*Warszawa, 8 maja 2020 r.*

**Wynagradzanie nauczycieli, pracowników administracji
i obsługi w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty**

**- opinia MEN**

**W związku z pytaniami dotyczącymi zasad wynagradzania nauczycieli w czasie ograniczonego funkcjonowania szkół i placówek, przedstawiamy opinię Ministerstwa Edukacji Narodowej.**

**Zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć**

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

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

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

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

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

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

Przepis dotyczący realizowania przez nauczyciela zajęć z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia pensum, a po jego przekroczeniu w ramach godzin ponadwymiarowych, ma zastosowanie również do zajęć realizowanych przez nauczycieli w okresie od 12 do 24 marca 2020 r. Przy świadczeniu przez nauczycieli w tym okresie pracy, polegającej na wspieraniu uczniów w samodzielnej nauce w domu i kontaktowaniu się z nimi przy wykorzystaniu np.: dziennika elektronicznego, strony internetowej przedszkola, szkoły lub placówki, mailingu do rodziców, a w przypadku starszych uczniów – bezpośredniego kontaktu elektronicznego, itp., realizowana jest ona w ramach obowiązującego nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Możliwe jest również uznanie zajęć realizowanych przez nauczycieli w tym okresie za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Decyzja w tym zakresie należy do dyrektora szkoły.

**Składniki i wysokość wynagrodzenia**

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

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

 **Dodatki**

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

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

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

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

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

Przepisy rozporządzenia nie ograniczają możliwości realizowania przez jednostki systemu oświaty zadań w okresie czasowego ograniczenia ich funkcjonowania wyłącznie do zajęć wynikających z podstawy programowej. Zadania jednostek z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub w inny sposób mogą również realizować nauczyciele tzw. „nietablicowi”, tj. bibliotekarze, nauczyciele wychowawcy świetlicy szkolnej, nauczyciele specjaliści (pedagog, psycholog, logopeda, terapeuta pedagogiczny, doradca zawodowy), nauczyciele współorganizujący kształcenie specjalne oraz nauczyciele - wychowawcy grup wychowawczych. Jeżeli nauczyciele ci będą świadczyli pracę, otrzymują wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

**Czas pracy i wynagrodzenie nauczycieli pracujących stacjonarnie w przedszkolach**

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

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

**Wynagradzanie pracowników administracji i obsługi jednostek systemu oświaty**

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

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

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

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

Powyższe stanowisko Ministerstwa Edukacji Narodowej ma charakter opinii i nie stanowi obowiązującej wykładni prawa.

Departament Informacji i Promocji
Ministerstwo Edukacji Narodowej