AKTUALNOŚCI OŚWIATOWE

Praktyczne rozwiązania dla dyrektorów szkół

Numer 124, styczeń/luty 2018

ISSN 2451-3423

OŚWIATA grupa wydawnicza

AktualnosciOswiatowe.pl

Droga Czytelniczko, drogi Czytelniku,

Czy wiesz, że pierwszy numer „Aktualności oświatowych" (pod poprzednią nazwą „Nadzór nad działalnością szkoły") ukazał się we wrześniu 2009 roku? Dziękujemy, że jesteście z nami już tyle lat i że razem mogliśmy przechodzić przez kolejne reformy oświatowe.

Naszym głównym celem jest, by magazyn był jak najbardziej przydatny w codziennej pracy dyrektora. Dlatego wciąż zmieniamy się dla Ciebie, także graficznie. Dzisiaj mamy przyjemność zaprezentować „Aktualności oświatowe" w nowej – mamy nadzieję, że bardziej przejrzystej – odsłonie. W nowym roku zmieniamy jednak nie tylko szaty. Pojawią się również nowe dodatki, takie jak cykliczne e-poradniki publikowane na stronie internetowej. O szczegółach poinformujemy w kolejnym wydaniu.

Tymczasem tematami głównymi bieżącego numeru są trzynastki (sprawdź, na co zwrócić uwagę w kontekście wdrażanej reformy oświaty) oraz organizacja zimowiska (sprawdź, kogo rozliczać z jakich obowiązków).

Zapraszamy do lektury!

Katarzyna Giruć

Katarzyna Giruć
Redaktor prowadzący

W TYM NUMERZE DORADZAJĄ:

MAŁGORZATA CELUCH
wicedyrektor, specjalista z zakresu prawa oświatowego

ANNA TROCHIMIUK
prawnik, specjalista z zakresu prawa oświatowego

MICHAŁ KOWALSKI
radca prawny, specjalista z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego

DARIUSZ DWOJEWSKI
prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy i prawa oświatowego

PATRYK KUZIOR
doktor nauk prawnych

Kto ma szansę na emeryturę według starych zasad

Michał Kowalski, Anna Trochimiuk

Sprawdź, kto ma jeszcze szansę na emeryturę liczoną na podstawie dotychczasowych zasad i jakie warunki musi spełnić w tym celu.

Nauczycielom urodzonym po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r. przysługuje emerytura bez względu na wiek jeśli spełnione zostaną następujące przesłanki:

- posiadanie co najmniej 30-letniego ogólnego stażu emerytalnego – osiągniętego do 31 grudnia 2008 r. (w przypadku nauczycieli w szkolnictwie specjalnym wystarczy 25 lat),
- posiadanie co najmniej 20-letniego stażu pracy na stanowisku nauczyciela – osiągniętego do 31 grudnia 2008 r.,
- rozwiązanie stosunku pracy,
- brak członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym albo złożenie wniosku o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na dochody budżetu państwa.

Emeryturę nauczycielską przyznawaną bez względu na wiek oblicza się według tzw. starych zasad, sumując:

- 24% kwoty bazowej, o której mowa w art. 19 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz
- po 1,3% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych,
- po 0,7% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych.

Kwota bazowa to 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia społeczne w poprzednim roku kalendarzowym (ogłaszana corocznie komunikatem Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" w terminie do 7 roboczego dnia lutego każdego roku).

Ciąg dalszy na stronie 2

W numerze m.in.:

Trzynastka za 2017 rok – co może Cię zaskoczyć ... str. 4
Nauczyciela nie można zobligować do pracy w czasie zimowiska ... str. 7
Organizacja zimowiska 2018 – poradnik dyrektora szkoły ... str. 8
Czy pracownikowi odśnieżającemu teren szkoły przysługuje odzież robocza lub ekwiwalent ... str. 12
Kto odpowiada za odśnieżanie terenu przed szkołą ... str. 12

TELEFONICZNY DYŻUR EKSPERTA
22 5182924, PIN 2899 (STYCZEŃ), 1916 (LUTY)

18 stycznia, godz. 12.00–13.30, kadry i płace
25 stycznia, godz. 12.00–13.30, kadry i płace
1 lutego, godz. 7.30–9.00, kadry i płace
9 lutego, godz. 11.00–12.30, kadry i płace

