w art. 76 tej ustawy. [...] Należy przy tym pamiętać, iż ewentualne roszczenia bezpodstawnie zawieszonego w tym trybie nauczyciela lub dyrektora, związane z obniżeniem jego wynagrodzenia na skutek zawieszenia w pełnieniu obowiązków, w przypadku uniewinnienia lub umorzenia postępowania, podlegają zaspokojeniu [...] z możliwością ich dochodzenia przed sądem powszechnym.

Postanowienie SA w Krakowie z 14 grudnia 2016 r. (sygn. III APo 5/16, Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych)

Po stronie dyrektora szkoły istnieje także obowiązek przekazania komisji dyscyplinarnej odwołania podejrzanego nauczyciela od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków. Dalsze czynności, jakie może wykonać, zależą natomiast od rozstrzygnięcia komisji. Ta bowiem, oprócz możliwości podtrzymania decyzji o zawieszeniu dyrektora, może ją również uchylić. Uprawnieniem dyrektora jest wówczas złożenie zażalenia, którym wyraża swój sprzeciw wobec „odwieszenia” pedagoga. Jeśli odwoławcza komisja dyscyplinarna rozpatrująca to zażalenie orzeknie jednak o jego nieuwzględnieniu, postanowienie to wiąże dyrektora i o zawieszeniu nie ma już mowy.

Same szczegóły opisanego w KN postępowania prowadzonego przez komisję dotyczą głównie praw, obowiązków i gwarancji procesowych obwinionego. Choć nie oznacza to, że przepisy te nie odnoszą się w ogóle do dyrektora szkoły (który może być świadkiem w toczącym się postępowaniu), jego kolejne wyraźnie wskazane obowiązki zostały umieszczone już na etapie po zakończeniu procedury.

Dyrektor szkoły jako bezpośredni przełożony nauczyciela stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy z nauczycielem z mocy prawa, jeśli na jego dotychczasowego podwładnego, zgodnie z art. 26 ust. 2 KN, zostały nałożone kary takie, jak:

- zwolnienie z pracy,
- zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania,
- kara wydalenia z zawodu nauczyciela.

Taka sama sytuacja zachodzi także w innych, wymienionych w tym artykule przypadkach, niezwiązanych bezpośrednio z przebiegiem postępowania dyscyplinarnego. Za inne niż wyżej wymienione przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, ustawodawca przyjął:

- orzeczenie środka karnego w postaci pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu nauczyciela,
- utratę pełnej zdolności do czynności prawnych,
- prawomocne skazanie za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- upływ trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności,
- stwierdzenie, że nawiązanie stosunku pracy odbyło się na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem określonych warunków.

Wszystkie te zasady są oczywiście stosowane nie tylko przez dyrektora, lecz także wobec dyrektora będącego nauczycielem. Jak wcześniej wspomniano, stwierdzenie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa, a także wykonywanie praw i obowiązków związanych z postępowaniem dyscyplinarnym prowadzonym przeciw dyrektorowi szkoły, wykonuje organ prowadzący. Do niego należą również wspomniane kompetencje „awaryjne”, jak tymczasowe powierzenie obowiązków dyrektora w sytuacji, gdy ten dotychczasowy musi zostać odsunięty od obowiązków lub – w związku z art. 26 ust. 2 KN – z mocy prawa przestaje być związany stosunkiem pracy.

Jeśli jednak obrót spraw w postępowaniu dyscyplinarnym okazał się bardziej korzystny dla winnego popełnienia zabronionego czynu nauczyciela, a wymierzona mu kara jest karą łagodniejszą niż zwolnienie z pracy lub pomimo zwolnienia z pracy nauczyciel nie zostaje wydany z zawodu, dyrektor umożliwia mu odzyskanie reputacji. Kary dyscyplinarne poza karą zwolnienia z pracy połączonego z wydaleniem z zawodu podlegają bowiem zatarciu.

Oznacza to, że po upływie trzech lat od udzielenia nauczycielowi nagany z ostrzeżeniem lub zwolnienia z pracy, ukaranie uznaje się za niebyłe, natomiast dołączony do akt osobowych odpis orzeczenia o ukaraniu podlega zniszczeniu. W przypadku wymierzenia kary zwolnienia z pracy połączonego z trzyletnim zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie, termin zatarcia wynosi sześć lat od dnia doręczenia nauczycielowi prawomocnego orzeczenia o ukaraniu.

Dyrektor szkoły będący przełożonym ukaranego nauczyciela, jest odpowiedzialny za przeprowadzenie czynności opisanych w art. 85s ust. 1 i 4 KN. Należy do niego usunięcie orzeczenia o ukaraniu, zniszczenie go i poinformowanie nauczyciela, że wymierzona mu kilka lat wcześniej kara uległa już zatarciu.

Jeśli natomiast w toku prowadzonych czynności okaże się, że dany nauczyciel w ogóle nie dopuścił się zarzucanego mu czynu, postępowanie karne czy dyscyplinarne zostanie umorzone wobec braku dowodu winy, lub nauczyciel zostanie uniewinniony, pozostaje dopilnowanie, by wszelkie niedogodności zostały zrekompensowane. Zarówno nauczyciel jak i będący nauczycielem dyrektor szkoły otrzymuje wtedy bowiem całość zatrzymanej mu wcześniej w związku z zawieszeniem kwoty wynagrodzenia, nie wyłączając kwoty zatrzymanych dodatków.

Nauczycielowi zawieszonemu w obowiązkach, w związku z trwającym postępowaniem dyscyplinarnym, w przypadku wydania wobec niego prawomocnego orzeczenia uniewinniającego, wypłaca się dodatek motywacyjny i dodatek za wysługę lat, do których nauczyciel nabył prawo jeszcze przed okresem zawieszenia i stanowiły one element składowy jego wynagrodzenia.

Uchwała SN z 18 marca 2025 r. (sygn. III PZP 5/24, SN)

6 | Kierowanie szkołą przez jej dyrektora

6.1. POZYCJA DYREKTORA SZKOŁY WOBEC JEJ ORGANÓW

Na poziomie szkolnym dyrektor jest samodzielnym wewnętrznym organem, odpowiedzialnym za wykonywanie kluczowych zadań związanych z zarządzaniem zakładem oraz organizacją jego pracy. Z analizy poszczególnych fragmentów art. 68 P.oś. można przy tym wywnioskować, że część kompetencji dyrektora została pozostawiona do sprecyzowania innym organom szkoły.

Pozycja dyrektora szkoły wobec jej organów opiera się na poszanowaniu ich autonomii, a także na gotowości do stałej współpracy z nimi. Podane w poniższych podrozdziałach przykłady pokazują, że uprawnienia dyrektora do ingerowania w działalność tych organów są stosunkowo niewielkie. Niemal za każdym razem, gdy ustawodawca przyznaje dyrektorowi prawo współdziałania z którymś z nich, wymagane jest zaangażowanie organu prowadzącego czy organu nadzoru pedagogicznego. Świadczy to o zaważeniu przez ustawodawcę potrzeby zagwarantowania każdemu z organów pewnej organizacyjnej i zadaniowej odrębności.

6.1.1. Rada pedagogiczna

Rada pedagogiczna to kolegialny organ działający w szkołach zatrudniających co najmniej trzech nauczycieli, zrzeszający dyrektora i wszystkich nauczycieli.

Art. 70 zalicza do kompetencji tego gremium podejmowanie różnego rodzaju uchwał (w sprawie wyników klasyfikacji i promocji uczniów, w sprawach skreślenia z listy uczniów, w sprawie eksperymentów pedagogicznych), zatwierdzanie planów pracy szkoły, ustalanie organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli, czy sposobu korzystania z wyników nadzoru pedagogicznego, a także opiniowanie najważniejszych założeń dotyczących funkcjonowania szkoły.

Do rady pedagogicznej należy w tym kontekście zwłaszcza przygotowanie projektu najważniejszego aktu obowiązującego wewnątrz szkoły - statutu. Ustawodawca przewidział w tym miejscu szczególną rolę dyrektora szkoły, który stojąc na czele tego organu uczestniczy w jego pracach, w tym wydawaniu opinii i uchwał.

Do zadań dyrektora należy zwoływanie posiedzeń rady

- przed rozpoczęciem roku szkolnego,
- w każdym semestrze w związku z klasyfikowaniem i promowaniem uczniów,
- po zakończeniu rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych,
- w miarę bieżących potrzeb, w tym z inicjatywy samego dyrektora.

Jako przewodniczący, dyrektor informuje nauczycieli o czasie i miejscu odbycia obrad, przygotowuje zebranie i prowadzi je.

W ramach posiedzenia dyrektor jest odpowiedzialny za realizację jednego z jego stałych punktów, o którym wspomina art. 69 ust. 7, tj. przedstawienia radzie pedagogicznej ogólnych wniosków wynikających ze sprawowania nadzoru pedagogicznego (z zastrzeżeniem dotyczącym dyrektorów niebędących nauczycielami, którzy takiego nadzoru nie prowadzą) oraz informacji o działalności szkoły. To także ustalanie szczegółów sprawowania opieki nad uczniami czy powoływanie wewnętrznych komisji wykonujących konkretne zadania.

Jeśli rada pedagogiczna nie podejmie uchwały w sprawie klasyfikacji i promocji uczniów, takie rozstrzygnięcie podejmuje sam dyrektor. Do jego władczych uprawnień należy też wstrzymywanie wykonania uchwał niezgodnych z przepisami prawa.

