



Sulechów, 17 lipca 2025 r.

OS.0003.2.2025

Pan
Radosław Murkowski
Przewodniczący Rady Miejskiej
w Sulechowie

W odpowiedzi na pismo znak: ORG.0005.16.2025 z dnia 1 lipca 2025 r. poniżej przedstawiam stanowisko merytoryczne odnosząc się do wniosku nauczycieli w zakresie wynagrodzeń za godziny nadwymiarowe, gotowości do pracy w związku z nieodbytymi zajęciami indywidualnymi oraz zwrotu kosztów dojazdu do ucznia.

Godziny nadwymiarowe są uregulowane w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 z późn. zm.), zwanej dalej KN. Nadto jednostki samorządu terytorialnego w drodze upoważnienia zawartego w art. 30 ust. 6 KN zobowiązane są szczegółowo uregulować powyższe kwestie w drodze uchwały. W związku z powyższym Gmina Sulechów posiada uchwałę Nr XXXI/361/2009 Rady Miejskiej w Sulechowie z dnia 19 maja 2009 r. w sprawie regulaminu przyznawania dodatków i innych elementów wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowych prowadzonych przez Gminę Sulechów (Dz. Urz. Woj. Lubuskiego z 2009 r. nr 66 poz. 945, z 2019 r. poz. 2521, z 2022 r. poz. 2059 i 2311, z 2023 poz. 1144), zwanym dalej regulaminem. Na terenie RP w zakresie ww. godzin występują niejednolite sposoby ich obliczania, co wynika z faktu różnych zapisów obowiązujących na terenach danych jednostek samorządu terytorialnego uchwał w tym zakresie. Wobec powyższego, może wystąpić taka sytuacja, że w dwóch sąsiadujących gminach odmiennie mogą być obliczane godziny nadwymiarowe. Sposób ustalania liczby godzin nadwymiarowych wynika z różnych uregulowań prawnych zawartych w uchwałach. Wskazany w piśmie sposób określania liczby godzin nadwymiarowych metodą proporcji wynika z pomniejszania o 1/5 lub 1/4 wymiaru etatu za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy nauczyciela, który to zapis w Gminie Sulechów nie występuje w ww. uchwale Rady Miejskiej w Sulechowie. W ocenie tutejszego organu wskazane przez nauczycieli rozwiązanie,



które należałoby wprowadzić do ww. regulaminu jest niejednolicie traktowane przez nadzór prawny na terenie kraju. Przy zastosowaniu wykładni literalnej przyjmuje się, że zapis art. 30 KN nie deleguje na organ stanowiący gminy upoważnienia o decydowaniu kto i kiedy zachowuje prawo do wynagrodzeń, a kiedy je traci, gdyż o tym decydują przepisy rangi wyższej. W tym przypadku rada gminy nie ma upoważnienia do wprowadzenia ww. pomniejszenia wymiaru etatu o 1/5 lub 1/4. Takie stwierdzenia można znaleźć w Rozstrzygnięciu nadzorczym Wojewody Łódzkiego z dnia 28 października 2022 r. PNIK-I.4131.1031.2022, w wyroku Wojewódzkiego Sądu we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2006 r. IV SA/Wr 274/05 oraz wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 13 października 2022 r. III SA/Gd 1023/21. Jednocześnie w obrocie prawnym na terenie kraju funkcjonują uchwały w których jednostki samorządu terytorialnego ujęły zapis o pomniejszaniu o 1/5 lub 1/4 wymiaru etatu za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy nauczyciela. Są to dwa różne podejścia, które funkcjonują na terenie RP. Zauważył to także ustawodawca, który w obecnie procedowanej zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (druk nr 1476, plik V8_88-34.NK X kadencja) w zakresie naliczania godzin nadwymiarowych w uzasadnieniu przedstawił następujące stwierdzenie, cyt.:

„4) uregulowanie w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Karta Nauczyciela”, przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny nadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia. Obecnie kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Brak jest w tym zakresie analogicznych regulacji w stosunku do nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne



w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe jest bardzo różna w kraju i wymaga ujednolicenia, bowiem powoduje liczne spory sądowe, a także rodzi poczucie braku pewności prawa i poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli;”. Zgodnie z najnowszą wersją druku 1476 na dzień 10.07.2025 r. ustawodawca planuje wprowadzenie pomniejszenia wymiaru etatu o 1/5 lub 1/4 od dnia 1.09.2025 r.