Spis treści:

AKTUALNOŚCI OŚWIATOWE

Kto ma szansę na emeryturę według starych zasad 1

Subwencja oświatowa na 2018 rok – jakie zmiany 2

Plany MEN na 2018 rok 3

TEMAT NUMERU

Trzynastka za 2017 rok – co może Cię zaskoczyć 4

KADRY

Nauczyciela nie można zobligować do pracy w czasie zimowiska..... 7

Pracownik na zwolnieniu nie musi podpisywać dokumentów płacowych 7

KONTROLE

Organizacja zimowiska 2018 – poradnik dyrektora szkoły 8

BEZPIECZEŃSTWO

Czy pracownikowi odśnieżającemu teren szkoły przysługuje odzież robocza lub ekwiwalent 12

Kto odpowiada za odśnieżanie terenu przed szkołą 12

INFORMACJE O PRENUMERACIE:

tel.: 22 518 29 29
faks: 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl
FabrykaWiedzy.com

Ciąg dalszy ze strony 1

Natomiast podstawę wymiaru stanowi tu:

- przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych przez nauczyciela z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o emeryturę, lub
- przeciętna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku, wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu.

W praktyce dzięki odmiennym zasadom obliczania emerytura jest zwykle o kilkaset złotych wyższa od emerytury powszechnej, którą otrzymałby ten sam nauczyciel.

Kiedy emerytura według nowych – bardziej zaostrzonych – zasad

Wysokość emerytury powszechnej obliczana jest według tzw. nowych zasad. Podstawę jej obliczenia stanowi kwota składek na ubezpieczenie emerytalne, z uwzględnieniem waloryzacji składek zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego przysługuje wypłata emerytury, zwaloryzowanego kapitału początkowego oraz kwot środków zewidencjonowanych na subkoncie. Kwotę tę dzieli się przez parametr średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego nauczyciela (ogłaszany w formie komunikatu Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" corocznie w terminie do 31 marca).

ZAPAMIĘTAJ

O tym, czy emerytura nauczycielska będzie liczona według starych, czy nowych zasad decyduje to, czy wniosek o emeryturę zostanie złożony przed, czy po osiągnięciu przez nauczyciela powszechnego wieku emerytalnego.

Od 1 października 2017 r. wiek emerytalny został ustalony niezależnie od daty urodzenia, jednolicie dla wszystkich kobiet – 60 lat i dla wszystkich mężczyzn – 65 lat. Zmiana ta skomplikowała sytuację nauczycieli, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego obowiązującego przed tą datą, ale na dzień 1 października 2017 r. mają już więcej niż 60 lat – w przypadku kobiet lub 65 lat – w przypadku mężczyzn.
Przepisy przejściowe jednak uregulowały taką sytuację na korzyść nauczycieli.
Przed wejściem w życie nowych przepisów emerytalnych wiek emerytalny był ustalany w zależności od roku urodzenia i do tego odmienne dla mężczyzn i dla kobiet.

Konieczny wniosek do 31 sierpnia 2018 r.

Nauczyciele, którzy spełnili warunki określone w art. 88 ust. 2a Karty Nauczyciela oraz przed dniem 1 października 2017 r. osiągnęli wiek wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a nie osiągnęli powszechnego wieku emerytalnego obowiązującego do dnia 30 września 2017 r. mogą skorzystać z tego uprawnienia po:

- uprzednim rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy albo
- rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 Karty Nauczyciela

oraz po zgłoszeniu wniosku o emeryturę do dnia 31 sierpnia 2018 r.

Ta sama zasada dotyczy nauczycieli, którzy od 1 października 2017 r. do 31 sierpnia 2018 r. osiągną wiek wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38) – art. 21.
- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – art. 88.

Redaktor prowadzący:
Katarzyna GIRUĆ
Menedżer produktu:
Julita BRODZIŃSKA
Kierownik marketingu i sprzedaży:
Agata JASTRZĘBSKA
Koordynacja produkcji:
Mariusz Jezierski, Magdalena Huta
Opracowanie graficzne:
Piotr Fedorczyk
Skład: Raster studio, Norbert Bogajczyk
Korekta: Zespół
Drukarnia: MillerDruk

ISSN: 2451-3423
Nakład: 1000 egz.