W tym miejscu uwidacznia się zarazem kolejny przykład obowiązkowego współdziałania dyrektora z organem prowadzącym, które – jak widać – dotyczy również wewnętrznej sfery działalności szkoły. Dyrektor jest bowiem zobowiązany do niezwłocznego powiadomienia tego organu, a także organu sprawującego nadzór pedagogiczny, o wstrzymaniu wykonania niezgodnej z prawem uchwały rady pedagogicznej. Kuratorium oświaty zostało w tym miejscu wyposażone w wyłączną kompetencję do uchylecia takiej uchwały. Wymagane jest przy tym również zasięgnięcie opinii organu prowadzącego.

W skrócie - dyrektor ma możliwość wstrzymania wykonania uchwały, jednak jej całkowite wyeliminowanie znajduje się poza zakresem jego kompetencji.

Wreszcie, wracając poniekąd do części publikacji poświęconej powoływaniu i odwoływaniu dyrektora szkoły, należy przypomnieć, że rada pedagogiczna, na podstawie art. 72 ust. 2 P.oś., ma prawo wnioskowania o odwołanie nauczyciela, ze stanowiska dyrektora lub innego stanowiska kierowniczego. Po podjętym w związku z takim wnioskiem postępowaniu wyjaśniającym, otrzymuje informacje o wynikach takiego postępowania od organu prowadzącego.

6.1.2. Rada szkoły

Członkowie rady szkoły, w liczbie co najmniej sześciu, są powoływani w równej ilości spośród wszystkich głównych grup zaangażowanych w działalność szkoły, tj. nauczycieli, rodziców i uczniów.

Rada szkoły jest powoływana, gdy wynika to ze statutu szkoły i w odróżnieniu od rady pedagogicznej ma charakter fakultatywny. P.oś. nie wskazuje żadnych okoliczności, w których ustanowienie takiego organu byłoby obowiązkowe. Niezależnie od tego, jej powstanie odbywa się na podstawie art. 83 ust. 13 P.oś. w drodze czynności dyrektora. Może on utworzyć radę szkoły na wniosek:

- rady rodziców,
- samorządu uczniowskiego (wyłącznie w szkołach ponadpodstawowych),
- z własnej inicjatywy.

Ustawodawca przewidział zatem szerokie uprawnienia dyrektora w zakresie tworzenia rady szkoły, lecz już nie w zakresie jej prac. Art. 81 ust. 10 P.oś. uprawnia go bowiem do uczestniczenia w pracach rady szkoły wyłącznie z głosem doradczym, nie przewidując możliwości wejścia w jej skład. Jako że kompetencje rady szkoły należą do szerokich i obejmują rozwiązywanie wewnętrznych spraw szkoły, można to uznać za dość istotne ograniczenie możliwości dyrektora.

6.1.3. Rada rodziców

Kolejny opisywany organ jest powoływany we wszystkich szkołach z wyjątkiem specyficznych jednostek oświatowych wyłączonych z tego wymogu mocą rozporządzenia właściwego ministra. Rada rodziców zrzesza – jak sama nazwa wskazuje – przedstawicieli rodziców uczniów.

Funkcjonowanie tego organu odbywa się niezależnie od dyrektora. Rodzice wybierają się do składu tego organu sami, a jego obrady odbywają się bez udziału dyrektora. Jego związek z radą rodziców został przedstawiony w art. 84 ust. 1 P.oś., gdzie przewidziano możliwość występowania przez radę z wnioskami i opiniami kierowanymi bezpośrednio do niego. Wnioski i opinie mogą dotyczyć wszelkich spraw związanych z funkcjonowaniem szkoły. Bezpośrednie wejście dyrektora szkoły w sferę uprawnień rady rodziców jest przy tym możliwe tylko w jednym przypadku – gdy w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia roku szkolnego rada rodziców i rada pedagogiczna nie wypracują porozumienia w sprawie programu wychowawczo-profilaktycznego szkoły.

Należy przy tym zaznaczyć, że choć program ten jest wówczas ustalany przez dyrektora, to nie może być rezultatem jego samodzielnej pracy. Wymagane jest bowiem porozumienie z kuratorium oświaty. Ponadto, program przygotowany przez dyrektora nie służy trwałemu zastąpieniu pracy rady rodziców i rady pedagogicznej, lecz obowiązuje tylko tymczasowo, aż wspomniane dwa organy osiągną porozumienie.

Przepisy prawa materialnego nie dają podstaw dla występowania przez radę rodziców jako strony stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując, z przepisów uprawniających radę rodziców do wspierania działalności statutowej szkoły nie wynika kompetencja do stawiania się stroną jakichkolwiek umów zawieranych z nauczycielami tej szkoły. Nie jest bowiem rolą rady rodziców zastępować szkołę w realizacji jej zadań, lecz podstawowym zadaniem tej rady jest wspieranie szkoły w realizacji jej zadań. To zadaniem szkoły jest realizowanie zadań w zakresie kształcenia, wychowania i opieki uczniów tej szkoły. Rolą rady rodziców jest jedynie wspieranie szkoły.

Wyrok SA w Gdańsku z 4 kwietnia 2017 r. (sygn. III Aua 1789/16, Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych)

6.1.4. Samorząd uczniowski

Samorząd uczniowski jest organem najbliższym największej grupie społeczności szkolnej. Podobnie jak rada rodziców, funkcjonuje we wszystkich szkołach, z wyjątkiem tych wyłączonych w drodze rozporządzenia. Jest tworzony przez wszystkich uczniów, niezależnie od ich miejsca zamieszkania.

Do uczestniczących w samorządzie szkolnym uczniów należy prawo wybierania swoich organów oraz określania regulaminu „swojego” organu. Z uwagi na szczególny charakter, samorząd uczniowski nie ma kompetencji ingerujących głęboko w funkcjonowanie szkoły, jednak z perspektywy jej dyrektora pozostaje ważnym organem doradczym i opiniodawczym. Dyrektor może zwrócić się do niego chociażby z prośbą o opinię w związku z oceną pracy nauczyciela. Od samorządu otrzymuje ponadto wnioski i zawiadomienia, które – choć mogą dotyczyć ogółu spraw szkoły – zgodnie z zamiarem ustawodawcy obejmują głównie sferę realizacji podstawowych praw ucznia.

Najbardziej istotną „specjalizacją” samorządu uczniowskiego, wykonywaną w porozumieniu z dyrektorem szkoły, jest podejmowanie działań z zakresu wolontariatu. Dyrektor w ramach swoich kompetencji powinien wspierać takie działania, gdyż stanowią one jedno z jego zadań wymienionych w art. 68 ust. 1 pkt. 9 P.oś. Przepis ten poleca stwarzanie warunków do działania w szkole wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność

wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej i innowacyjnej szkoły. Intencją ustawodawcy było zapewne, aby praca w imię szczytnych celów angażowała młodzież, pozostając przy tym zajęciem koordynowanym przez osobę na najwyższym stanowisku kierowniczym, mającym przekazywać uczniom najlepszy przykład i wzorce.

6.2. DYREKTOR SZKOŁY I JEJ UCZNIOWIE

6.2.1. Kontrola spełniania obowiązku szkolnego

Dyrektor szkoły jest gwarantem spełniania konstytucyjnego obowiązku nauki. Wynika to z art. 41 ust. 1 P.oś. Na mocy tego przepisu, dyrektor odpowiada za kontrolę spełniania tego obowiązku przez dzieci zamieszkałe na obszarze obwodu danej szkoły.

Dyrektor szkoły nie prowadzi ewidencji ludności na określonym terenie, wobec czego musi posiłkować się informacjami przedstawianymi mu przez organy za to odpowiedzialne. Zgodnie z 41 ust. 2 P.oś., do właściwego wójta, burmistrza lub prezydenta miasta należy przekazywanie dyrektorom szkoły aktualnych informacji o stanie liczbowym i zmianach w ewidencji dzieci i młodzieży podlegających obowiązkowi szkolnemu lub mogących rozpocząć naukę w przedszkolu, tj. w wieku od 3 do 18 lat.

Dyrektorzy szkół podstawowych są ponadto odpowiedzialni za kontrolę obowiązku odbywania przygotowania przedszkolnego przez młodsze dzieci na podstawie art. 33 ust. 2 P.oś. Współdziałanie w wykonywaniu tych obowiązków dotyczy nie tylko dyrektorów wraz z organami lokalnych władz, lecz również dyrektorów między sobą. Chodzi tu konkretnie o informowanie dyrektorów szkół, w których obwodzie mieszka dane dziecko, przez dyrektorów przedszkoli i szkół podstawowych, do których faktycznie uczęszczają, o spełnianiu tego obowiązku. Oznacza to, że dyrektorzy muszą pomagać sobie w realizacji swojego zadania – pilnowania, czy każde dziecko zamieszkałe w danym obwodzie, uczęszcza do przedszkola, oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej czy do innej formy wychowania przedszkolnego. Żadne nie może znaleźć się w tzw. „szarej strefie”.

Na tym przykładzie dostrzegamy szczególną wagę obowiązku szkolnego, jak i przygotowania przedszkolnego. Ustawodawca zaangażował bowiem do kontroli spełniania tego obowiązku zarówno wszystkich dyrektorów szkół i przedszkoli, jak i organy samorządu gminnego, a także polecił im współpracę w tym zakresie. Art. 41 ust. 1 P.oś., konkretyzując to zadanie, wskazuje także na konieczność kontrolowania rodziców dzieci i młodzieży podlegających obowiązkowi szkolnemu. Rodzice są zaangażowani w spełnianie obowiązku szkolnego bezpośrednio, poprzez chociażby zobowiązanie do zapisania dziecka i zapewnienia mu regularnego uczęszczania na szkolne zajęcia. Wobec tego, po stronie dyrektora szkoły oraz organów gminy ciąży dodatkowo obowiązek współdziałania z rodzicami w zapewnianiu dziecku warunków umożliwiających przygotowanie się do zajęć.

