

RUCHY KADROWE

POLITYKA KADROWA JAKO ODPOWIEDŹ NA NOWE WYZWANIA SZKOŁY

Wraz z końcem roku szkolnego dyrektorzy wszystkich szkół (zarówno publicznych, jak i niepublicznych) powinni rozpocząć konkretne przygotowania do planowania decyzji, które będą musiały być podjęte już niebawem. Jest to szczególnie ważne właśnie teraz, kiedy praktycznie wraz z końcem bieżącego roku szkolnego kończy się również funkcjonowanie niektórych dotychczas funkcjonujących placówek edukacyjnych.



Nowory rok szkolny zastanie nas w zupełnej nowej formule oświatowej, zakładającej zmienioną substancję placówek oświatowych. Powstałe w wyniku tego stanu rzeczy sytuacje należy bardzo starannie przemyśleć i przygotować organizacyjnie, a co za tym idzie – również kadrowo. Istotą problemu jest, aby przy tak licznych i daleko idących zmianach organizacyjnych nie zgubić człowieka, jakim jest w szkole nauczyciel. Z drugiej strony – wprowadzane obecnie zmiany są wręcz idealną okazją do racjonalizacji stanu zatrudnienia, a zwłaszcza do uregulowania spraw kadry pedagogicznej. Pozwoli to na bezproblemowe realizowanie trudnych zadań, przed którymi znalazła się oświata. Z tego też względu należy dokonać swoistej kwerendy dokumentów kadrowych i przeglądu zatrudnienia, aby spokojnie i bardzo merytorycznie przygotować potencjalne decyzje kadrowe, które z końcem roku szkolnego będą musiały zostać i podjęte, i konsekwentnie wdrożone.

Mając na uwadze fakt, że wszelkie działania dyrektora muszą być podejmowane w oparciu o obowiązujące regulacje prawne, na wstępie dalszych rozważań należy przypomnieć o podstawowych zasadach dotyczących podejmowania decyzji kadrowych, zwłaszcza tych typowych. Otóż delegację prawną do decydowania w powyższych kwestiach daje dyrektorowi ustawa Prawo oświatowe¹, w której czytamy: „dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami”². Na tej podstawie to właśnie dyrektor szkoły, co do zasady, decyduje w szczególności w sprawach:

- zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki,
- przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły lub placówki,
- 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.

W zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy dyrektor szkoły podejmuje stosowne decyzje, opierając je na regulacjach zawartych w następujących aktach prawnych:

- ustawa Karta Nauczyciela³,
- ustawa Kodeks pracy⁴,
- art. 7 ustawy o pracownikach samorządowych⁵ („czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki wykonuje kierownik jednostki organizacyjnej”) – przytoczony zapis wiąże się bezpośrednio z zatrudnianiem pracowników niepedagogicznych na stanowiskach urzędniczych w szkole.

W tym miejscu należy przypomnieć, że wszelkie sprawy dotyczące stosunku pracy wymagają w określonych przypadkach współdziałania dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi. Wynika to z faktu, że pracownicy zatrudnieni w szkole mają prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych i w sytuacjach wynikających ze sporów związanych ze stosunkiem pracy mają prawo do korzystania z opieki, wsparcia oraz przysługującej im ochrony wynikającej z przepisów ustawy o związkach zawodowych⁶. Podejmując decyzje kadrowe, dyrektor szkoły powinien zawsze mieć na uwadze przepisy wymienionej ustawy. Ignorowanie wspomnianego uprawnienia pracowniczego może pociągnąć za sobą daleko idące konsekwencje i spowodować niepożądane konflikty.

Należy przy tym wspomnieć, że niektóre sytuacje będą rozwiązane z mocy prawa i praktycznie wówczas dyrektorzy nie będą mieli zbytniego pola do działania. Wynika to z przepisów przejściowych ustawy wprowadzającej przepisy ustawy Prawo oświatowe⁷. Dla przykładu, zgodnie z zawartymi tam regulacjami z dniem 1 września 2019 r. nauczyciele zatrudnieni odpowiednio w dotychczasowym trzyletnim liceum ogólnokształcącym albo dotychczasowym czteroletnim technikum stają się odpowiednio nauczycielami zatrudnionymi odpowiednio w czteroletnim liceum ogólnokształcącym albo pięcioletnim technikum. Wówczas dyrektor odpowiednio dotychczasowego trzyletniego liceum ogólnokształcącego albo dotychczasowego czteroletniego technikum, w terminie do dnia 15 maja 2019 roku, informuje tylko na piśmie nauczycieli o zachodzącej zmianie.