„Aktualności oświatowe" wraz z przysługującym Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w prenumeracie (e-letter, strona WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk materiałów opublikowanych w „Aktualnościach oświatowych" oraz w innych dostępnych elementach prenumeraty – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.
Wszelkie materiały zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie popularyzacyjno-informacyjny i nie mogą być traktowane w sposób prawnie wiążący pomiędzy Czytelnikiem a Wydawcą lub Redakcją. Redakcja dokłada wszelkich starań, aby informacje i dane zamieszczone w tych materiałach były poprawne merytorycznie i aktualne, jednakże informacje te nie mają charakteru porady czy opinii prawnej, jako że Wydawca ani Redakcja nie świadczą żadnych usług prawnych.
Wobec powyższego Wydawca, Redakcja, redaktorzy ani autorzy ww. materiałów nie ponoszą odpowiedzialności prawnej w szczególności za skutki zastosowania lub wykorzystania w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach.

INFORMACJE O PRENUMERACIE:
tel.: 22 518 29 29
faks: 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl

Wiedza i Praktyka
ul. Łotewska 9A, 03-918 Warszawa
NIP: 526-19-92-256
KRS: 0000098264,

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, Sąd Gospodarczy, XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy.
Wysokość kapitału zakładowego: 200 tys. zł

Subwencja oświatowa na 2018 rok – jakie zmiany

Monika Fidler

Sprawdź, co zmieni się w algorytmie podziału części oświatowej subwencji na rok 2018. Jakie zmiany zostaną uwzględnione?

3 główne zmiany

Główne zmiany uwzględnione w kwocie subwencji na 2018 rok to:

1) podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli o 5% od 1 kwietnia 2018 r. (oraz dodatkowe zwiększenie kwoty bazowej dla nauczycieli, tj. o 0,35 pp. ponad poziom 5% podwyżki w związku z planowaną likwidacją dodatku mieszkaniowego),
2) poprawa jakości kształcenia szkół dla dorosłych (dot. liceów ogólnokształcących i szkół policealnych) poprzez wprowadzenie nowego sposobu finansowania tych szkół – wprowadzenie subwencji w części za uczestnictwo w zajęciach, a w części za zdany egzamin,
3) wprowadzono zróżnicowanie wag algorytmu ze względu na kosztochłonność kształcenia w zawodach, tj. wyodrębniono 4 nowe wagi ze zróżnicowaniem ze względu na koszt kształcenia w zawodach w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem szkół policealnych).

6 zmian w algorytmie

Zmiany, jakie uwzględniono w algorytmie na 2018 rok, to m.in.:

1) nowa waga obejmująca uczniów nauczanych indywidualnie, nieposiadających orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego,
2) zmiana finansowania kształcenia w dwóch zawodach w szkołach policealnych (technik administracji i bhp),
3) urealnienie kwot subwencji naliczanej na uczniów i słuchaczy szkół policealnych i liceów ogólnokształcących,
4) podwyższenie wagi dla małych szkół podstawowych oraz zmiana definicji małej szkoły, aby mogła obejmować klasy VII i VIII,
5) dostosowanie wag do zmian wynikających z rozporządzenia zmieniającego warunki organizacyjne nauki języka mniejszości oraz języka regionalnego,
6) urealnienie kwot subwencji naliczanej na uczniów szkół artystycznych (uzupełniających szkół muzycznych I i II stopnia).

Rozporządzenie weszło w życie 1 stycznia 2018 r.

Źródło:
- Strona internetowa MEN.

Plany Ministerstwa Edukacji Narodowej na 2018 rok

Monika Fidler

Poznaj najważniejsze cele Ministerstwa Edukacji Narodowej na rok 2018. Sprawdź, na co będzie trzeba zwrócić szczególną uwagę.