W przypadku każdego z tych zadań podmiotem bezpośrednio odpowiedzialnym jest właśnie dyrektor szkoły, który udzielanymi informacjami i niezbędną pomocą w ewidencji uczniów umożliwia odpowiednim organom egzekwowanie obowiązków związanych z nauką.

Kończąc, trzeba wspomnieć, że obowiązkowa współpraca dyrektora z organem prowadzącym musi opierać się na przepisach prawa tak, aby wykonywane kompetencje nie kolidowały ze sobą.

Ustawa nie definiuje w szczególny sposób pojęcia kontroli spełniania obowiązku szkolnego. [...] Można tylko bardzo ogólnie wnioskować, co rozumie się przez pojęcie kontroli spełniania obowiązku szkolnego. Na pewno będą w jego ramach mieścić się tzw. czynności materialnotechniczne dyrektora szkoły obwodowej, a w szczególności: prowadzenie księgi ewidencji oraz księgi uczniów, przyjmowanie od dyrektora innej szkoły tego samego typu niebędącej dla danego ucznia szkołą obwodową powiadomienia o spełnianiu bądź zaprzestaniu spełniania obowiązku w tej szkole i dokonywanie na tej podstawie wpisów w księdze ewidencji, wystawianie i przysyłanie rodzicom upomnień w sprawach dotyczących dobrowolnego spełniania obowiązku oraz, ewentualnie, inicjowanie czynności organu egzekucyjnego, które mają na celu doprowadzenie do jego przymusowego wykonania. Zatem zakres przedmiotowy wymienionych w ww. przepisie kompetencji dyrektora szkoły wskazuje, iż nie prowadzi on postępowań administracyjnych oraz nie rozstrzyga indywidualnych spraw z zakresu administracji publicznej w formie decyzji.

Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Warmińsko-Mazurskiego z 5 maja 2022 r.
(sygn. PN.4131.209.2022, Dziennik Urzędowy Województwa Warmińsko-Mazurskiego)

6.2.2. Przyjmowanie uczniów do szkół podstawowych

Odpowiedzialność dyrektora szkoły za organizację przyjmowania uczniów do szkół, jest kolejnym obszarem współdziałania z innymi podmiotami, jak rodzice i organ prowadzący.

Jeśli rodzice dziecka wystąpią z takim wnioskiem, dyrektor może przyjąć do szkoły już sześciolatka (przez co rozumie się dziecko, które w danym roku kalendarzowym kończy sześć lat, bez względu na miesiąc urodzenia), na co pozwala art. 36 ust. 1 P.oś.

Wyjątek od zasady rozpoczynania nauki w szkole podstawowej przez dzieci siedmioletnie jest możliwy także poprzez wyrażenie przez dyrektora zgody na odroczenie obowiązku nauki. W tym przypadku także odbywa się to na wniosek rodziców, zgodnie z art. 36 ust. 4 P.oś., pod warunkiem złożenia przez nich stosownego wniosku w terminie.

W związku z brakiem obowiązku zapisywania dzieci do szkół obwodowych, dyrektor wyraża także zgodę na realizowanie przez dziecko obowiązku szkolnego w innej szkole,

jeśli (także z zachowaniem odpowiedniego terminu) wniosą o to rodzice. Zgoda może obejmować również spełnianie obowiązku nauki poza szkołą, co w związku z art. 37 ust. 3 P.oś. dotyczy chociażby uczniów posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym.

Zadania związane z przyjmowaniem uczniów do szkół obejmują również organizację i koordynowanie procesu rekrutacji. W przypadku szkół podstawowych, zadania te mają ograniczony zakres, gdyż w związku z art. 130 ust. 5 P.oś., dzieci zamieszkałe w obwodzie danej szkoły, są przyjmowane do pierwszej klasy z urzędu. W związku z brakiem obowiązku realizacji nauki w najbliższej szkole, przepisy prawa przewidują jednak także odrębną procedurę rekrutacyjną dla rodziców dzieci „z zewnątrz”. Dyrektor jest w tej sytuacji podmiotem decydującym o przyjęciu czy nieprzyjęciu dziecka, mając na względzie konieczność zapewnienia miejsca w zarządzanej szkole podstawowej w pierwszej kolejności dla dzieci pochodzących z jej obwodu. Pierwszeństwo uczniów zamieszkałych w obwodzie szkoły, w związku z art. 130 ust. 2 P.oś., dotyczy także przyjmowania w trakcie roku szkolnego. Jeśli zadania związane z rekrutacją są przeprowadzane prawidłowo, nie trzeba martwić się o „mieszanie” uczniów tych dwóch grup.

Odrębnie przeprowadza się postępowanie rekrutacyjne do publicznego przedszkola, oddziału przedszkolnego w publicznej szkole podstawowej lub publicznej innej formy wychowania przedszkolnego dla kandydatów zamieszkałych na terenie gminy, a dopiero po jego zakończeniu ewentualnie przeprowadza się odrębną rekrutację dla kandydatów mieszkających poza obszarem danej gminy. Nie zachodzi zatem obawa "mieszania się" kandydatów mieszkających na terenie danej gminy i poza jej obszarem w procesie rekrutacyjnym.

Wyrok NSA z 17 grudnia 2021 r. (sygn. III OSK 4794/21 CBOSA)

Sam proces rekrutacji do szkół podstawowych został uregulowany dwójako – w odniesieniu do oddziałów przedszkolnych istniejących w takich szkołach (popularnych „zerówek”), jak również w odniesieniu do „zwykłych” klas pierwszych. Kwestie te zostały uregulowane w art. 130-131 P.oś. Przepisy nakazują przyjmowanie do takich oddziałów z urzędu, dzieci zamieszkałych w obwodzie placówki oferującej im odbycie przygotowania przedszkolnego, także w ciągu roku szkolnego. Inne dzieci mogą zostać przyjęte przez dyrektora na wniosek.

Możliwości dyrektora szkoły dotyczące decydowania o przyjęciu lub nieprzyjęciu ucznia są ograniczone w sytuacji, gdy z przyczyn organizacyjnych przyjęcie wymagałoby podjęcia nakładów finansowych. W takim przypadku wymagana jest zgoda organu prowadzącego. Udział organu jednostki samorządu terytorialnego (wójta) przewiduje ponadto art. 130 ust. 6 P.oś. Na mocy tego przepisu, dyrektor przedszkola czy szkoły podstawowej z funkcjonującym oddziałem przedszkolnym, jest zobowiązany do przyjęcia bez postępowania rekrutacyjnego dziecka, któremu tę konkretną placówkę, jako

miejsce odbywania przygotowania przedszkolnego wskazał wójt (lub burmistrz czy prezydent miasta, jako organ wykonawczy gminy), zamiast oddziału, w którego obwodzie dziecko mieszka. Decyzja wójta nie zapada przy tym wbrew woli rodziców. Przyjęcie dziecka w takim trybie, tj. bez postępowania rekrutacyjnego, wciąż następuje na podstawie ich wniosku – tyle że z powodu wyraźnego wskazania konkretnej placówki przez organ wykonawczy gminy, dyrektor szkoły nie ma już możliwości odmowy.

Samo pojęcie postępowania rekrutacyjnego wymaga omówienia. Kojarzy się ono bowiem raczej z rekrutacją do szkół ponadpodstawowych, czy na studia wyższe, gdzie kandydaci rywalizują między sobą na podstawie posiadanych dyplomów czy świadectw z odpowiednią średnią ocen. Tymczasem, choć o żadnym z tych elementów nie może być mowy, także procedura przyjmowania dzieci do oddziałów przedszkolnych jest oparta o ścisłe wytyczne i skutkuje powstaniem konkurencji między kandydatami. Art. 131 ust. 2 P.oś. wymienia kryteria, które znajdują zastosowanie w przypadku, gdy liczba chętnych dzieci zamieszkałych na obszarze danej gminy przekracza możliwości oddziału dysponującego zbyt małą liczbą miejsc. Są to:

- wielodzietność rodziny kandydata,
- niepełnosprawność kandydata,
- niepełnosprawność jednego lub obojga rodziców kandydata,
- niepełnosprawność rodzeństwa kandydata,
- samodzielne wychowywanie kandydata w rodzinie,
- objęcie kandydata pieczęcią zastępczą.

Wszystkie powyższe kryteria stosowane w takim przypadku mają jednakową wartość. Jeśli jednak ich wykorzystanie nie zakończy postępowania poprzez wyłonienie kompletnej listy kandydatów, w postępowaniu bierze udział organ prowadzący.

Organ ten przejmuje inicjatywę w pierwszym etapie postępowania rekrutacyjnego, gdy pomimo zastosowania podstawowych kryteriów osiągnięto równorzędne wyniki lub nie zapelniono wszystkich dostępnych miejsc. Wyznacza wtedy dodatkowe kryteria, które mają służyć zapewnieniu jak najpełniejszej realizacji potrzeb dziecka i jego rodziny, zwłaszcza rodziny, w której rodzice albo rodzic samotnie wychowujący kandydata muszą pogodzić obowiązki zawodowe z obowiązkami rodzinnymi, a także realizacji potrzeb społecznych.