Również nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (bez względu na wymiar takiego zatrudnienia), po wcześniejszym wyrażeniu stosownej zgody, będzie mógł zostać przeniesiony służbowo do innej szkoły lub na inne stanowisko. Jednak w tym wyjątkowym przypadku nie będzie obowiązku zapewnienia przeniesionemu nauczycielowi mieszkania służbowego oraz miejsca pracy dla jego małżonka będącego również nauczycielem. Nauczyciele będą mieli możliwość skorzystania z przysługujących im uprawnień emerytalnych lub świadczenia kompensacyjnego, ale pod jednym warunkiem – z uprawnień tych mogą skorzystać jedynie nauczyciele, których dotychczasowy stosunek pracy w związku z planowanymi zmianami został rozwiązany lub wygasł. Zwracam jednak uwagę, że uprawnienia emerytalne dotyczą wyłącznie tych nauczycieli, którzy do dnia 31 grudnia 2018 r. uzyskali już prawo do emerytury.

Rozważając potencjalne decyzje kadrowe, należy pamiętać, że są one nierozdzielnie związane ze sposobem nawiązania określonego stosunku pracy. Pamiętajmy, że sposób nawiązania stosunku pracy jednoznacznie implikuje również ewentualny sposób jego

rozwiązania. Dlatego też te kwestie należy sobie koniecznie przypomnieć. Otóż w szkole stosunek pracy można nawiązać na podstawie umowy o pracę (zarówno nauczyciele, jak i pracownicy niepedagogiczni), która może być zawarta albo na czas określony, albo na czas nieokreślony, zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania może dotyczyć tylko nauczycieli. Pamiętajmy, że co do zasady umowę o pracę na czas określony można zawrzeć m.in. z nauczycielem stażystą na dwa lata szkolne w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego (art. 10 ust. 2 i 3 oraz ust. 7 KN⁸). Natomiast stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 10 ust. 4 KN). Ale już zatrudnienie na podstawie mianowania zawiera się tylko z nauczycielem mianowanym bądź dyplomowanym – na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 KN). Jednak w przypadku mianowania pojawia się szereg nieporozumień, które następnie mogą być przyczyną powstawania ewidentnych błędów. W przypadku pojęcia „mianowanie” należy wyróżnić trzy różne znaczenia i w związku z tym trzy niezależne od siebie postępowania, będące z kolei podstawą wydania aktu mianowania, aktu nadania stopnia awansu zawodowego lub dokumentu potwierdzającego przekształcenie podstawy prawnej istniejącego stosunku pracy. Jeśli chodzi o szczegóły, to typowy akt mianowania wydaje się w związku z nawiązaniem stosunku pracy. Wynika to z zapisów zawartych w art. 10 ust. 1 KN, które stanowią, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole na podstawie umowy o pracę lub właśnie mianowania. Dlatego podstawową zasadą jest (zgodnie z art. 10 ust. 5 KN), że nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany są zatrudniani na podstawie mianowania. W takiej właśnie sytuacji dyrektor szkoły, zatrudniając nauczyciela, wydaje mu akt mianowania, a nie żaden inny dokument (np. umowę o pracę). Tylko w szczególnych przypadkach nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany są zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony bądź nieokreślony (przypadki opisane w art. 10 ust. 6 i 7 KN). Natomiast akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego związany jest z realizacją indywidualnej ścieżki awansu zawodowego. Wynika to z zapisów stanowiących, że zgodnie z art. 9b ust. 4 KN nauczycielom spełniającym określone warunki, w drodze decyzji administracyjnej, stopień awansu zawodowego nadaje nauczycielowi kontraktowemu (stopień nauczyciela mianowanego) organ prowadzący szkołę.