Do najważniejszych celów do realizacji w roku 2018 według resortu edukacji zaliczają się:

1) zapewnienie właściwego wdrożenia nowej podstawy programowej wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego,
2) wzmocnienie wychowawczej funkcji szkoły, w tym kształtowanie postaw patriotycznych uczniów oraz podtrzymywanie poczucia tożsamości narodowej polskich dzieci i młodzieży zamieszkałych za granicą,
3) podnoszenie jakości kształcenia i wsparcia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w przedszkolach, szkołach i placówkach systemu oświaty – przygotowanie modelowych rozwiązań. MEN sprawdzi warunki kształcenia uczniów niepełnosprawnych oraz przeprowadzi ocenę współpracy publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych z przedszkolami i szkołami. Monitorowana będzie organizacja pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych i niepublicznych przedszkolach oraz publicznych i niepublicznych szkołach ogólnodostępnych,
4) przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia – MEN zamierza opracować i wprowadzić w życie nowe rozwiązania prawne określające organizację doradztwa zawodowego,
5) podniesienie kompetencji uczniów szkół podstawowych w zakresie bezpieczeństwa informatycznego poprzez wdrożenie nowej podstawy programowej informatyki w szkole podstawowej oraz podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie bezpieczeństwa informatycznego w szkołach.

Źródło:
- Strona internetowa MEN.

Masz wątpliwości dotyczące zmian w prawie oświatowym?

Skorzystaj z dyżuru eksperta (szczegóły na okładce) lub napisz na adres

cok@wip.pl

Na łamach „Aktualności oświatowych" publikujemy omówienie nowych przepisów oświatowych

Trzynastka za 2017 rok – co może Cię zaskoczyć

Anna Trochimiuk

W roku szkolnym 2017/2018 podczas ustalania i wypłacania trzynastek musisz uwzględnić nowe przepisy i zmiany wynikające z wdrażania nowego systemu oświaty. Dzięki naszym wskazówkom poradzisz sobie z ewentualnymi problemami.

Co najmniej 6 miesięcy...

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje w pełnej wysokości tym pracownikom szkoły, którzy przepracowali w niej cały rok kalendarzowy. Osoby zatrudnione przez co najmniej 6 miesięcy w danym roku także otrzymają trzynastkę, jednakże jej wysokość będzie ustalona proporcjonalnie do okresu przepracowanego. Ustalając okres przepracowany, należy wziąć pod uwagę wszystkie okresy zatrudnienia w danej szkole lub placówce w ciągu roku kalendarzowego. Aby otrzymać trzynastkę nie trzeba przepracować nieprzerwanie wymaganego okresu.
Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie wskazuje, w jaki sposób liczyć okres zatrudnienia, od którego zależy prawo do trzynastki, określając jedynie, że okres ten ma wynieść co najmniej 6 miesięcy. W tej sytuacji konieczne jest odniesienie się do innych aktów prawnych, które określają zasady liczenia terminów.

ZAPAMIĘTAJ

Ponieważ o prawie do trzynastki decyduje suma okresów pracy w danym roku kalendarzowym u danego pracodawcy, na podstawie art. 300 Kodeksu pracy należy zastosować art. 114 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za trzydzieści dni. W konsekwencji prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nabędzie osoba, która będzie świadczyć pracę przez min. 180 dni.

...efektywnej pracy

Orzecznictwo Sądu Najwyższego wypracowało stanowisko, zgodnie z którym okres przepracowany należy rozumieć jako okres efektywnego świadczenia pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z 7 lipca 2011 r., III PZP 3/11, uchwała Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03). Aby otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne, należy przepracować co najmniej 6 miesięcy. Żadne zwolnienia od pracy czy usprawiedliwione nieobecności w pracy nie są zaliczane do okresu przepracowanego. Z obowiązku przepracowania tego minimalnego okresu zwalnia jednak 7 poniższych sytuacji:

1) nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej),
2) zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
3) powołanie pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowanie do odbycia służby zastępczej,
4) rozwiązanie stosunku pracy w związku z:
   - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
   - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
   - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
   - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
5) podjęcie zatrudnienia:
   - w wyniku przeniesienia służbowego,
   - na podstawie powołania lub wyboru,
   - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
   - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
   - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,
6) korzystanie z:
   - urlopu wychowawczego,
   - urlopu macierzyńskiego,
   - urlopu ojcowskiego,
   - urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
   - urlopu dla poratowania zdrowia,
   - urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego,
   - urlopu rodzicielskiego,
7) wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

ZASTOSUJ

W pozostałych przypadkach, aby ustalić prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, trzeba zbadać, czy pracownik faktycznie pracował efektywnie przez co najmniej 180 dni w danym roku kalendarzowym. Okres stanu nieczynnego, dni opieki nad dzieckiem, choroby czy inne zwolnienia od pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy nie są wliczane do okresu uprawniającego do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Co wliczyć do podstawy trzynastki...