Rada gminy, ustalając kryteria (rekrutacji do publicznego przedszkola), ma wprowadzić autonomię przy ich określaniu i przyznaniu każdemu z ustalonych przez siebie kryteriów rekrutacyjnych określonej wartości punktowej, lecz musi brać pod uwagę wszystkie dyrektywy wskazane przez ustawodawcę [...] Wprowadzenie do kryteriów rekrutacyjnych przesłanki wieku dziecka, wyrażającej się w odniesieniu do obowiązkowego rocznego przygotowania przed-

szkolnego lub odroczonego obowiązku szkolnego, nie znajduje swojego umocowania w ustawowej przesłance "zapewnienia jak najpełniejszej realizacji potrzeb dziecka i jego rodziny..."

Wyrok WSA w Gliwicach z 4 września 2018 r. (sygn. IV SA/Gl 582/18 CBOSA)

Na drugim etapie rekrutacji kluczowe znaczenie może mieć natomiast kryterium dochodowe. Trudno oczekiwać, aby w całym kraju stosowano jedno, wobec czego ustawodawca w art. 131 ust. 5 P.o.s. polecił opracowanie takiego kryterium organowi prowadzącemu. Ten, ustanawiając dodatkowe kryteria stosowane na pierwszym etapie rekrutacji, a także kryteria dochodowe używane na etapie drugim, ma większą dowolność niż dyrektor szkoły - związany kryteriami ustanowionymi w drodze ustawy na początkowym etapie. Organ prowadzący może przyznać „autorskim” kryteriom różną wartość, a jedynym dotyczącym go ograniczeniem jest ich liczba – wszystkich dodatkowych kryteriów nie może być więcej niż sześć.

Należy przy tym dodać, że dopiero gdy wyczerpanie wszystkich powyższych kroków nie doprowadzi do zapewnienia miejsc w przedszkolu czy oddziale przedszkolnym, możliwe jest przyjęcie dzieci zamieszkałych poza daną gminą (nie mylić z obwodem).

W przypadku rekrutacji do pierwszych klas szkół podstawowych, organ prowadzący ponownie otrzymuje szerokie kompetencje. Ustawodawca nie określił kryteriów obowiązkowych, jak te stosowane w razie potrzeby w pierwszym etapie postępowania rekrutacyjnego w przedszkolach. Jeśli po przyjęciu wszystkich zapisanych dzieci zamieszkałych w obwodzie danej szkoły, ta wciąż dysponuje wolnymi miejscami, to na podstawie ust. 2 dyrektor musi podporządkować się kryteriom ustalonym przez organ prowadzący.

Obowiązkiem organu prowadzącego jest określenie wartości spełnienia każdego z kryteriów, a także dokumentów służących potwierdzeniu ich spełnienia. Ogólnym celem, jaki ma towarzyszyć temu działaniu, jest zapewnienie jak najpełniejszej realizacji potrzeb dziecka i jego rodziny oraz lokalnych potrzeb społecznych. Podobnie jak w przypadku rekrutacji do przedszkoli, organ może korzystać z kryteriów dochodowych. Dyrektor pozostaje zatem związany wytycznymi, których sam nie ustanawia.

6.2.3. Przyjmowanie uczniów do szkół ponadpodstawowych

Postępowanie rekrutacyjne do pierwszych klas szkół ponadpodstawowych przedstawia się bardziej „typowo”. Wobec braku obwodów i innych terytorialnych ograniczeń dotyczących przyjmowania kandydatów, dyrektorzy kierują się przede wszystkim poziomem uczniów ubiegających się o przyjęcie. Niezależnie od tego, jak wysoko zawieszona jest „poprzeczka”, istnieje szereg podstawowych zasad wiążących zarówno dyrektora, jak i uczniów biorących udział w rekrutacji.

Na mocy art. 134 ust. 1 pkt 1 P.oś., od kandydatów każdorazowo wymaga się ukończenia szkoły podstawowej. Kolejne przepisy precyzują natomiast inne zaświadczenia i orzeczenia, które warunkują możliwość podjęcia przez ucznia nauki w szczególnych rodzajach szkół ponadpodstawowych, tj. prowadzących szkolenie zawodowe. Dodatkowe kryteria znajdują zastosowanie, gdy liczba chętnych przewyższa liczbę miejsc. Także w tym przypadku dyrektor szkoły nie ma bowiem dowolności.

Wszystkie, stosowane łącznie kryteria, zostały wymienione w art. 134 ust. 2 P.oś. Wynikają z niego osiągnięcia uczniów, które zapewniają im szczególnie mocną pozycję na etapie konkurowania z innymi absolwentami szkół podstawowych, jak:

- wysokie wyniki egzaminów ósmoklasisty,
- wymienione na świadectwie ukończenia szkoły podstawowej oceny z języka polskiego i matematyki oraz z dwóch obowiązkowych zajęć edukacyjnych ustalonych przez dyrektora danej szkoły jako brane pod uwagę w postępowaniu rekrutacyjnym do danego oddziału tej szkoły,
- świadectwo z wyróżnieniem,
- szczególne osiągnięcia wymienione na świadectwie ukończenia szkoły podstawowej,
- wyniki sprawdzianu uzdolnień kierunkowych (dotyczy uczniów ubiegających się o przyjęcie do oddziałów wymagających indywidualnych predyspozycji).

W razie uzyskania równorzędnych wyników i konieczności dokonania głębszej selekcji, dyrektor na mocy art. 134 ust. 3 P.oś. kieruje się względami zdrowotnymi. Możliwość nauki w kierowanej przez siebie szkole zapewnia przede wszystkim uczniom z problemami ograniczającymi możliwości wyboru kierunku kształcenia ze względu na stan zdrowia. Szczegółowe, obowiązujące dyrektora szkoły wytyczne, zostały przewidziane przez ustawodawcę także w przypadkach szkół innego rodzaju, jak branżowe szkoły II stopnia, szkoły sportowe, czy szkoły z oddziałami dwujęzycznymi.

Opisując kompetencje dyrektora w zakresie postępowania rekrutacyjnego, należy ponadto wspomnieć o przypadku, w którym takiego postępowania w zwykłej formule się nie przeprowadza. Zgodnie z art. 132 P.oś. kandydaci do szkół ponadpodstawowych będący laureatami i finalistami ogólnopolskich olimpiad przedmiotowych, a także laureaci konkursów przedmiotowych o zasięgu wojewódzkim lub ponadwojewódzkim przeprowadzonych zgodnie z przepisami ustawy o systemie oświaty, są przyjmowani do wybranych szkół poza kolejnością, przed wszystkimi innymi kandydatami.

Rola dyrektora szkoły ogranicza się w tym przypadku do zweryfikowania najbardziej ogólnych wymogów związanych z nauką w danej szkole, jak posiadanie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, potwierdzony brak przeciwwskazań zdrowotnych do

kształcenia i pracy w wybranym zawodzie, czy posiadanie odpowiednio wysokich kompetencji językowych związanych z zamiarem nauki w oddziale dwujęzycznym (co nie dotyczy laureatów i finalistów olimpiad tego języka, a także laureatów konkursów tego języka organizowanych na poziomie wojewódzkim lub wyższym).

6.2.4. Skreślanie z listy uczniów

Nie każdy może zostać skreślony z listy uczniów. Normą nadrzędną wobec wszystkich regulacji jest bowiem konstytucyjny obowiązek szkolny. Jeśli dany uczeń z racji wieku jest zobowiązany do uczęszczania do szkoły, dyrektor szkoły, zgodnie z art. 68 ust. 4 P.oś., może skreślić go z listy wyłącznie na pisemny wniosek rodziców. Jeśli jednak taki wniosek nie został złożony, a z racji wagi przewinienia, jakiego dopuścił się dany uczeń, zasadne jest jego „wyrzucenie”, w grę wchodzi tylko przeniesienie go do innej szkoły. Na wniosek dyrektora szkoły operację tę przeprowadza kurator oświaty. Samo złożenie tego rodzaju wniosku jest jasną informacją – wobec tego ucznia żadne łagodniejsze środki nie są adekwatne i konieczna jest „terapia wstrząsowa”.

Wniosek dyrektora szkoły o przeniesienie ucznia jest tylko informacją dla kuratora oświaty o wyczerpaniu dostępnych w szkole środków oddziaływania na ucznia oraz potrzebie interwencji kuratora oświaty. Przeniesienie ucznia do innej szkoły jest najdalej idącą sankcją za naruszanie statutu szkoły i rażące naruszenie obowiązków ucznia.

Wyrok WSA w Warszawie z 3 lutego 2020 r. (sygn. II SA/Wa 1960/19 CBOSA)

Jeśli jednak powyższe ograniczenia nie występują, uczeń może zostać trwale skreślony z listy. Wykonanie tej władczej kompetencji dyrektora szkoły, wynikającej z art. 68 ust. 2 P.oś. odbywa się w formie decyzji administracyjnej.

Sama procedura w tym zakresie jest wyjątkowo ciekawa, bowiem toczy się nie tylko na podstawie tej ustawy, lecz przede wszystkim w trybie administracyjnym k.p.a. Co równie ciekawe, relegowanie ucznia ze szkoły znów angażuje wiele różnych podmiotów i organów. Decyzja dyrektora szkoły następuje na podstawie uchwały rady pedagogicznej w tej sprawie, a ponadto jest poprzedzona opinią samorządu uczniowskiego. Dzieje się tak dlatego, aby podejmowana decyzja nie miała cech niedopuszczalnej dowolności – mimo, że jest decyzją uznaniową.

