

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W SZKOLE I PRZEDSZKOLU W ROKU SZKOLNYM 2021/2022



Przed nowym rokiem szkolnym warto przypomnieć sobie zasady zatrudniania nauczycieli i osób prowadzących zajęcia, które statusu nauczyciela nie posiadają. W jednostkach oświatowych nie zawsze bowiem zatrudnia się w oparciu o Kartę Nauczyciela. Istnieje także możliwość nawiązania stosunku pracy na bazie umów z Kodeksu pracy i taka opcja dla wielu osób to jedyna szansa na podjęcie pracy w szkole lub przedszkolu a dla dyrektora na znalezienie pracownika do prowadzenia kilku godzin tygodniowo. Sprawdź, jak stosować przepisy o zatrudnianiu pracowników pedagogicznych i dobierz odpowiednią do potrzeb szkoły formę zatrudnienia.

1. RODZAJE UMÓW ZAWIERANYCH Z NAUCZYCIELAMI

Nauczyciel może być zatrudniony na podstawie:

- 1) umowy o pracę na czas określony,
- 2) umowy o pracę na czas nieokreślony,
- 3) mianowania

(*art. 10 KN*).

O podstawie prawnej nawiązania stosunku pracy nauczyciela, w tym o rodzaju umowy o pracę, decyduje przede wszystkim posiadany stopień awansu zawodowego. Karta Nauczyciela przewiduje **6 zasad zatrudniania nauczycieli**:

1. Umowa na czas określony dla nauczyciela stażysty

Z osobą rozpoczynającą pracę w szkole stosunek pracy nawiązuje się na podstawie **umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny** w celu odbycia stażu na stopień nauczyciela kontraktowego (*art. 10 ust. 2 KN*).

2. Zatrudnienie nauczyciela bez przygotowania pedagogicznego

W szczególnie uzasadnionych przypadkach z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz nieposiadającą przygotowania pedagogicznego, dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu (*art. 10 ust. 3 KN*).

3. Umowa na czas nieokreślony dla nauczyciela kontraktowego

Stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (*art. 10 ust. 4 KN*).

4. Akt mianowania dla nauczyciela mianowanego i dyplomowanego

Nauczyciel mianowany i dyplomowany zatrudniany jest na podstawie mianowania, o ile spełnia warunki, o których mowa w art. 10 ust. 5 KN, w tym, gdy jest możliwość zapewnienia pełnego wymiaru zajęć.

5. Umowa na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze dla nauczyciela mianowanego i dyplomowanego

Jeśli dla nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego nie ma godzin do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy (*art. 10 ust. 6 KN*).

6. Umowa na czas określony bez względu na stopień awansu zawodowego

Zawierana z przyczyn organizacyjnych lub w razie konieczności zastępstwa za nieobecnego nauczyciela (*art. 10 ust. 7 KN*).

Istnieją także **inne przypadki i podstawy prawne zatrudniania nauczycieli i osób, które nauczycielami nie są**, ale prowadzą określone zajęcia w szkole lub przedszkolu, co wyjaśniamy w dalszej części raportu.



Wejdź na stronę www.kadrydlaoswiaty.wip.pl i pobierz:

- Wzór umowy o pracę na czas określony dla nauczyciela stażysty
- Wzór umowy o pracę dla nauczyciela stażysty, który nie posiada przygotowania pedagogicznego
- Wzór umowy o pracę na czas nieokreślony dla nauczyciela kontraktowego
- Wzór aktu mianowania
- Wzór umowy o pracę na czas nieokreślony dla nauczyciela mianowanego i dyplomowanego

2. ZATRUDNIENIE NAUCZYCIELA Z POMINIĘCIEM KARTY NAUCZYCIELA

Wielu dyrektorów boryka się z problemem znalezienia specjalistów do prowadzenia zajęć na część etatu, jedną lub kilka godzin w tygodniu, gdyż taka praca z punktu widzenia wynagrodzenia nie jest dla nauczycieli atrakcyjna. Podobnie jest z młodymi, wykwalifikowanymi nauczycielami, którzy podjęliby się pracy w szkole, ale nie za pensję stażysty. Sprawdź, czy przepisy dają Ci możliwość zapewnienia takim osobom wyższego wynagrodzenia np. poprzez zatrudnienie na bazie Kodeksu pracy.