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

EKSPERT RADZI

W przypadku prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie będzie miała zastosowania zasada wypracowana przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, tj. liczenia terminów pracowniczych kalendarzowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96). W tym bowiem przypadku ciągłość zatrudnienia nie jest wymagana i nie należy przeliczać sum okresów pracy na miesiące kalendarzowe. Nawet jeśli pracownik jest zatrudniony nieprzerwanie przez 6 miesięcy kalendarzowych, jego prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy odnieść do 180 dni pracy.

W praktyce oznacza to, że do podstawy trzynastki dla nauczycieli należy wliczyć:
- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- wynagrodzenie za pracę w święto,
- dodatek za uciążliwość pracy przyznany na podstawie art. 19 ust. 2 pkt 2 KN,
- jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 KN,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia nauczyciela do pracy.

...a czego nie uwzględniać

Obliczając podstawę trzynastki, nie uwzględnia się:
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy innej niż urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Podstawa trzynastki pracownika niepedagogicznego

Obliczając podstawę trzynastki pracowników niepedagogicznych sumuje się otrzymane przez pracownika w roku kalendarzowym wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
- jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania, bądź za określone osiągnięcie,
- wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- wynagrodzenia za czas innej niż urlop wypoczynkowy usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej,
- odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Inaczej niż przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop, w podstawie obliczenia trzynastki uwzględnia się otrzymane przez pracownika wynagrodzenie za urlop oraz za okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy.

Zatrudnienie od 4 września 2017 r. jest zgodne z organizacją pracy

Ponieważ 1 września 2017 r. był w piątek, zawarcie z nauczycielami umów z dniem 4 września 2017 r. można uznać za zatrudnienie zgodnie z organizacją pracy szkoły. Prawo do trzynastki, mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy, przysługuje nauczycielowi, który został zatrudniony z początkiem roku szkolnego, nie później niż z dniem rozpoczęcia zajęć.
Określenie „nawiązania stosunku pracy z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły" w ocenie Ministerstwa Edukacji Narodowej oznacza, że prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dotyczy nauczycieli, z którymi stosunek pracy został nawiązany z początkiem roku szkolnego, tj. z dniem 1 września, z uwzględnieniem dopuszczonej przepisami możliwości rozpoczęcia zajęć w innym terminie (Pismo Dyrektora Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 4 grudnia 2009 r. DS-WPZN-AB-401-02/09). Biorąc pod uwagę stanowisko resortu edukacji, nauczyciel nabędzie prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego mimo nieprzepracowania co najmniej 6 miesięcy, tylko gdy zostanie zatrudniony z dniem 1 września lub nie później niż z dniem rozpoczęcia zajęć w danym roku szkolnym. Jedynie bowiem w tych przypadkach nawiązanie stosunku pracy nauczyciela jest zgodne z organizacją pracy szkoły.

ZAPAMIĘTAJ

Jeśli nauczyciel podjął pracę w szkole 1 września, to nie badamy liczby dni efektywnie przepracowanych ani dni nieobecności w pracy. Taki nauczyciel otrzyma dodatkowe wynagrodzenie roczne, choćby ani jednego dnia nie przepracował efektywnie. Fakt nieobecności w pracy wpłynie jedynie na wysokość przyznanego świadczenia.

Zwolnienie z przyczyn organizacyjnych – co dalej

W przypadku zwolnienia pracownika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nabywa on prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zarówno w placówce, która go zwolniła z pracy, jak i w tej, w której znalazł zatrudnienie. W takim przypadku dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje niezależnie od okresu przepracowanego w danej szkole.