Zupełnie inna kwestia występuje w przypadku przekształcenia stosunku pracy z umowy w mianowanie. Otóż stosowny dokument potwierdzający przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy wydawany jest na podstawie art. 10 ust. 5a i 5b ustawy KN w sytuacji, kiedy

stosunek pracy nauczyciela nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie mianowania. Sytuacja taka występuje w związku z uzyskaniem przez nauczyciela właśnie stopnia nauczyciela mianowanego (jednocześnie nauczyciel ten musi spełniać warunki określone w art. 10 ust. 5 KN). Co do zasady nauczyciel kontraktowy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ale jeśli w czasie trwania stosunku pracy uzyska on wyższy stopień awansu zawodowego (dostarczy akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego – odpowiednią decyzję administracyjną) i jednocześnie spełni warunki określone w art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela, to jego stosunek pracy przekształca się zgodnie z prawem w stosunek pracy na podstawie mianowania. Podobnie ma to miejsce w przypadku nauczyciela mianowanego i dyplomowanego, jeżeli w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki określone w art. 10 ust. 5 KN (np. możliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony). W takiej sytuacji dyrektor szkoły jedynie pisemnie potwierdza fakt przekształcenia podstawy prawnej sto-

Wszelkie sprawy dotyczące stosunku pracy wymagają w określonych przypadkach współdziałania dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi.

sunku pracy, a nie wydaje nauczycielowi aktu mianowania. Należy przy tym pamiętać, że stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się zgodnie z prawem w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel kontraktowy uzyskał stopień nauczyciela mianowanego i spełniony został warunek do zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (ust. 5a). Przypominam, że niedopełnienie tego obowiązku informacyjnego przez dyrektora szkoły nie zmienia sytuacji prawnej samego nauczyciela, gdyż prawo działa automatycznie, a działania dyrektora mają tylko charakter informacyjno-administracyjny. Należy zatem przypomnieć (nieco zmienione w ostatnim czasie) wspomniane wyżej warunki. Otóż zgodnie z nowymi zapisami prawnymi stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania tylko wówczas, gdy:

- posiada on obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub

państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym,

- ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych,
- nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne,
- nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania, w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo karą dyscyplinarną wydalenia z zawodu nauczyciela,
- posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska w szkole,
- istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Zgodnie z ostatnimi zmianami dyrektor szkoły przed nawiązaniem stosunku pracy z określonym nauczycielem (obojętnie w jakiej formie) jest zobowiązany zasię-

gnąć informacji z CROD. Uzyskuje on również możliwość zweryfikowania, czy dany numer PESEL znajduje się w bazie Centralnego Rejestru Orzeczeń Dyscyplinarnych, a następnie, zależnie od wyniku, dyrektor szkoły jest zobowiązany do złożenia stosownego wniosku o udzielenie informacji z CROD⁹.

Wszystkie wspomniane sytuacje i aspekty dyrektor szkoły musi dokładnie przeanalizować podczas dokonywania analizy zatrudnienia w swojej placówce. Przy prowadzeniu takiej analizy powinien również dokonać aktualizacji wszystkich niezbędnych dokumentów kadrowych. Jest to o tyle ważne, że od aktualnej sytuacji formalno-prawnej stosunku pracy zależy postępowanie związane z jego zakończeniem. A w tym przypadku należy pamiętać o pewnych zasadach prawnych obowiązujących przy rozwiązywaniu stosunku pracy.

Zwracam uwagę, że fundamentalna w każdej decyzji kadrowej jest zasada, zgodnie z którą podstawą nawiązania stosunku pracy są posiadane kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Jest to szczególnie istotne z racji pojawienia się nowych rodzajów zajęć edukacyjno-wychowawczych i terapeutycznych realizowanych w szkołach na podstawie zmienionych przepisów oświatowych. W przypadku nauczycieli podstawą



takich decyzji są przepisy rozporządzenia MEN w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli¹⁰, jak również stopień awansu zawodowego nauczyciela. Pod uwagę należy brać również rozporządzenie MNiSzW z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela¹¹. W tym miejscu zwracam szczególną uwagę na pewien element nowej regulacji prawnej w tym zakresie. Otóż punkt II.1. „Kształcenie na studiach” zawiera następujący zapis:

„Kształcenie na studiach pierwszego stopnia obejmuje wyłącznie przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela w przedszkolach i szkołach podstawowych, a na studiach drugiego stopnia i jednolitych studiach magisterskich – do pracy we wszystkich typach szkół i rodzajach placówek”. Natomiast zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia MEN kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach i szkołach zawodowych (z wyjątkiem zajęć z języka obcego) posiada osoba, która:

- 1) ma kwalifikacje określone w § 3 ust. 1 lub
- 2) studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

- 3) studia pierwszego stopnia na kierunku, którego efekty kształcenia (...) w zakresie wiedzy i umiejętności obejmują treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, wskazane w podstawie programowej dla tego przedmiotu na odpowiednim etapie edukacyjnym, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 4) studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony wyżej oraz studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny, w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 5) zakład kształcenia nauczycieli w specjalności odpowiadającej nauczalnemu przedmiotowi lub prowadzonym zajęciami, lub
- 6) zakład kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż wymieniona w pkt 5 oraz kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w przedszkolach i klasach I–III szkół podstawowych posiada również osoba, która ukończyła:

- 1) studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy



z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym lub

- 2) zakład kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym.

Z kolei kwalifikacje określone w § 3 KN ust. 1 posiada osoba, która ukończyła:

- 1) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- 2) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku, którego efekty kształcenia (...) w zakresie wiedzy i umiejętności obejmują treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, wskazane w podstawie programowej dla tego przedmiotu na odpowiednim etapie edukacyjnym, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 3) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony w pkt 1 i 2 i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Podobnie zostały uregulowane kwestie uprawnień do nauczania przedmiotów uzupełniających oraz w szkołach za granicą.

Natomiast kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela praktycznej nauki zawodu w branżowych szkołach I stopnia, branżowych szkołach II stopnia, technikach i szkołach policealnych, w tym w szkołach w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, posiada osoba, która:

- 1) ma kwalifikacje określone w § 3 lub
- 2) legitymuje się dyplomem ukończenia pedagogicznego studium technicznego, lub
- 3) posiada świadectwo dojrzałości i dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zakresie zawodu, którego będzie nauczać, oraz przygotowanie pedagogiczne, a także co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub
- 4) posiada tytuł mistrza w zawodzie, którego będzie nauczać, oraz przygotowanie pedagogiczne.

Z kolei kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach, szkołach i placówkach posiada osoba, która ukończyła:

- 1) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku filologia w specjalności danego języka obcego lub lingwistyki stosowanej w zakresie danego języka obcego, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
- 2) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, w kraju, w którym językiem urzędowym jest

danym językiem obcym, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

- 3) studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na dowolnym kierunku (specjalności), i legitymuje się:

Nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (bez względu na wymiar takiego zatrudnienia), po wcześniejszym wyrażeniu stosownej zgody, będzie mógł zostać przeniesiony służbowo do innej szkoły lub na inne stanowisko.

a) świadectwem egzaminu z danego języka obcego w stopniu zaawansowanym lub biegłym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

b) świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, lub

- 4) nauczycielskie kolegium języków obcych w specjalności danego języka obcego.

Ponadto kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach i szkołach podstawowych posiada również osoba, która:

- 1) ukończyła studia pierwszego stopnia:
 - a) na kierunku filologia w specjalności danego języka obcego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - b) w specjalności danego języka obcego lub lingwistyki stosowanej w zakresie danego języka obcego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub
- 2) ukończyła studia pierwszego stopnia na dowolnym kierunku (specjalności) i legitymuje się:
 - a) świadectwem egzaminu z danego języka obcego w stopniu zaawansowanym lub biegłym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub
 - b) świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, lub
- 3) ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w dowolnej specjalności oraz legitymuje się:
 - a) świadectwem egzaminu z danego języka obcego w stopniu zaawansowanym lub biegłym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

- b) świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia I lub II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, lub
- 4) legitymuje się świadectwem dojrzałości i świadectwem złożenia państwowego nauczycielskiego egzaminu z danego języka obcego stopnia I lub II, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia.