Skreślenie następuje na podstawie uchwały rady pedagogicznej, po zasięgnięciu opinii samorządu uczniowskiego. Niewątpliwie wydana na podstawie ww. przepisu decyzja ma charakter uznaniowy. Sądowa kontrola uznaniowych decyzji jest ograniczona. Sąd może badać, czy decyzja nie nosi cech dowolności, a więc, czy organ rozstrzygając sprawę zebrał cały materiał dowodowy i dokonał wyboru określonego sposobu jej załatwienia, po wszechstronnym i dogłębnym rozważeniu wszystkich okoliczności. Zobowiązuje to organ do wnikliwego uzasadnienia przestanek, jakimi się kierował, wybierając właśnie taki sposób załatwienia sprawy oraz

obowiązek pełnego i wyczerpującego przeprowadzenia postępowania dowodowego, celem zgromadzenia materiału dowodowego dającego podstawy do rozstrzygnięcia sprawy.

Wyrok NSA z 11 czerwca 2025 r. (sygn. III OSK 1660/24)

Krok po kroku, procedura ta wygląda zatem następująco:

Po pierwsze, dyrektor szkoły zbiera dane i dokumenty, na których podstawie możliwe jest podjęcie decyzji o skreśleniu z listy uczniów.

Po drugie, dyrektor szkoły weryfikuje zapisy statutu, aby mieć pewność, że wewnętrzne regulacje obowiązujące w szkole pozwalają na relegowanie ucznia. Wyczerpanie przewidzianych tam kar nie jest konieczne – statut szkoły może pozwolić na skreślenie ucznia z listy z pominięciem gradacji kar w wyjątkowych przypadkach (np. dopuszczenia się umyślnego przestępstwa ściganego z oskarżenia publicznego, stwierdzonego wyrokiem sądu).

Po trzecie, dyrektor informuje o zamiarze skreślenia z listy ucznia oraz (w przypadku ucznia niepełnoletniego) jego rodziców.

Po czwarte, dyrektor szkoły zasięga opinii samorządu uczniowskiego.

Po piąte, dyrektor zwołuje zebranie rady pedagogicznej, na którym podejmowana jest uchwała w sprawie skreślenia ucznia.

Po szóste, dysponując uchwałą rady pedagogicznej i opinią samorządu uczniowskiego dyrektor wydaje decyzję o skreśleniu ucznia z listy. Decyzja musi odpowiadać wymagom wynikającym z kodeksu postępowania administracyjnego.

„Ubytek” w liczbie uczniów nie może ująć uwadze organu prowadzącego, jednak z perspektywy samego ucznia, który zostaje skreślony, szczególne znaczenie ma w takiej sprawie organ nadzoru pedagogicznego. Na podstawie art. 51 ust. 1 pkt 4 lit. b P.oś. jest on bowiem organem wyższego stopnia w stosunku do dyrektora, zatem to do niego należy rozpatrzenie ewentualnego odwołania wniesionego przez stronę postępowania i – być może – przywrócenie ucznia w dotychczasowe miejsce.

6.3. NADZÓR PEDAGOGICZNY

Nadzór pedagogiczny w systemie edukacji ma dwie postacie. Nadzór o charakterze zewnętrznym jest zadaniem kuratora oświaty na podstawie art. 51 ust. 1 pkt 1 P.oś. Jego sprawowanie jest jednym z głównych obszarów działalności kuratora, który przeprowadzając go, podlega przepisom Prawa oświatowego, a także rozporządzenia w sprawie nadzoru pedagogicznego.

Funkcje nadzoru pedagogicznego realizowanego na płaszczyźnie zewnętrznej opisuje art. 55 ust. 8 P.oś. Wśród jego głównych założeń wymienia:

- obserwowanie, analizowanie i ocenianie przebiegu procesów kształcenia i wychowania oraz efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek,
- ocenianie stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek,
- udzielanie pomocy szkołom i placówkom, a także nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
- inspirowanie nauczycieli do poprawy istniejących lub wdrożenia nowych rozwiązań w procesie kształcenia, przy zastosowaniu innowacyjnych działań programowych, organizacyjnych lub metodycznych, których celem jest rozwijanie kompetencji uczniów.

Czynności związane z przeprowadzaniem nadzoru pedagogicznego w zdecydowanej większości należą do kuratora oświaty, zaś zadania dyrektora szkoły dotyczą przede wszystkim nadzoru pedagogicznego o charakterze wewnętrznym. Nie oznacza to jednak bierności dyrektora w sytuacji, gdy swoje zadania wykonuje kurator. Dyrektor jest bowiem zawiadamiany o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez kuratora, a przepisy rozporządzenia w sprawie nadzoru pedagogicznego gwarantują mu możliwość brania czynnego udziału w czynnościach.

Na podstawie art. 55 ust. 4 P.oś. dyrektor może otrzymywać zalecenia wynikające z przeprowadzanych czynności z wyznaczonym terminem ich realizacji. To najbardziej ogólny środek wpływu na działalność szkoły realizowany w ramach nadzoru pedagogicznego. Zalecenia są wydawane przez nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych w kuratoriach oświaty oraz w urzędach tych organów lub podporządkowanych im jednostkach organizacyjnych. Przepisy P.oś. wyznaczają ich do pomocy kuratorowi oświaty w ciążących na nim obowiązkach z tego zakresu. Same zalecenia wiążą dyrektora szkoły. W ciągu 30 dni od ich otrzymania lub 30 dni od dnia nieuwzględnienia zastrzeżeń (na zgłoszenie zastrzeżeń dyrektor ma 7 dni) dyrektor ma obowiązek poinformować organ sprawujący nadzór pedagogiczny o sposobie realizacji zaleceń, zaś organ prowadzący – także o ich treści.

Osobnym zagadnieniem jest stwierdzenie poważniejszych uchybień. Jeśli dana szkoła prowadzi swoją działalność z naruszeniem przepisów prawa, same zalecenia mogą być niewystarczające. Organ sprawujący nadzór pedagogiczny może wówczas, w drodze decyzji – zatem w formie innej niż zalecenia, które decyzjami nie są - polecić dyrektorowi usunięcie stwierdzonych uchybień w wyznaczonym czasie.

Jeśli uchybienia nie wynikają z uchwały czy zarządzenia organu jednostki samorządu terytorialnego (w takim przypadku kurator oświaty zawiadamia wojewodę), lecz pozostają w związku z działalnością dyrektora szkoły, ten nie może uchylić się od obowiązku wdrożenia odpowiednich zmian. Nieusunięcie uchybień stwierdzonych na podstawie art. 57 ust. 2 P.oś, czy nieopracowanie w porozumieniu z organem prowadzącym programu i harmonogramu poprawy jakości kształcenia i wychowania, jest „karane” niezwykle surowo. Jeśli dyrektor nie wykona takiego obowiązku, skutkuje to złożeniem przez kuratora oświaty wniosku o jego odwołanie wraz z końcem roku szkolnego, a nawet w jego trakcie, bez wypowiedzenia. W związku z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c P.oś., jest to jedna z przyczyn obligatoryjnego odwołania dyrektora szkoły przez organ prowadzący, który nie może poprzestać na zastosowaniu łagodniejszych środków.

6.4. DYREKTOR SZKOŁY A KURATOR OŚWIATY

W skrócie, pola współpracy dyrektora szkoły z kuratorem oświaty będącym organem nadzoru pedagogicznego można opisać następująco (na wybranych przykładach):

Organ nadzoru pedagogicznego – kurator oświaty	Dyrektor szkoły	Podstawa prawna
Przyjmowanie sprawozdania z realizacji w szkole eksperymentu pedagogicznego	Informowanie o wynikach i wnioskach z przeprowadzonego w szkole nadzoru pedagogicznego dotyczącego eksperymentu	Art. 45 ust. 12a P.oś.
Organizacja konkursów i olimpiad o zasięgu wojewódzkim (w imieniu wojewody)	Przeprowadzanie szkolnych etapów konkursów i olimpiad organizowanych przez kuratora oświaty	Art. 51 ust. 1 pkt 7 P.oś.

Opiniowanie arkuszy organizacyjnych szkół, przekazanych przez organy prowadzące, a przygotowanych przez dyrektorów	Przygotowywanie arkuszy organizacyjnych szkół i przekazywanie ich organowi prowadzącemu	Art. 51 ust. 1 pkt 12 P.oś, § 17 ust. 7-10 Rozporządzenia w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli
Wydawanie zaleceń wynikających z czynności przeprowadzonych przez nauczycieli działających w imieniu kuratora oświaty	Możliwość wniesienia zastrzeżeń do zgłoszonych zaleceń	Art. 55 ust. 4-5 w zw. z art. 60 ust. 8 P.oś.
Polecanie, w drodze decyzji, opracowania programu i harmonogramu poprawy efektywności kształcenia lub wychowania	Przygotowywanie programu naprawczego uwzględniającego uwagi i wnioski organu sprawującego nadzór pedagogiczny, w wyznaczonym terminie i we współdziałaniu z organem prowadzącym	Art. 56 ust. 1-2 P.oś.
Opiniowanie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły osobie niebędącej nauczycielem	Sprawowanie funkcji w razie powołania przez organ prowadzący, bez prawa sprawowania nadzoru pedagogicznego	Art. 62 ust. 2-3 P.oś.
Przenoszenie do innej szkoły ucznia objętego obowiązkiem szkolnym	Wnioskowanie o przeniesienie ucznia, którego z racji obowiązku szkolnego nie może skreślić z listy uczniów pomimo wystąpienia przesłanek statutowych	Art. 68 ust. 2-3 P.oś.
Uchylanie niezgodnych z prawem uchwał rady pedagogicznej, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego	Niezwłoczne zawiadamianie organu sprawującego nadzór pedagogiczny o wstrzymaniu wykonania uchwały rady pedagogicznej niezgodnej z przepisami	Art. 71 ust. 2-3 P.oś.