2.1 Nauczyciel z kwalifikacjami i stopniem awansu zawodowego

Osoba nieposiadająca stopnia awansu zawodowego z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskuje stopień nauczyciela stażysty (*art. 9a ust. 2 KN*). Z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje, rozpoczynającą pracę w szkole, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie

umowy o pracę na czas określony obejmujący rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego (*art. 10 ust. 2 KN*). Także zasady zatrudniania nauczycieli o wyższych stopniach awansu zawodowego są jednoznacznie określone w Karcie Nauczyciela.

2.2 Osoba niebędąca nauczycielem, ale posiadająca przygotowanie merytoryczne

W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć. Osobę taką zatrudnia się na zasadach określonych w ustawie - Kodeks pracy, z tym że do tej osoby stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości (*art. 15 ust. 2 i 3 UPO*). **Więcej na temat zatrudniania pracowników niebędących nauczycielami przeczytasz w dalszej części raportu.**

ZAPAMIĘTAJ Jeśli osoba zatrudniana w szkole posiada wymagane kwalifikacje do pracy na stanowisku nauczyciela, to nie ma podstaw, aby zatrudnić ją na podstawie Kodeksu pracy.

Ewentualnym rozwiązaniem może być **wystąpienie do organu prowadzącego szkołę z prośbą o upoważnienie do ustalenia wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla danego nauczyciela**, którego przed jej podjęciem powstrzymuje niska stawka wynagrodzenia. Organy prowadzące szkoły będące jednostkami samorządu terytorialnego mogą bowiem zwiększać środki na wynagrodzenia nauczycieli, w tym podwyższać minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w rozporządzeniu płacowym. Organy prowadzące mogą ponadto upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach oraz w granicach ustalonego planu finansowego szkoły, do przyznawania minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela wyższej od ustalonej w rozporządzeniu płacowym lub podwyższonej przez organ prowadzący (*art. 30 ust. 10 KN*) – zob. przykład.

Przykład

Psycholog posiadający wymagane kwalifikacje oraz wieloletnie doświadczenie nigdy nie pracował w placówce oświatowej. Jest zainteresowany pracą w szkole, jednakże nie za wynagrodzenie nauczyciela stażysty. Chciałby być zatrudniony na podstawie Kodeksu pracy i dzięki temu otrzymywać wyższe wynagrodzenie. Zatrudnienie go w trybie art.15 Prawa oświatowego nie jest jednak możliwe, ponieważ z uwagi na posiadanie wymaganych kwalifikacji jest nauczycielem. Jedyną szansą na zwiększenie jego wynagrodzenia jest upoważnienie przez organ prowadzący dyrektora szkoły do ustalania wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego niż wynika z rozporządzenia w sprawie wynagradzania nauczycieli.

3. ZASADY ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELI PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

Dowiedz się, na jakiej podstawie prawnej można zatrudnić nauczyciela praktycznej nauki zawodu, który nie posiada przygotowania pedagogicznego.

Przepisy Karty Nauczyciela stosuje się do instruktorów praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w jednostkach innych niż placówki oświatowe (*art. 1 ust. 2 pkt 4 KN*). Takie uregulowanie oznacza, że tym bardziej Kartę Nauczyciela stosuje się do instruktorów praktycznej nauki zawodów zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych. Co istotne, przepisy Karty Nauczyciela stosuje się względem takich instruktorów w pełnym zakresie, bowiem instruktorów uznaje się za "innych pracowników pedagogicznych", o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela.

Instruktora praktycznej nauki zawodu, który posiada przygotowanie pedagogiczne zatrudnia się na takich samych zasadach co innych nauczycieli. Natomiast instruktora, który nie ma przygotowania pedagogicznego, można zatrudnić w trybie art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela w celu realizacji stażu, pod warunkiem, że zobowiąże się on do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie tego stażu. Takie zatrudnienie jest jednak możliwe jedynie w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć szkolnych. Nauczyciel jest wówczas stażystą, co oznacza, że powinien otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do tego stopnia awansu zawodowego.