Ponadto kwalifikacje do nauczania języków obcych w przedszkolach i klasach I–III szkół podstawowych posiada również osoba, która:

- 1) ukończyła studia wyższe na kierunku pedagogika w zakresie dającym przygotowanie do nauczania w przedszkolach lub klasach I–III szkół podstawowych, określone w § 4, a dodatkową specjalnością nauczycielską był język obcy, lub
- 2) ukończyła studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku pedagogika w zakresie nauczania języka obcego w przedszkolach lub klasach I–III szkół podstawowych, lub
- 3) ma kwalifikacje do pracy w przedszkolach lub klasach I–III szkół podstawowych, określone w § 4, a ponadto legitymuje się świadectwem egzaminu z danego języka obcego w stopniu co najmniej podstawowym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, i ukończyła studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny, w zakresie wczesnego nauczania danego języka obcego, lub
- 4) ma kwalifikacje do pracy w przedszkolach lub klasach I–III szkół podstawowych, określone w § 4, oraz legitymuje się świadectwem egzaminu z danego języka obcego w stopniu co najmniej podstawowym, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, a ponadto ukończyła studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie, na kierunku filologia, i posiada przygotowanie pedagogiczne do nauczania języka obcego.

Praktycznie w każdym przypadku pojawia się wymóg posiadania odpowiedniego przygotowania pedagogicznego. Aby nie było wątpliwości w tym względzie, pojęcie przygotowania pedagogicznego zostało dokładnie zdefiniowane. Zgodnie z obowiązującym obecnie prawem pod pojęciem przygotowania pedagogicznego należy rozumieć nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej, nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia, oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin. W przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu niezbędny wymiar zajęć z zakresu przygotowania peda-

gogicznego wynosi również nie mniej niż 150 godzin. O posiadaniu przygotowania pedagogicznego przez nauczyciela świadczy dyplom ukończenia studiów lub inny dokument wydany przez uczelnię, dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli, ale również świadectwo ukończenia kursu kwalifikacyjnego¹².

Obecnie w obowiązujących przepisach nie funkcjonuje pojęcie zbliżonych kwalifikacji czy też uznanych kwalifikacji. Zadaniem dyrektora szkoły jest jedynie stwierdzenie, czy dana osoba posiada wymagane prawem kwalifikacje, czy też nie. W tym drugim przypadku istnieje możliwość postępowania alternatywnego, ale pod pewnymi warunkami. Dlatego już teraz należy wszystkie te aspekty przeanalizować w celu podjęcia właściwych, ale i optymalnych decyzji.

Podstawową zasadą jest (zgodnie z art. 10 ust. 5 KN), że nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany są zatrudniani na podstawie mianowania.

Zasadą ogólną jest, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, z końcem roku szkolnego (art. 27 ust. 1 KN). Natomiast w stosunku do nauczycieli szkół i placówek nieferyjnych nie ma zastosowania warunków rozwiązania umowy o pracę z końcem danego roku szkolnego. Rozwiązanie stosunku pracy następuje także w razie otrzymania przez nauczyciela jednej negatywnej oceny pracy¹³, oczywiście z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ale także z końcem miesiąca, w którym cofnięto nauczycielowi skierowanie do nauczania religii. Zwracam uwagę, że art. 27 ust. 2 Karty Nauczyciela dopuszcza także możliwość rozwiązania umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony w każdym czasie i bez wypowiedzenia w razie niezdolności nauczyciela do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 182 dni. W praktyce nie dotyczy to sytuacji, w której chory nauczyciel uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia. Możliwe jest wówczas przedłużenie tego okresu do 2 lat, pod warunkiem stwierdzenia przez lekarza możliwości powrotu nauczyciela do pracy w zawodzie. Wspomniany okres 2-letni obejmuje łącznie czas niezdolności do pracy i przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia.

Ze szczególnym naciskiem zwracam uwagę na to, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zostać złożone na piśmie i zawsze powinno zawierać pełne uzasadnienie wypowiedzenia – zarówno formalnoprawne, merytoryczne, jak i faktyczne¹⁴.