Wnioskowanie o dokonanie oceny pracy nauczyciela	Ocena pracy nauczyciela	Art. 6a ust. 1 pkt 2 KN
Ocena pracy nauczyciela zajmującego stanowisko kierownicze i sprawującego nadzór pedagogiczny, wraz z dyrektorem szkoły niebędącym nauczycielem	Dokonywana w porozumieniu z organem prowadzącym nadzór pedagogiczny ocena pracy nauczyciela zajmującego stanowisko kierownicze inne niż dyrektor szkoły i sprawującego nadzór pedagogiczny	Art. 6a ust. 5c KN
Rozpatrywanie odwołania nauczyciela od oceny jego pracy dokonanej przez dyrektora	Przekazywanie organowi odwołania nauczyciela od oceny jego pracy	Art. 6a ust. 9 pkt 1 KN
Uczestnictwo w pracach komisji egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela mianowanego	Uczestnictwo w pracach komisji egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela mianowanego	Art. 9g ust. 2 pkt 2-3 KN

Istnieje jednak także druga postać nadzoru pedagogicznego. Ma charakter **nadzoru wewnątrzszkolnego** i odbywa się na podstawie planu sporządzonego przez dyrektora szkoły, z uwzględnieniem wniosków wynikających z przeprowadzonego w poprzednim roku szkolnym przez kuratora oświaty nadzoru pedagogicznego.

Zadaniem dyrektora szkoły jest przygotowanie kompleksowego planu nadzoru pedagogicznego, zgodnego z założeniami § 23 ust. 3 rozporządzenia w sprawie nadzoru pedagogicznego. Musi zawierać:

- informacje o tematyce i terminach przeprowadzenia kontroli,
- informacje o zakresie wspomagania nauczycieli w realizacji ich zadań,
- plan obserwacji prowadzonych przez nauczycieli zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, a także innych zajęć i czynności wynikających z działalności statutowej szkoły.

Plan jest przedstawiany przez dyrektora na zebraniu rady pedagogicznej do **15 września** każdego nowego roku szkolnego. Nauczyciele muszą być ponadto poinformowani o każdej zmianie w już przygotowanym planie, zaś po jego zrealizowaniu – o wynikach i wnioskach z przeprowadzonego nadzoru.

Samo badanie jest wykonywane przez dyrektora we współpracy z innymi nauczycielami zajmującymi stanowisko kierownicze. W przypadku, gdy dyrektor szkoły nie jest nauczycielem, to właśnie wicedyrektor będący nauczycielem przejmuje ten obowiązek. Możliwość sprawowania nadzoru pedagogicznego przez nie-nauczyciela została wykluczona mocą art. 62 ust. 3 P.o.ś., a od tego zakazu nie przewidziano żadnych wyjątków.

Zadania dyrektora (z zastrzeżeniem powyższego) związane z prowadzeniem nadzoru pedagogicznego zostały wymienione w § 22 rozporządzenia w sprawie nadzoru pedagogicznego. Opierają się one na kontroli przestrzegania przez nauczycieli przepisów prawa dotyczących działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki, a także kontroli przebiegu procesów kształcenia i wychowania w szkole lub placówce wraz z efektami działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki. Obowiązki te są realizowane z reguły przy współdziałaniu rady pedagogicznej. Dyrektor szkoły przekazuje jej wnioski i obserwacje wynikające z nadzoru, a także – poniekąd w formie tzw. briefingu – przedstawia jej cele na kolejny rok szkolny i nowe założenia polityki oświatowej państwa.

Nadzór pedagogiczny nie kończy się jednak na kontrolowaniu. Jego równorzędną funkcją jest:

- wspomaganie nauczycieli poprzez diagnozę pracy szkoły,
- planowanie działań rozwojowych,
- motywowanie nauczycieli do doskonalenia zawodowego, prowadzenie działań rozwojowych chociażby przez organizowanie szkoleń i porad. Niezbędna jest do tego analiza dokumentacji procesu nauczania, a także prowadzonych zajęć.

Pozycja dyrektora wewnątrz szkoły opiera się zatem w dużej mierze na kontroli i byciu kontrolowanym. Obserwacje poczynione przez kuratora oświaty mogą być powodem odwołania dyrektora, zaś obserwacje dyrektora wewnątrz szkoły mogą być natomiast impulsem istotnych zmian w jej organizacji i funkcjonowaniu.

6.5. ARKUSZ ORGANIZACYJNY SZKOŁY

Sporządzanie przez dyrektora arkuszy organizacyjnych danej szkoły to jedna z głównych kompetencji administracyjno-zarządczych. Dla wyjaśnienia znaczenia tego dokumentu, należy odnieść się do art. 110 P.o.ś. Zgodnie z jego ust. 1, funkcją arkusza organizacyjnego szkoły jest określenie szczegółowej organizacji nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym, zatem w gruncie rzeczy – rozplanowanie realizacji podstawowych zadań szkoły.

Dyrektor szkoły przygotowując arkusz organizacyjny, uwzględnia przepisy wydane na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 3. Do aktów tych należą:

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli – akt porządkujący informacje związane z treścią arkusza i szeregiem innych regulacji, dotyczących m.in. liczby uczniów w danym oddziale. Zadania dyrektora szkoły wynikające z tego rozporządzenia, to organizowanie pracy szkoły poprzez tworzenie wewnątrz niej zespołów służących realizacji zadań szkoły wymienionych w statucie, co wynika z art. 111 pkt 5 P.o.s., dzielenie zbyt liczebnych klas, a także dokonywanie w nich innych zmian, jak możliwość zwiększenia liczby dzieci niepełnosprawnych uczęszczających do oddziału integracyjnego, powyżej normy określonej w § 6 ust. 1. Najważniejsze informacje i wymogi formalne stawiane arkuszowi organizacyjnemu znajdują się natomiast w § 17.
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół – akt ten przewiduje szereg zadań natury administracyjnej, jakie dyrektor szkoły musi wykonać. Przepisy rozporządzenia opisują porządek ramowego planu nauczania, a także tygodniowego i semestralnego rozkładu zajęć. Oddają dyrektorowi szkoły do dyspozycji kilka godzin przeznaczonych na organizację nietypowych zajęć, w tym związanych z rozwijaniem zainteresowań i odpowiadaniem na inne potrzeby uczniów. Dyrektorowi liceum ogólnokształcącego przepisy pozostawiają dokonanie wyboru jednego z przedmiotów realizowanych tylko w klasie I, a także przedmiotów nauczanych w zakresie rozszerzonym w klasach o określonych profilach. Podobnie dzieje się w technikach, gdzie ustalając przedmioty nauczane na poziomie rozszerzonym, dyrektor uwzględnia zawód, w jakim szkoła kształci. Dokonywanie wyborów w przedmiocie nauczanych przedmiotów pozostaje także uprawnieniem dyrektora szkoły branżowej i innych szkół.

Szczegółowe możliwości związane z ramowymi planami nauczania zawierają ponadto tabele przedstawione w załącznikach do tego rozporządzenia. Prócz tych przepisów, należy przypomnieć także o ważnych regulacjach wynikających bezpośrednio z ustawy – P.o.s., jak również z KN definiującej pojęcia związane z wymiarem zajęć prowadzonych przez nauczyciela – których znajomość jest niezbędna przy tworzeniu arkusza organizacyjnych.

W praktyce, tworzenie arkuszy organizacyjnych przybiera następującą formę:

Korzystając ze szkolnej dokumentacji, planów nauczania i danych dotyczących naboru uczniów oraz zatrudniania nauczycieli, dyrektor określa:

- liczbę nauczycieli ogółem, w tym liczbę nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze,
- imiona, nazwiska i stopnie awansu zawodowego poszczególnych nauczycieli, rodzaj prowadzonych przez nich zajęć oraz ich ilość,
- liczbę nauczycieli przystępujących do postępowań egzaminacyjnych lub postępowań kwalifikacyjnych w danym roku szkolnym,
- liczbę pracowników administracji i obsługi, w tym zajmujących stanowiska kierownicze, oraz etatów przeliczeniowych,
- liczbę pracowników ogółem, w tym zajmujących stanowiska kierownicze.

Oprócz tych informacji, w arkuszu organizacyjnym szkoły podaje się:

- liczbę oddziałów poszczególnych klas,
- liczbę uczniów w poszczególnych oddziałach,
- ogólną liczbę godzin pracy finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący, w tym liczbę godzin zajęć edukacyjnych i opiekuńczych, liczbę zajęć rewalidacyjnych, z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz innych zajęć wspomagających proces kształcenia, realizowanych w szczególności przez pedagoga, psychologa, logopedę i innych nauczycieli,
- liczbę uczniów korzystających z opieki świetlicowej, liczbę godzin zajęć świetlicowych oraz nauczycieli prowadzących zajęcia na świetlicy,
- liczbę godzin zajęć świetlicowych oraz zajęć opiekuńczych i wychowawczych w internacie,
- liczbę godzin pracy biblioteki szkolnej.