Alternatywą jest zatrudnienie takiej osoby w trybie art. 15 Prawa oświatowego, za zgodą organu prowadzącego. Pracownik nie jest wówczas uważany za nauczyciela, a przepisy Karty Nauczyciela stosuje się względem niego jedynie w zakresie wymiaru zajęć. Jego wynagrodzenie nie może być wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej.

4. ZASADY ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Nauczyciel akademicki jest zatrudniany w szkole lub przedszkolu na takich samych zasadach co pozostali pracownicy pedagogiczni, ale korzysta ze skróconej ścieżki awansu zawodowego. W przypadku takich pracowników problemem może być jednak posiadanie przygotowania pedagogicznego. Sprawdź, jak wpływa to na zasady zatrudniania nauczyciela akademickiego w szkole lub przedszkolu.

Zgodnie z art. 9a ust. 3-5 KN nauczyciele akademicy:

- legitymujący się **co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej** uzyskują z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole **stopień nauczyciela kontraktowego**,
- **posiadający stopień naukowy** oraz legitymujący się **co najmniej 5-letnim okresem pracy w szkole wyższej**, z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskują **stopień nauczyciela mianowanego**.

O ile nauczyciele ci korzystają ze skróconej ścieżki awansu zawodowego, to jednak muszą spełnić wymagania kwalifikacyjne tak jak pozostali nauczyciele.

Stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która:

- 1) posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;
- 2) przestrzega podstawowych zasad moralnych;
- 3) spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu
(art. 9 ust. 1 KN).

Jednym więc z podstawowych warunków zajmowania stanowiska nauczyciela jest posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym.

4.1 Nauczyciel akademicki musi posiadać przygotowanie pedagogiczne

Jakkolwiek nauczycielska pragmatyka przewiduje możliwość nawiązania stosunku pracy z osobą legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz nieposiadającą przygotowania pedagogicznego to jednak traktuje to jako stan przejściowy. Warunkiem zatrudnienia jest bowiem w tym wypadku zobowiązanie się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu (art. 10 ust. 3 KN).

Także nauczyciel akademicki zatrudniany w szkole musi legitymować się przygotowaniem pedagogicznym, z wyjątkiem sytuacji, gdy jest zatrudniany jako stażysta i zobowiąże się do uzupełnienia kwalifikacji w czasie trwania stażu.

4.2 Od stopnia awansu zależy rodzaj umowy nauczyciela akademickiego

Stopień awansu zawodowego, jaki uzyska nauczyciel akademicki z dniem zatrudnienia (stopień nauczyciela stażysty, kontraktowego czy mianowanego) przesądza o tym, jakie rodzaju umowę o pracę należy z nim zawrzeć.

• Nauczyciel akademicki, który:	• Stopień awansu	• Podstawa prawna zatrudnienia
<ul style="list-style-type: none"> • posiada co najmniej 5-letni staż pracy w szkole wyżej i tytuł naukowy oraz przygotowanie pedagogiczne 	mianowany	<ul style="list-style-type: none"> • akt mianowania • umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć • umowa na czas określony tylko w warunkach, o których mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela
<ul style="list-style-type: none"> • posiada co najmniej 3-letni staż pracy w szkole wyższej oraz 	kontraktowy	<ul style="list-style-type: none"> • umowa o pracę na czas nieokreślony • umowa na czas określony tylko w warunkach, o których

przygotowanie pedagogiczne		mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela
<ul style="list-style-type: none"> • posiada co najmniej 3-letni staż w szkole wyższej, lecz nie posiada przygotowania pedagogicznego • posiada krótszy niż 3-letni staż pracy w szkole wyższej i nie posiada przygotowania pedagogicznego 	stażysta	<ul style="list-style-type: none"> • umowa na czas określony na podstawie art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela tj. ze zobowiązaniem do uzupełnienia przygotowania pedagogicznego w czasie trwania stażu.
<ul style="list-style-type: none"> • posiada krótszy niż 3-letni staż pracy w szkole wyżej i przygotowanie pedagogiczne 	stażysta	<ul style="list-style-type: none"> • Umowa na czas określony na okres stażu (<i>art. 10 ust. 2 KN</i>) lub w warunkach art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

4.3 Możliwe zatrudnienie na podstawie przepisów Prawa oświatowego

Nauczyciel akademicki, który nie posiada przygotowania pedagogicznego może być zatrudniony również jako pracownik pedagogiczny, choć nie będący nauczycielem. Alternatywą dla konieczności uzupełniania kwalifikacji może być zatrudnienie nauczyciela akademickiego na podstawie art. 15 ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe. W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być bowiem, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej - ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

W takim wypadku zatrudnienie następuje na zasadach określonych w powszechnym prawie pracy, czyli zgodnie z Kodeksem pracy, z tym jednak zastrzeżeniem, że stosuje się tu odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości.