Dyrektor musi pamiętać o istotnej procedurze konsultacyjnej. Otóż o zamiarze zwolnienia nauczyciela dyrektor ma obowiązek zawiadomić reprezentującą danego nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania wspomnianego zawiadomienia może zgłosić dyrektorowi umotywowane zastrzeżenia na piśmie. Dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania stosunku pracy (art. 20 ust. 5b KN). Wówczas stosunek pracy wygasa po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony. Praktycznie Karta Nauczyciela nie zawiera odrębnej regulacji dotyczącej rozwiązywania umów zawartych na czas określony. Z tego też powodu zarówno w stosunku do nauczycieli placówek publicznych, jak i niepublicznych należy stosować odpowiednie przepisy Kodeksu pracy. Niezwykle istotne jest, iż zgodnie z art. 33 Kodeksu pracy przy zawieraniu umowy

Zgodnie z obecnym stanem prawnym stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania cechuje większa trwałość. Może on ulec rozwiązaniu tylko w sytuacjach wskazanych w przepisach ustawy.

o pracę na czas określony, ale dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Oczywiście, strony mogą rozwiązać w każdym czasie umowę zawartą nawet na okres nieprzekraczający 6 miesięcy na mocy wzajemnego porozumienia stron. Jednak co do zasady umowa taka rozwiązuje się wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta. Dyrektor nie musi więc wykonywać żadnych dodatkowych czynności prawnych, ponieważ wszystko dzieje się z mocy prawa. Nie ma też potrzeby składania uprzedniego wypowiedzenia ani jego uzasadniania.

Zgodnie z obecnym stanem prawnym stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania cechuje większa trwałość. Może on ulec rozwiązaniu tylko w sytuacjach wskazanych w przepisach ustawy. Przestankami rozwiązania takiego stosunku pracy, jakim jest mianowanie, może być: wniosek nauczyciela, czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą przekraczająca 182 dni (do tego okresu wlicza się przerwy w wykonywaniu pracy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia – dotyczy to w szczególności ferii zimowych i letnich oraz wszystkich przerw

świątecznych), orzeczenie lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, uzyskanie negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela, cofnięcie skierowania do nauczania religii w szkole (art. 23 ust. 1 KN), likwidacja lub reorganizacja szkoły, o której mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz najwykresze zawarcie porozumienia stron.

W świetle wprowadzanej reformy oświatowej należy zwrócić szczególną uwagę na zasady wynikające z art. 20 KN. Stanowią one o tym, że dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby grup w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny (kwestie stanu nieczynnego były już dokładnie omawiane na łamach naszego pisma).

Należy wspomnieć o jeszcze jednej możliwości prawnej, jaką można zastosować w ramach prowadzenia polityki kadrowej związanej ze zmianami organizacyjnymi w szkole. Możliwością taką jest zastosowanie tzw. wypowiedzenia zmieniającego. Otóż w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę dyrektor szkoły może bez obawy stosować art. 42 Kodeksu pracy. Najczęściej stosowanym wówczas trybem zmiany umowy jest wypowiedzenie istniejących warunków pracy i płacy (art. 42 § 1–3 k.p.). Jest to czynność prawna zmierzająca do przekształcenia istniejącego już stosunku prawnego, polegająca na jednoczesnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy lub płacy i w zamian zaproponowaniu nowych. Zwracam przy tym uwagę na fakt, że w odróżnieniu od wypowiedzenia definitywnego, oświadczenie to nie może samo w sobie wywierać zamierzonych skutków i doprowadzić do zmiany warunków pracy lub płacy. Z reguły takie wypowiedzenie zmieniające dotyczy umowy o pracę na czas nieokreślony. W tej formie wypowiedzenia mogą być także rozwiązane umowy o pracę zawarte na okres próbny oraz na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, i w których strony przewidziały dopuszczalność wcześniejszego ich rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Modyfikacja dotychczasowych warunków umowy może być wprowadzona zarówno na stałe, jak i na określony (wyznaczony) czas.

