

E-doręczenia w szkołach i placówkach oświatowych: 10 grudnia 2023 r. vs 1 stycznia 2025 r.

10 grudnia 2023 r.

1 stycznia 2025 r.

Stanowisko Departamentu Transformacji Cyfrowej Ministerstwa Cyfryzacji: Jeżeli organem prowadzącym dla szkół i placówek oświatowych jest jednostka samorządu terytorialnego, to powinny stosować e-Doręczenia najpóźniej od

10 grudnia 2023 r.

W myśl art. 155 ust. 9 ustawy z 18.11.2020 r. o doręczeniach elektronicznych podmioty publiczne inne niż wymienione w art. 155 ust. 1-7 są obowiązane stosować przepisy ustawy w zakresie doręczania korespondencji z wykorzystaniem publicznej usługi rejestrowanego doręczenia elektronicznego lub publicznej usługi hybrydowej od dnia **1 stycznia 2025 r.**

USTAWA
z dnia 9 czerwca 2022 r.
o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich

Art. 151. [Podmioty, na rzecz których nieletni mogą wykonywać prace społeczne]

1. Prace społeczne mogą być wykonywane przez nieletniego na rzecz instytucji państwowych i samorządowych, **placówek oświatowych**, w tym placówek oświatowo-wychowawczych, podmiotów leczniczych, jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz organizacji społecznych, w tym organizacji pozarządowych.

2. Podmioty, dla których organ gminy, powiatu lub województwa jest organem założycielskim, a także państwowe lub samorządowe jednostki organizacyjne oraz spółki prawa handlowego z wyłącznym udziałem Skarbu Państwa lub gminy, powiatu lub województwa **mają obowiązek umożliwienia nieletnim wykonywania prac społecznych**. W przypadku pozostałych podmiotów, umożliwienie nieletnim wykonywania prac społecznych odbywa się za zgodą tych podmiotów.

Nowe obowiązki dyrektora szkoły oraz pracowników szkół i placówek oświatowych?



W myśl wydanego na tej podstawie rozporządzenia z dnia 19 stycznia 2023 r. w sprawie podmiotów, na rzecz których wykonywane są przez nieletnich prace społeczne wyznaczony podmiot (w praktyce nauczyciel albo pracownik administracji i obsługi) jest zobowiązany na podstawie § 4, 5 i 6 do:

- 1) pouczenia nieletniego o obowiązku sumiennego wykonywania pracy oraz konieczności przestrzegania porządku i dyscypliny ustalonych w miejscu wykonywania tej pracy,
- 2) poinformowania nieletniego o sposobie wykonywania przydzielonej pracy,
- 3) zapoznania nieletniego z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi w zakresie odpowiednim do wykonywanej pracy,
- 4) zapewnienia nieletniemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego - przewidzianego na danym stanowisku pracy,
- 5) ustalenia na okres, co najmniej miesiąca harmonogramu wykonywania prac społecznych przez nieletniego, który określa czas, miejsce i rodzaj pracy (odpis harmonogramu pracownik szkoły, w ramach nowych obowiązków, jest zobowiązany przekazać kuratorowi sądowemu),
- 6) prowadzenia ewidencji prac społecznych wykonywanych przez nieletnich, w szczególności dotyczących zbiorczego wymiaru godzin przepracowanych przez nieletnich oraz zbiorczego wymiaru godzin określonych w orzeczeniach.



Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli oraz pracowników niebędących nauczycielami



Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach:

- 1) zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki;
- 2) przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły lub placówki;
- 3) występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej i rady szkoły lub placówki, w sprawach odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników szkoły lub placówki.

Czy związki zawodowe muszą opiniować nagrody dyrektora szkoły dla nauczycieli i nagrody dyrektora szkoły dla administracji i obsługi?


Wszystkich czynności z zakresu prawa pracy w szkole dokonuje Dyrektor. Wprowadzenie obowiązku uzyskania opinii związku zawodowego, przy nagrodzie dla nauczyciela jest ograniczeniem ustawowych kompetencji Dyrektora.

Karta Nauczyciela nie przewiduje jego współdziałania w indywidualnych sprawach w sprawie ustalania składników wynagrodzenia i ich wysokości. Nie ma też podstaw, aby takie współdziałanie wprowadzić w drodze aktu prawa miejscowego.