PRZYKŁAD

Nauczyciel został zwolniony z pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela w związku z likwidacją oddziałów. W tej szkole efektywnie przepracował tylko 5 miesięcy, ponieważ przebywał na urlopie bezpłatnym. Następnie podjął pracę w drugiej szkole.
Obie szkoły powinny wypłacić trzynastkę temu nauczycielowi, ponieważ rozwiązanie umowy w pierwszej placówce nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Stan nieczynny ≠ okres przepracowany

Okres stanu nieczynnego nie jest okresem efektywnego świadczenia pracy ani także nie daje prawa do trzynastki bez względu na przepracowany czas. W konsekwencji nauczyciel, który przechodzi w stan nieczynny, może mieć prawo do trzynastki za okres pracy w roku, w którym przechodzi w stan nieczynny, ale nie otrzyma jej za rok, w którym ustaje jego zatrudnienie. Dotyczy to także stanu nieczynnego, w który przeszedł nauczyciel gimnazjum bądź szkoły z klasami dotychczasowego gimnazjum.

Okres zawieszenia ≠ okres przepracowany

Okresu zawieszenia nie wlicza się jednak do okresu przepracowanego, a wynagrodzenia otrzymywanego za czas zawieszenia nie wlicza się do podstawy trzynastki. Karta Nauczyciela określa sytuacje, w których nauczyciel może lub nawet musi zostać zawieszony w pełnieniu obowiązków. Ma to miejsce, gdy wobec nauczyciela toczy się postępowanie karne lub dyscyplinarne, czyli dotyczy takich okoliczności, gdy nauczyciel jest podejrzany o zachowania godzące w obowiązki nauczyciela lub przepisy prawa karnego. Mimo że są to poważne zarzuty i konieczne jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole, samo podejrzenie dokonania takich czynów nie pozbawia nauczyciela prawa do trzynastki.

ZAPAMIĘTAJ

Nawet jeśli zawieszenie nauczyciela oznacza ograniczenie jego wynagrodzenia, w tym pozbawienie prawa do dodatków i wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, nadal nauczyciel może otrzymać trzynastkę. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie jest bowiem dodatkiem do wynagrodzenia, w rozumieniu Karty Nauczyciela, a innym świadczeniem ze stosunku pracy, do którego nauczyciel zachowuje prawo w czasie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

Włączenie gimnazjum – kto wypłaca trzynastkę

W wyniku wdrażania reformy oświaty dotychczasowe gimnazja zostały m.in. włączone do ośmioletnich szkół podstawowych. Wówczas zarówno nauczyciele, jak i pracownicy niepedagogiczni stali się pracownikami ośmioletniej szkoły podstawowej. Oznacza to, że gimnazjum jako pracodawca nie przestało istnieć, a jedynie zostało włączone do innej placówki. W praktyce oznacza to, że zachodzi ciągłość zatrudnienia, a szkoła podstawowa, do której włączono gimnazjum, realizuje uprawnienia pracownicze osób, które były dotychczasowymi pracownikami gimnazjum. W konsekwencji, wszyscy pracownicy dotychczasowego gimnazjum, zarówno ci, którzy utracili pracę w związku z reformą, jak i ci, którzy kontynuują zatrudnienie, otrzymają dodatkowe wynagrodzenie ze szkoły podstawowej, do której włączono gimnazjum.

Warunki spełnione, a jednak brak prawa do trzynastki

Pracownik, który nawet spełnił warunki do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nie nabywa do niego prawa tylko w 4 przypadkach:

1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby,
4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Analizując prawo do trzynastki pracownika szkoły, należy wziąć pod uwagę dany rok kalendarzowy, za który świadczenie to ma zostać wypłacone. W konsekwencji wszelkie przewinienia, o których mowa powyżej, nie pozbawią pracownika dodatkowego wynagrodzenia rocznego, jeżeli wystąpiły po zakończeniu danego roku kalendarzowego, choćby miały miejsce przed terminem jego wypłaty.

Urlop macierzyński a prawo do trzynastki

Korzystanie z urlopu macierzyńskiego, jako okoliczność zwalniająca z konieczności przepracowania min. 6 miesięcy do otrzymania trzynastki, budziła wiele wątpliwości szczególnie:

1) w sytuacji przedłużenia umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia porodu, W pierwszym przypadku umowa ulega rozwiązaniu w dniu porodu, który jest jednocześnie pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego, o ile korzystanie z urlopu macierzyńskiego nie nastąpiło przed porodem. W okresie zatrudnienia pracownica korzysta z urlopu macierzyńskiego, czyli nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego bez względu na przepracowany okres w danym roku,
2) gdy w związku ze zwolnieniem lekarskim w ciąży pracownica nie przepracowała efektywnie ani jednego dnia. Sytuacja obejmuje już nie tylko samo prawo do trzynastki, lecz także zasady ustalania jej podstawy. Zarówno w przypadku nauczycieli, jak i pracowników niepedagogicznych do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie wlicza się bowiem wynagrodzenia (zasiłku chorobowego) ani zasiłku macierzyńskiego. W konsekwencji, pracownica, która nie przepracuje efektywnie ani jednego dnia w związku z chorobą w okresie ciąży, a następnie skorzysta choćby z jednego dnia urlopu macierzyńskiego, nabędzie prawo do trzynastki, ale jej podstawa wyniesie 0 zł.

Urlop zdrowotny a prawo do trzynastki

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane m.in. w przypadku korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. W tym jednak przypadku wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.
Nauczyciel w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych. Urlop ten jest jednak usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, a wynagrodzenie za ten czas nie jest wliczane do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Likwidacja placówki – trzynastka wcześniej

Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Jedynie pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. W przypadku przekształcenia gimnazjum lub włączenia go do innej placówki nie dochodzi do likwidacji pracodawcy, a jedynie do przejścia zakładu pracę na innego pracodawcę. W konsekwencji nie było podstawy do wypłacania trzynastek w trakcie roku w szkołach, które w ramach reformy oświaty zostały przekształcone.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 2217).
- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – art. 30, art. 48, art. 73, art. 85t, art. 85u.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666 ze zm.) – art. 51, art. 300.
- Ustawa z 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60 ze zm.) – art. 129, art. 236.
- Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847) – art. 6, art. 7.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 459) – art. 409, art. 410.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. z 2001 r. nr 71, poz. 737 ze zm.) – § 1.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.) – § 6.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1456).

Orzecznictwo:

- Wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 1996 r. (I PKN 47/96).
- Uchwała Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r. (III PZP 7/03).
- Uchwała Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2005 r. (II PZP 9/05).
- Wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2008 r. (II PK 76/08).
- Uchwała Sądu Najwyższego z 7 lipca 2011 r. (III PZP 3/11).
- Wyrok Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z 25 września 2013 r. (IV Pa 25/13),
- Wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r. (I PK 27/15).

Nauczyciela nie można zobligować do pracy w ferie

Michał Kowalski

Zlecenie nauczycielowi prowadzenia zajęć w ramach zimowiska organizowanego przez szkołę nie jest możliwe w ramach istniejącego stosunku pracy. Można rozważyć zawarcie odrębnej umowy, ale do tego wymagana jest zgoda nauczyciela.

Nauczyciel szkoły feryjnej, może być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie ferii zimowych następujących czynności:

- przeprowadzania egzaminów,
- prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego,
- opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie.

Ewentualnie można rozważyć zawarcie z nauczycielem odrębnej umowy cywilnoprawnej na prowadzenie tych zajęć, co oczywiście zależy od zgody nauczyciela. Jednak do takiego rozwiązania należy podchodzić z dużą ostrożnością. Zasadą jest bowiem zatrudnianie nauczycieli na podstawie stosunku pracy. W drodze wyjątku umowę cywilnoprawną można zawrzeć na prowadzenie zajęć nieobowiązkowych. Umowa zlecenia nie może być w istocie ukrytą umową o pracę. W szczególności nauczyciel nie powinien w ramach takiej umowy być związany kierownictwem dyrektora.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – art. 10 ust. 1, art. 64 ust. 2.

Pracownik na zwolnieniu nie musi podpisywać dokumentów

Dariusz Dwojewski

Od nauczyciela przebywającego na zwolnieniu lekarskim nie można wymagać, by podpisywał dokumenty służbowe ani wykonywał jakiekolwiek czynności związane z pracą. Co więc zrobić, gdy pracownik w czasie zwolnienia np. nabył prawo do dodatku stażowego?