W przypadku podjęcia zmiany regulaminu w zakresie pomniejszenia wymiaru etatu o 1/5 lub 1/4 przez Radę Miejską w Sulechowie i zaakceptowania uchwały przez organ nadzoru prawnego, wprowadzona zostanie do obowiązującego regulaminu delegacja do dokonywania przez dyrektorów naliczeń zgodnie z metodą proporcji, o którą wnioskuje nauczyciele.

Odnosząc się do wniosku o wypłacanie przez organ prowadzący nauczycielom naszej Gminy wynagrodzenia za gotowość do zajęć w przypadku nieodbycia się zajęć indywidualnych z winy leżącej po stronie ucznia założono, że dotyczy on wypłaty wynagrodzenia nauczycielom za godziny nadwymiarowe. Wynika to z faktu, że za godziny tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Wynika to z art. 39 ust. 3 KN cyt.: „Art. 39 ust. 3 Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.” I w takim przypadku nauczyciel, jeżeli jego godziny zajęć indywidualnych z uczniem wchodzi w tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin otrzyma za nie wynagrodzenie już na początku miesiąca. Natomiast w przypadku, gdy w danym tygodniu nauczyciel realizował zajęcia indywidualne i godziny przekraczające tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, reguluje to przytoczony powyżej art. 35 KN dotyczący godzin nadwymiarowych oraz art. 81 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn.), w którym uregulowano tzw. „gotowość do pracy” cyt.: Art. 81 [Gotowość do pracy; przestój] § 1. 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, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik



wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Jak wspomniano powyżej, uchwała regulująca wynagrodzenia nauczycieli określa jedynie stawki za godziny, jeśli są ponadwymiarowymi. W ww. regulaminie nie można określić za jakie zrealizowane czy niezrealizowane godziny dyrektor ma dokonać wypłaty wynagrodzenia. A co za tym idzie to dyrektor ocenia, czy pracownik był w gotowości i czy może dokonać takiej wypłaty. Jeśli zaś dyrektor skutecznie powiadomi nauczyciela o nieodbywaniu się zajęć, to musi ocenić, czy nauczyciel był w gotowości świadczenia pracy, czy też nie, tj. czy był w dyspozycji dyrektora podczas nieodbywania się zajęć z uczniem, a tym samym gdzie przebywał w tym czasie.

Należy zwrócić uwagę, że wskazany we wniosku nauczycieli zwrot „wypłatę wynagrodzenia za gotowość w przypadku nieodbycia się zajęć indywidualnych z winy leżącej po stronie ucznia” może obejmować szereg różnych przypadków, np.:

- gdzie miały być realizowane zajęcia indywidualne (w szkole, czy też nauczyciel udał się do miejsca zamieszkania ucznia),
- na czym dokładnie polega вина leżąca po stronie ucznia (nie przyszedł na zajęcia w szkole, nie było go w domu, kiedy przyjechał nauczyciel, czy też uczeń był chory i nie mógł uczestniczyć w zajęciach i nauczyciel o tym wiedział lub nie, ewentualnie kiedy się o tym dowiedział itp.),
- na czym polegała „gotowość do pracy” nauczyciela (czy nauczyciel pojechał do mieszkania ucznia i tam się dowiedział, że ucznia nie ma, czy też wiedząc, że uczeń jest chory nie pojechał do jego miejsca zamieszkania, tylko pozostał w szkole i zgłosił gotowość do pracy).

Powyższe przykłady pokazują, że to są bardzo indywidualne sytuacje i należy je oceniać w zależności od konkretnego przypadku. Oceny tej dokonuje dyrektor szkoły analizując powód nieodbycia się zajęć i decyduje czy była „gotowość do pracy” nauczyciela.