Dla poszczególnych oddziałów podaje się:

- tygodniowy lub semestralny wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w tym godzin zajęć prowadzonych w grupach,
- tygodniowy wymiar godzin zajęć: religii, etyki, języka mniejszości narodowej, etnicznej lub regionalnego i nauki własnej historii i kultury, nauki geografii państwa, z którego obszarem kulturowym utożsamia się mniejszość narodowa, sportowych w oddziałach i szkołach sportowych oraz w oddziałach i szkołach mistrzostwa sportowego, jeżeli takie zajęcia są prowadzone w szkole,

- tygodniowy wymiar zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych,
- wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego,
- wymiar i przeznaczenie godzin, które organ prowadzący może dodatkowo przyznać w danym roku szkolnym na realizację zajęć edukacyjnych, w szczególności dodatkowych zajęć edukacyjnych i zajęć z języka migowego lub na zwiększenie liczby godzin wybranych obowiązkowych zajęć edukacyjnych,
- wymiar i przeznaczenie godzin stanowiących różnicę między sumą godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego a minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie określoną w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego,
- tygodniowy lub semestralny wymiar i przeznaczenie godzin do dyspozycji dyrektora szkoły.

Następnie, dyrektor szkoły uzyskuje opinię organizacji związkowych, która jest dostarczana nie później niż do **19 kwietnia**. Dalej, do **21 kwietnia** dyrektor szkoły dostarcza arkusz organizacyjny do organu prowadzącego.

Organ prowadzący uzyskuje opinię organu sprawującego nadzór pedagogiczny do **20 maja**, a następnie zatwierdza arkusz organizacyjny do **29 maja**.

Tworzenie arkuszy organizacyjnych jest kolejnym obszarem, w którym dyrektor jest zobowiązany do współpracy z innymi podmiotami. Na mocy art. 110 ust. 2 P.oś., dyrektor przekazuje arkusz do zaopiniowania zakładowym organizacjom związkowym zrzeszającym nauczycieli. Obowiązek dotyczy tylko organizacji reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu tej ustawy. Dopiero wtedy, czyli po otrzymaniu opinii, arkusz organizacyjny szkoły może zostać zatwierdzony przez organ prowadzący. Wykonanie w określonym porządku wszystkich czynności angażujących zarówno samego dyrektora szkoły, jak i organ prowadzący oraz organizacje związkowe, umożliwia postępowanie się arkuszem. Na jego podstawie dyrektor szkoły ustala już docelowy tygodniowy rozkład zajęć, uwzględniając zasady ochrony zdrowia i higieny pracy.

Obowiązki te nie mogą jednak prowadzić do uznania, że przygotowanie arkusza jest zadaniem wspólnym, a dyrektor szkoły przygotowując go pozostaje zdany na wytyczne ze strony organu prowadzącego.

Przepisy ustawy [...] Prawo oświatowe, nie dają organowi wykonawczemu prawa do wydawania jakichkolwiek wytycznych do opracowywania arkusza organizacji szkoły lub przedszkola przez dyrektora szkoły lub przedszkola. Czym innym jest sprawowanie nadzoru, czy też zatwierdzenie konkretnych działań (w tym arkuszy organizacji poszczególnych placówek), które zazwyczaj jest czynnością następczą, a czym innym próba uprzedniego narzucenia dyrektorom placówek konkretnych rozwiązań i związania ich wytycznymi - nieznanymi oparcia w przepisach prawa. Ustalanie wiążących wytycznych, poprzez określenie sposobu sporządzania arkuszy organizacyjnych wkracza w zakres ustawowych zadań realizowanych przez kierujących nimi dyrektorów. Naruszeniem prawa jest zatem nałożenie na dyrektorów szkół i przedszkoli obowiązku kierowania się założeniami prawno-organizacyjnymi do sporządzenia arkuszy organizacyjnych.

Wyrok WSA w Gliwicach z 17 lutego 2021 r. (sygn. III SA/Gl 686/20)

6.6. DYSPONOWANIE FINANSAMI SZKOŁY

Z perspektywy dyrektora szkoły, działalność finansowa wiąże się z dysponowaniem szkolnymi środkami i koniecznością wykorzystywania ich zgodnie z przeznaczeniem. Szkoła wymaga stałego ponoszenia wydatków na jej utrzymanie i możliwość realizacji zadań wynikających zarówno z przepisów ogólnych, jak również z lokalnych strategii związanych z oświatą.

Pozycja dyrektora szkoły jest w tym obszarze szczególna. Jako kierownik samorządowej jednostki organizacyjnej, pozostaje bowiem dysponentem publicznych środków finansowych, ponosząc odpowiedzialność za ich prawidłowe wykorzystanie.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych (dalej – u.f.z.o.) każda szkoła prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego jest jednostką budżetową. Zgodnie z art. 11 u.f.p. szkoła pokrywa wydatki bezpośrednio z budżetu danej jednostki samorządu terytorialnego, a także odprowadzaniu pobranych dochodów na jej rachunek (z zastrzeżeniem art. 223 u.f.p.)

Kluczowym zagadnieniem związanym z gospodarowaniem szkolnymi finansami jest przy tym wskazany w art. 11 ust. 3 u.f.p. plan dochodów i wydatków, zwany też planem finansowym szkoły. Zadaniem dyrektora, jako osoby dysponującej określonymi środkami, jest przygotowanie projektu planu finansowego, podlegającego zaopiniowaniu przez radę pedagogiczną i radę szkoły, w ramach przyznanych im kompetencji. Należy w tym miejscu podkreślić – nie plan finansowy lecz projekt planu finansowego.

Zanim projekt zostanie przygotowany, dyrektor musi zgromadzić informacje konieczne do jego opracowania. Dzieje się to najczęściej we wrześniu, a najpóźniej – na początku października każdego roku.

Same dane, które są potrzebne do wykonania planu obejmują zwłaszcza:

- informacje umieszczone w arkuszu organizacyjnym szkoły, w tym informacje obejmujące liczbę oddziałów i nauczycielskich etatów,
- dane dotyczące zatrudnianych osób oraz ponoszonych i spodziewanych wydatków na wynagrodzenia, w tym dodatki, nagrody i odprawy,
- dane dotyczące ponoszonych na bieżąco wydatków na funkcjonowanie szkoły, znajdujące oparcie w rachunkach za media czy utrzymywany sprzęt,
- dane obejmujące ewentualne dochody,
- założenia i wytyczne przedstawione przez organ prowadzący, m.in. priorytety na dany rok i ograniczenia dotyczące wydatków określonych kategorii.

Po zebraniu potrzebnych danych, opracowanie planu finansowego może wyglądać następująco:

Projekt planu finansowego jest przekazywany przez dyrektora szkoły radzie pedagogicznej, radzie rodziców i ew. radzie szkoły, w celu jego zaopiniowania.

Przedłożenie planu finansowego (po wcześniejszym pozytywnym zaopiniowaniu jego projektu) zarządowi jednostki samorządu terytorialnego będącej organem prowadzącym.

Przyjęcie uchwały budżetowej przez radę j.s.t.

Po czwarte, dyrektor szkoły zasięga opinii samorządu uczniowskiego.

Sporządzenie ostatecznego planu finansowego po otrzymaniu informacji o ostatecznych kwotach dochodów i wydatków.

Ewentualne dostosowanie planu finansowego do wytycznych przyjętej uchwały budżetowej.

Jeśli chodzi o terminy, należy pamiętać że możliwości związane z przygotowaniem planu są ściśle związane z terminami dotyczącymi organów samorządu. Mając na uwadze, że przyjęcie uchwały budżetowej następuje nie później niż do **31 stycznia**, projekt planu finansowego musi być gotowy już w grudniu. Przepisy ustawy o finansach publicznych (art. 248 ust. 2) wyznaczyły datę **22 grudnia**. Kolejno, nie później niż do **27 grudnia** zarządy jednostek samorządu terytorialnego weryfikują otrzymane projekty i nanoszą na nie ewentualne niezbędne poprawki, o czym informują dyrektorów.

Choć przygotowany w takim trybie projekt planu finansowego nie jest jeszcze ostatecznym produktem, to wiąże szkołę i stanowi podstawę jej gospodarki finansowej od 1 stycznia danego roku (dlatego tak kluczowe jest ukończenie go w terminach narzuconych ustawą o finansach publicznych) do dnia sporządzenia planu ostatecznego, w pełni zgodnego z już przyjętą uchwałą budżetową. Słowem przypomnienia, uchwała ta jest przyjmowana do **31 stycznia**.

O ile organizacja obsługi szkoły oraz zapewnianie odpowiednich środków na wykonywanie przez szkołę swoich zadań znajdują się w dużej mierze poza obszarem kompetencji dyrektora szkoły, to właśnie on ponosi odpowiedzialność za wewnątrzszkolną gospodarkę. Obowiązujące go regulacje dotyczące publicznych finansów nie pozwalają na swobodę i wdrażanie „autorskich” pomysłów na zarządzanie pieniędzmi bez wiedzy i zgody organu prowadzącego. Wszelkie zmiany wynikające chociażby z niezaplanowanych wcześniej wydatków, mogą być dokonywane za zgodą organu prowadzącego. Organ ten może również udzielić dyrektorowi upoważnienia do samodzielnego dokonywania przeniesień w drodze zarządzenia.