Dla zatrudnienia muszą być też spełnione warunki określone w art. 10 ust. 5 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela (nie toczy się przeciwko kandydatowi postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne; kandydat do pracy nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne

przestępstwo skarbowe). Nauczyciel akademicki zatrudniany w tym trybie musi przedstawić tzw. zaświadczenie o niekaralności, czyli informację z Krajowego Rejestru Karnego.

5. ZASADY ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELI RELIGII

Zasady zatrudniania nauczycieli religii, poza tym, że wymagają specjalnego skierowania (misji) nie odbiegają od tych obowiązujących pozostałych nauczycieli zatrudnianych w szkołach i przedszkolach. Oznacza to, że nauczyciela religii zatrudnia się w zależności od posiadanego stopnia awansu zawodowego oraz możliwości organizacyjnych szkoły.

Przedszkole lub szkoła zatrudnia nauczyciela religii **wyłącznie na podstawie imiennego pisemnego skierowania do danego przedszkola lub szkoły**, wydanego przez:

- 1) w przypadku Kościoła Katolickiego - właściwego biskupa diecezjalnego,
- 2) w przypadku pozostałych kościołów oraz innych związków wyznaniowych - właściwe władze zwierzchnie tych kościołów i związków wyznaniowych
(§ 5 ust. 1 rozporządzenia MEN z 14 kwietnia 1992 r.).

Nauczycieli religii zatrudnia się zgodnie z Kartą Nauczyciela (§ 5 ust. 4 ww. rozporządzenia). Oznacza to, że rodzaj umowy o pracę zawieranej z nauczycielem zależy głównie od posiadanego przez niego stopnia awansu zawodowego. Jeżeli skierowany do pracy w szkole nauczyciel ma stopień nauczyciela a **skierowanie zostało wydane na czas nieokreślony**:

- **stażysty** – należy zawrzeć umowę o pracę na czas określony na jeden rok szkolny w celu realizacji stażu na stopień nauczyciela kontraktowego (art. 10 ust. 2 KN);
- **kontraktowego** – należy zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 4 KN);
- **mianowanego lub dyplomowanego** - należy zatrudnić nauczyciela na podstawie mianowania, a jeżeli nie można zapewnić nauczycielowi pełnego wymiaru zajęć, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 i ust. 6 KN).

Niezależnie od powyższego, tylko **jeżeli konieczność taka wynika z organizacji nauczania lub potrzeby zastąpienia nieobecnego nauczyciela w pracy**, każdego nauczyciela można zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 10 ust. 7 KN). Należy pamiętać jednak, że jest to wyjątek od reguł, które zostały wymienione powyżej. Umowa na czas określony będzie także właściwa, gdy wydane skierowanie do nauczania religii jest terminowe.

Jeżeli skierowanie do nauczania religii jest na czas nieokreślony, zawarcie umowy o pracę na czas określony z nauczycielem możliwe jest o ile:

- nauczyciel ma stopień nauczyciela stażysty,
- potrzeba taka wynika z organizacji nauczania, lub

- konieczność zatrudnienia nauczyciela wynika z potrzeby zastępstwa nieobecnego nauczyciela w pracy
(art. 10 ust. 2 i ust. 7 KN).

Okres zatrudnienia nauczyciela religii jest zdeterminowany posiadaniem skierowania do nauczania w danej szkole. W każdej chwili właściwa władza kościelna może cofnąć to skierowanie i wówczas nauczyciel traci prawo nauczania w danej placówce. **W przypadku nauczycieli religii zatrudnionych na podstawie mianowania oraz umowy o pracę na czas nieokreślony**, cofnięcie skierowania jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z końcem miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii (art. 23 ust. 1 pkt 6 i ust. 2 pkt 6 KN). **W przypadku umowy o pracę na czas określony** – jeśli skierowanie zostanie cofnięte, należy rozwiązać umowę za wypowiedzeniem lub porozumieniem stron.