W ocenie tutejszego organu, ustawodawca nie przewidział kompetencji dla organów stanowiących jednostek samorządu terytorialnego do ustalania zasad przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe tj. za które godziny dyrektor ma dokonywać wypłaty.



Zgodnie z art. 68 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.) zwane dalej PO, cyt.:

5. Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i 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.*

Biorąc pod uwagę powyższy zapis dotyczący kompetencji dyrektora, który jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych nauczycieli to dyrektor jako pracodawca ocenia sytuację i decyduje, czy niezrealizowana przez nauczyciela dodatkowa, przyznana godzina jako godzina nadwymiarowa może być wypłacona za gotowość do pracy. W przypadku nie uznania przez dyrektora niezrealizowanej godziny za gotowość do pracy, a co za tym idzie nie otrzymania przez nauczyciela wypłaty wynagrodzenia, nauczyciel może wystąpić z roszczeniem do sądu pracy, zgodnie z art. 262 ust. 1 KP cyt.:

Art. 262 § 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy powszechne, zwane „sądami pracy”.

Należy podkreślić, że dyrektor musi ocenić, czy w momencie zaplanowanych niezrealizowanych indywidualnych zajęć z uczniem nauczyciel faktycznie był w gotowości do pracy, czyli czy był w jego dyspozycji do wykonywania innych czynności niż wynikało to z planu zajęć nauczyciela.

Nawiązując do wniosku o wprowadzenie zapisów umożliwiających zwrot kosztów dojazdu do ucznia zamieszkałego na terenie naszej Gminy na zajęcia indywidualne własnym pojazdem, w ocenie tutejszego organu, także ta kwestia nie podlega regulacji przez organ stanowiący jednostkę samorządu terytorialnego w drodze uchwały w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli, gdyż nie znajduje się w katalogu ujętym w art. 30 ust. 6 KN cyt.:



Art. 30 ust. 6. Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu:

1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a,

2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,

3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach

- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

W powyższej materii stanowisko zajęło Ministerstwo Edukacji Narodowej w odpowiedzi na interpelację nr 36151 w sprawie dojazdu nauczycieli na nauczanie indywidualne w domu ucznia lub uczennicy. Podkreślono, że cyt.: „Przepisy nauczycielskiej pragmatyki zawodowej nie określają zasad organizowania dojazdu nauczyciela do ucznia w ramach indywidualnego nauczania, jak również zasad finansowania kosztów tego dojazdu. W związku z powyższym, zgodnie z art. 91c ustawy – Karta Nauczyciela zastosowanie w powyższym zakresie mają przepisy Kodeksu Pracy dotyczące podróży służbowej i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.”

Dyrektor delegując nauczyciela na zajęcia indywidualne z uczniem musi określić środek transportu (§ 3 rozporządzenia), by można było dokonać rozliczenia delegacji stanowiącej potwierdzenie polecenia służbowego. Na wniosek nauczyciela może to być przejazd samochodem prywatnym. MEN podkreśla, że wyjazd nauczyciela w celu prowadzenia zajęć indywidualnego nauczania do innej miejscowości niż miejscowość, w której znajduje się siedziba szkoły, wiąże się z obowiązkiem wykonywania zadań zawodowych i nie ma charakteru prywatnego. Wyjazd taki powinien być więc traktowany jako podróż służbowa, chyba że w zawartej z nauczycielem umowie o pracę lub akcie mianowania strony wspólnie



Gmina Sulechów
Plac Ratuszowy 6
66-100 Sulechów
NIP 927 10 00 442

tel. centrala: 68 385 11 00
faks: 68 385 46 86
e-mail: um@sulechow.pl
strona: www.sulechow.pl



umówiły się, że miejscem świadczenia pracy przez nauczyciela jest miejsce zamieszkania ucznia objętego indywidualnym nauczaniem.

Powyższa kwestia wynika z przepisów prawa pracy i określenie takiego zapisu przez organ stanowiący czy wykonawczy gminy nie mieści się w ich kompetencjach.

Spory na linii dyrektor – pracownik wynikające z art. 68 PO podlegają rozstrzygnięciu przez sąd pracy zgodnie z art. 262 ust. 1 KP.

KK/TZ