Z kolei warunki pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania można zmienić tylko w sytuacjach wskazanych w ustawie Karta Nauczyciela i nie stosuje się tutaj wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 Kodeksu

pracy, tak jak to ma miejsce przy umownych stosunkach pracy. Ta kwestia jest uregulowana tylko w Karcie Nauczyciela. Zgodnie z tymi regulacjami zmiana stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania może polegać na:

- przeniesieniu nauczyciela na takie samo lub inne stanowisko, w tej samej lub w innej szkole (art. 18 KN)¹⁵,
- uzupełnianiu etatu lub ograniczeniu zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż ½ wymiaru jego zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia (art. 22 ust. 2 KN).

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno zostać złożone na piśmie i zawsze powinno zawierać pełne uzasadnienie wypowiedzenia – zarówno formalnoprawne, merytoryczne, jak i faktyczne.

Nowe regulacje zawarte w art. 22 ust. 2b zakładają jednoznacznie, iż w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności zwiększyć wymiar zatrudnienia tego nauczyciela. Natomiast jeśli nauczyciel nie wyrazi zgody na takie rozwiązanie, stosuje się odpowiednio art. 20 KN, czyli rozwiązuje się z nauczycielem stosunek pracy lub przenosi go w stan nieczynny. Aby jednak wypowiedzenie treści dotychczasowego stosunku pracy wywołało określony skutek prawny, muszą być spełnione następujące przesłanki:

- oświadczenie na piśmie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy,
- propozycja kontynuowania stosunku pracy na nowych warunkach,
- przyjęcie przez pracownika zaproponowanych warunków bądź niezłożenie w określonym terminie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia.

Do połowy przysługującego okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo przyjąć lub odrzucić propozycję nowych warunków zaproponowanych przez pracodawcę. Bardzo ważnym obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie pracownika o tym prawie w piśmie zawierającym warunki wypowiedzenia zmieniającego.

Należy pamiętać o tym, że podejmując tak trudne decyzje kadrowe, dyrektorzy szkół powinni kierować się następującymi zasadami:

- Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę zawsze powinno nastąpić na piśmie.
- Również zawsze wskazujemy przyczynę, która uzasadnia wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.
- Pamiętamy o pisemnym pouczeniu pracownika o jego prawie do odwołania się od wydanej przez nas decyzji do sądu pracy.
- Nie zapominamy o poinformowaniu związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.
- Pamiętamy, że okres wypowiedzenia umowy o pracę kończy się w ostatnim dniu miesiąca.
- Nie wolno nam wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Powyżej przedstawione zostały podstawowe zasady dotyczące postępowania kadrowego w tzw. typowych sytuacjach. Odstępstwa od nich dotyczą tylko wyjątków. Nie trudno zauważyć, że z uwagi na ilość możliwych rozwiązań oraz wyjątkową złożoność zagadnień kadrowych każdy dyrektor szkoły powinien się do nadchodzących decyzji bardzo starannie przygotować.

Jan Lewandowski

¹Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.).

²Dokładnie chodzi o art. 68 ust. 5 ustawy Prawo oświatowe.

³Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 z późn. zm.).

⁴Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 108 z późn. zm.).

⁵Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1260).

⁶Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.).

⁷Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r., poz. 60 z późn. zm.).

⁸KN – ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 z późn. zm.).

⁹CROD – Centralny Rejestr Orzeczeń Dyscyplinarnych wprowadzony przez Ministra Edukacji Narodowej.

¹⁰Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2017 r., poz. 1575).

¹¹Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. z 2012 r. Nr 25, poz. 131).

¹²Zobacz § 2 pkt 2 rozporządzenia MEN z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli.

¹³Ocena taka musi być dokonana zgodnie z obowiązującymi zasadami. Uległy one zmianie z dniem 1 września 2018 r. na mocy zapisów ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2203), co spowodowało wydanie nowego rozporządzenia MEN z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1133), które obowiązuje od dnia 1 września 2018 r. Rozporządzenie to zostało zmodyfikowane rozporządzeniem MEN z dnia 28 grudnia 2018 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. z 2019 r., poz. 5). Zmiana ta wynikała z zapisów ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 2245).

¹⁴Zobacz art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 KN.

¹⁵W okresie zmian ustrojowych przeniesienie dotyczy również nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.