6. ZASADY ZATRUDNIANIA NAUCZYCIELA WSPOMAGAJĄCEGO

Zasady zatrudniania nauczycieli wspomagających nie różnią się od tych stosowanych wobec pozostałych pracowników pedagogicznych szkół i przedszkoli. Różnica polega jednak na tym, że w niektórych przypadkach dyrektor szkoły ma obowiązek zatrudnienia nauczyciela wspomagającego, w innym ma wybór pomiędzy tym nauczycielem, specjalistą a pomocą nauczyciela a w jeszcze innym na stworzenie takiego etatu musi uzyskać zgodę organu prowadzącego. Uporządkuj z nami swoją wiedzę na temat zatrudniania tej grupy pracowników i poznaj swoje obowiązki z tym związane.

Przed wszystkim należy podkreślić, że nazwa „nauczyciel wspomagający” jest określeniem **potocznym**. Dlatego nie powinniśmy jej używać ani w dokumentacji nauczania ani kadrowej np. w arkuszu organizacyjnym czy w umowie o pracę.

Właściwą nazwę znajdziemy w katalogu stanowisk nauczycielskich w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela (lp. 12). Co ciekawe, jest to nazwa opisowa i właśnie takiej nazwy należy używać w dokumentacji.

ZAPAMIĘTAJ Prawidłowa nazwa stanowiska nauczyciela wspomagającego brzmi: „Nauczyciel posiadający kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudniany dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym”.

Z opisowej nazwy stanowiska nauczyciela wspomagającego możemy wywnioskować, że powinien on legitymować się kwalifikacjami **z zakresu pedagogiki specjalnej**. Rodzi się jednak pytanie, jaka specjalność będzie tu właściwa. Odpowiedź brzmi: to zależy od rodzaju niepełnosprawności uczniów, z jakimi pracuje nauczyciel.

6.1 Forma zatrudnienia nauczyciela wspomagającego

Nauczyciel wspomagający jest nauczycielem tak jak każdy inny np. nauczyciel przedmiotu. Podlega on więc takim samym regułom zatrudniania, przewidzianym w Karcie Nauczyciela. Oto one w uproszczeniu:

1. Jeżeli nauczyciel ma stopień co najmniej mianowanego i istnieje możliwość zatrudnienia go na czas nieokreślony w pełnym wymiarze, to powinien być zatrudniony na podstawie mianowania.
2. Jeżeli nauczyciel ma stopień co najmniej mianowanego i istnieje możliwość zatrudnienia go na czas nieokreślony, ale nie w pełnym wymiarze, to powinien być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
3. Jeżeli nauczyciel ma stopień kontraktowego i istnieje możliwość zatrudnienia go na czas nieokreślony, to powinien być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
4. Jeżeli zachodzi konieczność:
 - wynikająca z potrzeb podyktowanych organizacją nauczania,
 - zastępstwa innego nieobecnego nauczyciela,to nauczyciela należy zatrudnić na podstawie umowy o pracę na czas określony.
5. Jeżeli nauczyciel ma stopień stażysty, to może być zatrudniony wyłącznie na czas określony.

Zauważmy, że nauczyciel wspomagający jest zatrudniany na podstawie orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego. Takie orzeczenie jest zaś wydawane na czas określony np. na cały etap edukacyjnych. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest tu zatrudnienie nauczyciela wspomagającego na podstawie umowy o pracę na czas określony **na okres wynikający z tego orzeczenia ewentualnie na okres krótszy**.

Tu jednak spotkamy się z ograniczeniem czasowym. Otóż okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie tych umów między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać **36 miesięcy**. Do tego okresu wlicza się umowy o pracę na czas określony, zawarte na następujące po sobie okresy, jeśli przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczy 3 miesięcy – zob. przykład.

ZAPAMIĘTAJ Zatrudnienie nauczyciela wspomagającego na czas określony jest możliwe maksymalnie na 36 miesięcy. Dłuższe zatrudnienie spowoduje automatyczne przekształcenie zatrudnienia w zawarte na czas nieokreślony. Ponowne zatrudnienie nauczyciela wspomagającego byłoby możliwe dopiero po przerwie w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące.