6.7. DYREKTOR SZKOŁY I MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Należy wspomnieć o udziale dyrektora w procesie zapewniania uczniom bezpłatnego dostępu do podręczników, materiałów edukacyjnych lub materiałów ćwiczeniowych. Na podstawie art. 54 ust. 4 u.f.z.o. do zadań dyrektora należy określenie szczegółowych warunków korzystania przez uczniów z takich materiałów.

W szerszym ujęciu, na podstawie art. 56 ust. 4 i 5 u.f.z.o., dyrektor ustala zestaw materiałów i w ramach łącznej kwoty dotacji celowej, w uzasadnionych przypadkach może wyrazić zgodę na zwiększenie kwoty ich zakupu na każdego ucznia danej klasy, z przekroczeniem kwot wynikających z art. 55 ust. 5 pkt 2 i 4 u.f.z.o., przy obowiązku poinformowania o tym organu prowadzącego. Do obowiązków dyrektora szkoły wynikających z tej ustawy należy także przekazanie organowi prowadzącemu informacji niezbędnych do ustalenia wysokości dotacji celowej na wyposażenie szkół w ww. materiały, co należy wykonać w terminie od 1 kwietnia do 10 września. Obowiązek obejmuje także aktualizację informacji i wniosku, w przypadku gdy liczba uczniów w danych klasach czy wyniki postępowania rekrutacyjnego ulegają zmianie. Wykorzystanie dotacji na ten cel podlega rozliczeniu, które również stanowi obowiązek dyrektora szkoły.

Organizacyjne szczegóły oraz wskaźniki używane dla potrzeb udzielania i rozliczania dotacji, są ustalane mocą corocznie wydawanego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie dotacji celowej na wyposażenie szkół w podręczniki, materiały edukacyjne i materiały ćwiczeniowe.

6.8. ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA W SZKOLE

Jednym z kluczowych obowiązków dyrektora szkoły związanych z organizowaniem jej działalności, jest nieustanna dbałość o odpowiednie warunki w danej placówce. Miejsce pracy, nauki, a także sprawowania opieki nad dziećmi i młodzieżą realizujących tam swój pierwszy prawny obowiązek, musi spełniać szereg norm gwarantujących odpowiedni poziom bezpieczeństwa i higieny. Bezpośrednia odpowiedzialność dyrektora szkoły wynika m.in. z art. 68 ust. 1 pkt 6 P.oś., zgodnie z którym zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, jest jedną z najważniejszych kompetencji.

Szczegółowe zagadnienia związane z bieżącym wykonywaniem tego zadania znajdują się w różnych źródłach. Pierwszym aktem prawnym, który może wzbudzać skojarzenia z tą tematyką, jest **rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach**. Szereg obowiązków dyrektora, jako kierownika zakładu pracy i przełożonego wynika jednak także z regulacji bardziej ogólnych. Zagadnieniom bezpieczeństwa został poświęcony dział dziesiąty k.p., a uzupełnieniem tych przepisów są zasady wynikające z **ustawy z 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej**.

Zaczynając od przepisów najbardziej ogólnych, zgodnie z art. 207 § 2 k.p. dyrektor jako pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w danym zakładzie. Wpływu na zakres tej odpowiedzialności nie mają obowiązki pracowników w dziedzinie BHP, jak i powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy osobom spoza zakładu pracy.

Jako pracodawca, dyrektor jest zobowiązany do przeszkolenia wszystkich zatrudnianych pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, wyznacza pracownika właściwego do udzielania pierwszej pomocy w sytuacjach kryzysowych, a także zapewnienia środków niezbędnych do jej udzielania (jak apteczki czy – opcjonalnie – defibrylator) i odpowiedniej łączności ze służbami ratunkowymi. W sytuacji zagrożenia, do pracodawcy należy przerwanie pracy i niewznawianie jej tak długo, aż nie zostaną przywrócone odpowiednie, bezpieczne warunki.

Do innych obowiązków dyrektora szkoły wynikających wprost z k.p należy m.in. zapewnienie odpowiednich warunków lokalowych, a także maszyn i urządzeń technicznych spełniających niezbędne wymogi bezpieczeństwa. Obok nich, dyrektor szkoły zapewnia również środki ochrony indywidualnej, a także odzież i obuwie robocze, niezbędne chociażby w pracowni chemicznej.

Nakazana przepisami prawa pracy odpowiedzialność za zdrowie pracowników wyraża się w konieczności kierowania ich na profilaktyczne badania lekarskie w związku

z podjęciem przez nich zatrudnienia, a także informowanie o wszelkich ryzykach zawodowych i przeciwdziałanie ich możliwym następstwom. Jako pracodawca, dyrektor szkoły pozostaje zobowiązany do podejmowania szczególnych czynności w razie wystąpienia wypadku przy pracy.

Należy pamiętać o szczególnych regulacjach dotyczących dyrektorów największych szkół. W przypadku, gdy zakład pracy zatrudnia więcej niż 100 pracowników, to zgodnie z art. 237 (11) § 1 k.p., obowiązkowe jest utworzenie w nim służby BHP, pełniącej w danej szkole funkcje doradcze i kontrolne. Jeśli liczba zatrudnianych pracowników nie przekracza 100, wówczas dyrektor powierza wykonywanie zadań służby oddelegowanemu do tego pracownikowi wykonującego inną pracę.

Co istotne, w mniejszych szkołach, w określonych sytuacjach funkcje takiej służby może pełnić sam dyrektor. Jest to dopuszczalne, gdy jako pracodawca posiada ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a zatrudnia nie więcej niż 50 osób.

Formalności związane z odpowiadaniem za bezpieczeństwo i higienę pracy w szkole wiążą się także z prowadzeniem dokumentacji, przeprowadzeniem wewnętrznych audytów oraz uczestniczeniem w kontrolach. Techniczne szczegóły dotyczące każdego pracodawcy (a zatem nie tylko dyrektora szkoły) zostały umieszczone w **rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy**.

To, co dotyczy natomiast konkretnie budynków szkolnych oraz organizacji dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych zajęć dla dzieci i młodzieży, wynika w znacznej mierze ze wspomnianego na początku tego rozdziału rozporządzenia z 2002 r.

Rozporządzenie to różni się od ogólnych przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy, ponieważ w pełniejszy sposób oddaje specyfikę szkoły i jej środowiska. Przepisy tego aktu wykonawczego porządkują m.in. takie kwestie, jak:

- wyjścia grupowe uczniów oraz ich ewidencja,
- bilansowanie planów zajęć w celu możliwie równomiernego obciążenia uczniów obowiązkiem nauki oraz ochrony ich higieny umysłowej,
- zabezpieczenie terenu szkoły,
- wyposażenie pomieszczeń sanitarnohigienicznych,
- oświetlenie i wentylacja pomieszczeń,
- organizacja i spędzanie przerw międzylekcyjnych,
- zawieszenie zajęć z powodu warunków atmosferycznych (przy czym wciąż brakuje dokładnej regulacji dotyczącej temperatur nazbyt wysokich),

- warunki bezpieczeństwa w pracowniach, warsztatach, laboratoriach i stanowiskach praktycznej nauki zawodu,
- zasady bezpieczeństwa podczas zajęć wychowania fizycznego, innych zajęć sportowych i wyjść związanych z uprawianiem turystyki,
- procedury działania w razie dojścia do wypadku w szkole lub podczas zajęć organizowanych przez szkołę poza jej terenem.

Dyrektor szkoły jest zobowiązany do kontrolowania stanu bezpieczeństwa szkolnych pomieszczeń i niezwłocznego przystosowywania ich do odpowiedniej formy, jeśli zostaną stwierdzone jakiegokolwiek uchybienia. Pozostaje odpowiedzialny również za ewentualne zakupy środków ochronnych, oznaczeń niebezpiecznych miejsc czy chociażby uzupełnienie szkolnych apteczek.

Jako przełożony, dyrektor ustala również z zatrudnionymi w szkole nauczycielami porządek bieżącej opieki nad uczniami, w tym dyżury podczas przerw. W specjalnej formie – najczęściej aneksu do statutu szkoły – przygotowuje też wewnętrzne regulacje dotyczące wycieczek szkolnych i szczegółów związanych z zapewnianiem uczniom bezpieczeństwa podczas takich, a także innych szkolnych imprez.

Dyrektor zgłasza zauważone w związku z tym potrzeby organowi prowadzącemu. Wszelkie remonty, a także zadania inwestycyjne należą bowiem do niego, na co wskazuje art. 10 ust. 1 pkt 3 P.oś. Obszar związany z zapewnieniem odpowiednich warunków i bezpieczeństwa w szkole jest zatem ważnym polem współpracy na linii dyrektor – samorząd. Jakkolwiek samo zapewnienie bezpieczeństwa jest zadaniem dyrektora, to bardziej ogólne zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki spoczywa już na organie prowadzącym.

Piotr Majoch



Prawnik, aplikant radcowski, specjalista w Dziale Monitoringu Prawnego i Ekspertyz Biura Związku Powiatów Polskich. Redaktor portalu internetowego „Dziennik Warto Wiedzieć” (www.wartowiedziec.pl). Specjalizuje się w prawie oświatowym. Reprezentuje Związek Powiatów Polskich w Zespole ds. Edukacji, Kultury i Sportu Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Wydawca:
Związek Powiatów Polskich
Pałac Kultury i Nauki (27 piętro, pokój 2704)

00-901 Warszawa, Plac Defilad 1
www.zpp.pl

tel. +48 22 656 63 34
fax +48 22 656 63 33

ISBN 978-83-62251-07-0