Czy nauczycielowi dyplomowanemu należy przekształcić stosunek pracy w mianowanie w sytuacji gdy w arkuszu organizacji na rok szkolny 2023/24 uzyskał zgodę organu prowadzącego na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin?

Na zasadzie wyrażonej w art. 10 ust. 5b KN przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy powinien potwierdzić na piśmie dyrektor szkoły.

Skutek konstytutywny przekształcenia następuje z mocy prawa w momencie wskazanym ustawą (pierwszy dzień miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym powstała możliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy), jeżeli zostały spełnione określone prawem przesłanki, a więc potwierdzenie przekształcenia przez dyrektora szkoły ma skutek jedynie deklaratoryjny (techniczny).



Czy nauczyciel może być zatrudniony na pełny etat w dwóch szkołach? Czy organ prowadzący może ingerować w tej kwestii?

Organ prowadzący nie posiada uprawnień do ingerowania w kompetencje dyrektora szkoły w zakresie zatrudniania pracowników. Wójt, burmistrz, prezydent miasta nie jest upoważniony do ustalania zasad zatrudniania nauczycieli i określania ich czasu pracy w zarządzeniu.



Czy dyrektor szkoły może wprowadzić tzw. „Kodeks Etyki Nauczycieli i Pracowników”?

Nie ma przepisów prawa oświatowego zobowiązującego szkoły do wprowadzenia regulaminu oceny pracy nauczyciela, a także do wprowadzenia kodeksu etyki nauczycieli.

Jakie sformułowania w regulaminie wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych, prowadzonych przez gminę mieszczą się w delegacji ustawowej?


Kto podejmuje ostateczną decyzję w zakresie wynagrodzenia pracowników oświaty?



Dodatek motywacyjny

Przesłanka warunkująca otrzymanie dodatku motywacyjnego od długości zatrudnienia w danej placówce, jak również posiadanie dobrej lub pozytywnej oceny dorobku zawodowego, nie mieszczą się wśród ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego.

Uzależnienie przyznania dodatku motywacyjnego od długości okresu pracy stoi w sprzeczności z celem jego przyznania oraz godzi w zasadę równości wobec prawa określoną w art. 32 Konstytucji RP.



Godziny ponadwymiarowe

Ustalenie przez organ prowadzący, w jakich warunkach przysługuje bądź nie wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, nie można uznać za jednoznaczne z ustaleniem warunków obliczania czy wypłacania tego wynagrodzenia. Określenie zatem przypadków, w których nauczycielowi nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym, nie mieści się w granicach upoważnienia ustawowego.



Efektywny czas pracy nauczyciela a ustalenie prawa do dodatków do wynagrodzenia zasadniczego

Warunki przyznawania nauczycielom dodatków za warunki pracy określają przepisy Karty Nauczyciela, rozporządzeń wykonawczych oraz Kodeksu Pracy.

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 80 Kodeksu pracy, do którego odsyła art. 91c Karty Nauczyciela, wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną, za czas zaś niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.



Jakie działania powinien podjąć dyrektor szkoły wobec nauczyciela, który nie zgadza się na zmianę warunków zatrudnienia?



Zasadność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie częściowej likwidacji szkoły

Zasadność rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1982 r. - Karta nauczyciela) nie jest uzależniona od niemożliwości dalszego zatrudniania nauczyciela w co najmniej połowie obowiązkowego wymiaru zajęć.



Prawo dyrektora szkoły do wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły

Konieczność zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy. Przepis ten daje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli zwalnianych z pracy z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być jednakże zweryfikowane w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela zwalnianego z pracy.

Dziękuję za uwagę!

Dodatkowe pytania proszę kierować za pośrednictwem właściwej sekcji regionalnej albo międzyregionalnej na adres e-mailowy: ksoiw@oswiata-solidarnosc.pl

Niniejszy materiał dydaktyczny podlega ochronie przewidzianej przez polskie oraz międzynarodowe prawo, w tym w szczególności przez przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. ZABRANIA SIĘ kopiowania oraz dalszego udostępniania prezentacji jednostkom organizacyjnym, które nie są zrzeszone w Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Warszawie.