Przykład

Nauczyciel wspomagający pozostaje w zatrudnieniu w szkole na czas określony od 1 września 2021 r. do 24 czerwca 2022 r. Dyrektor chce ponownie go zatrudnić na czas określony od 1 września 2022 r., tym razem na cały 3-letni etap edukacyjny. Czy będzie to możliwe?

Niestety nie. Zauważmy, że przerwa w zatrudnieniu od 25 czerwca 2022 r. do 31 sierpnia 2022 r. potrwa krócej niż 3 miesiące. W efekcie od 1 września 2022 r. limit zatrudnienia na czas określony będzie naliczany dalej i dojdzie do jego przekroczenia w trakcie drugiego zatrudnienia. W tej sytuacji druga umowa o pracę przekształci się więc w zawartą na czas nieokreślony.

7. ZASADY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKA NIEBĘDĄCEGO NAUCZYCIELEM (ART. 15 UPO)

Problemy z pozyskaniem odpowiednio wykwalifikowanych i przygotowanych do pracy z dziećmi nauczycielami może rozwiązać zatrudnienie pracownika niebędącego nauczyciela w oparciu o art. 15 ustawy Prawo oświatowe. Stosunek pracy takiego pracownika określa się mianem hybrydowego, ponieważ stosuje się do niego zarówno Kartę Nauczyciela jak i Kodeks pracy. Sprawdź, jakie kwestie pracownicze regulują poszczególne ustawy.

W uzasadnionych przypadkach w przedszkolu publicznym może być, za zgodą kuratora oświaty, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem **do prowadzenia zajęć rozwijających zainteresowania**, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora przedszkola za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

W uzasadnionych przypadkach w szkole publicznej może być, za zgodą kuratora oświaty, a w przypadku szkoły artystycznej – ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

Dotyczy to także:

- **placówek artystycznych, placówek, o których mowa w art. 2 pkt 8 UPO, dla uczniów szkół artystycznych i placówek doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych**, z tym że zgodę na zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem wyraża minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.
- osoby posiadającej przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły lub placówki za odpowiednie **do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego**, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje za zgodą organu prowadzącego, a w przypadku szkoły artystycznej – za zgodą ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

7.1 Zakres stosowania Karty Nauczyciela

Do osoby zatrudnianej na podstawie art. 15 UPO:

- **stosuje się odpowiednio** przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli
- **ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej**, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości.

Osoba niebędąca nauczycielem może być zatrudniona w szkole, jeżeli spełnia warunki, o których mowa w art. 10 ust. 5 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela tj.:

- 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;

W przypadku zatrudnienia osoby niebędącej nauczycielem do prowadzenia zajęć, należy pozyskać od niej:

1. **oświadczenie**, że nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne;
2. **informację z Krajowego Rejestru Karnego** w celu potwierdzenia niekaralności za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. W przypadku tej osoby nie ma zastosowania przepis zwalniający z konieczności przedłożenia zaświadczenia w przypadku ponownego zatrudnienia w tej samej placówce. Aktualnego zaświadczenia należy zatem wymagać każdorazowo przed nawiązaniem stosunku pracy.

Osobę zatrudnianą na podstawie art. 15 Prawa oświatowego dyrektor musi przed podpisaniem umowy o pracę zweryfikować w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym (*art. 21 ust. 1 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym*).

7.2 Zakres stosowania Kodeksu pracy

W pozostałym zakresie do osoby zatrudnianej na podstawie art. 15 Prawa oświatowego stosuje się przepisy ustawy – Kodeks pracy. Dotyczy to m.in. prawa do urlopu wypoczynkowego.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).
- Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 1282).
- Ustawa z 16 grudnia 2016 r. p- Prawo oświatowe (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r. poz. 1082).
- Ustawa z 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 1158).
- Ustawa z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 152).

- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 31 lipca 2017 r. w sprawie trybu, sposobu i zakresu uzyskiwania i udostępniania informacji z Rejestru z dostępem ograniczonym oraz sposobu zakładania konta użytkownika (Dz.U. z 2017 r. poz. 1561).