Niezdolność do pracy z powodu choroby, poświadczona zaświadczeniem lekarskim, stanowi usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy (§ 3 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy). Pracodawca nie ma więc podstaw, aby w tym okresie pracownik wykonywał jakiekolwiek czynności związane ze stosunkiem pracy. Nabycie prawa do dodatku stażowego związane jest z osiągnięciem określonego stażu pracy. Informacja o takiej zmianie wynagrodzenia stanowi zmianę treści stosunku pracy (art. 29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy). Zmiana treści stosunku pracy następuje natomiast w formie pisemnej (art. 29 § 4 Kodeksu pracy). Skoro zatem nauczyciel osiągnął staż uprawniający do dodatku stażowego, dyrektor zobowiązany będzie go wypłacać, bez względu na to, czy nauczyciel podpisze pismo dotyczące przyznania prawa do dodatku. Umowa o pracę nie może bowiem zawierać postanowień mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 1 Kodeksu pracy).

ZDANIEM SĄDU NAJWYŻSZEGO

W orzecznictwie wskazuje się, że zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 Kodeksu pracy), ale także na mocy porozumienia stron. Z kolei porozumienie to może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne (wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 176/08). Oznacza to, że nawet jeśli pracownik nie podpisze porozumienia w sprawie zmiany wynagrodzenia, pracodawca może takiej zmiany dokonać, wypłacając wyższe wynagrodzenie, tym bardziej, że taki obowiązek wynika z przepisów powszechnie obowiązujących (art. 33 Karty Nauczyciela).

ZASTOSUJ

Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim nie ma obowiązku podpisywać dokumentów dotyczących jego zatrudnienia. Dyrektor powinien przesłać nauczycielowi pismo np. informujące o nabyciu przez niego prawa do dodatku stażowego, gdyż uprawnienie to nie wynika z porozumienia między stronami, ale z przepisów prawa.

PRZYKŁAD

Nauczyciel, który przebywa na zwolnieniu lekarskim, nabył prawo do dodatku stażowego. Księgowa domaga się dokumentu do wypłaty z podpisem pracownika. Pracownik uważa, że w czasie choroby nie ma obowiązku podpisywania dokumentów. Jak rozwiązać taki problem?
Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim nie ma obowiązku podpisywać dokumentów dotyczących jego zatrudnienia. W opisanej sytuacji dyrektor powinien więc przesłać nauczycielowi pismo informujące o nabyciu przez niego prawa do dodatku stażowego, gdyż uprawnienie to nie wynika z porozumienia między stronami, ale z przepisów prawa.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) – art. 29 § 1 pkt 3, § 4, art. 18 § 1, art. 42.
- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – art. 33.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.) – § 3 pkt 1.

Orzecznictwo:

- Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 r. (II PK 176/08).

Organizacja zimowiska 2018 – poradnik dyrektora szkoły

Małgorzata Celuch

Sprawdź, jak właściwie zorganizować zimowisko w roku szkolnym 2017/2018. Zwróć uwagę, kogo rozliczać z jakich obowiązków i jak dokumentować podejmowane działania.

Terminy ferii zimowych w 2018 roku:

Termin ferii w 2018 roku	Województwa
15 stycznia – 28 stycznia	Dolnośląskie, mazowieckie, opolskie, zachodniopomorskie.
22 stycznia – 4 lutego	Podlaskie, warmińsko-mazurskie.
29 stycznia – 11 lutego	Lubelskie, łódzkie, podkarpackie, pomorskie, śląskie.
12 lutego – 25 lutego	Kujawsko-pomorskie, lubuskie, małopolskie, świętokrzyskie, wielkopolskie.

Organizacja zimowiska w szkole

Szkoły są uprawnione do organizacji wypoczynku dla dzieci w formie zimowisk, pod warunkiem że organizacja będzie zgodna z wymaganiami zawartymi w ustawie o systemie oświaty, rozporządzeniu MEN z 30 marca 2016 r. w sprawie wypoczynku dzieci i młodzieży, a także ustawie z 11 września 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym. Wypoczynek dla dzieci i młodzieży należy rozumieć jako wypoczynek organizowany w celach rekreacyjnych lub regeneracji sił fizycznych i psychicznych, połączony ze szkoleniem lub pogłębianiem wiedzy, rozwijaniem zainteresowań, uzdolnień lub kompetencji społecznych dzieci i młodzieży, trwający nieprzerwanie co najmniej 2 dni, w czasie ferii letnich i zimowych oraz wiosennej i zimowej przerwy świątecznej, w kraju lub za granicą, w szczególności w formie kolonii, półkolonii, zimowiska, obozu i biwaku.

Obowiązki organizatora zimowiska

Szkoła może być organizatorem wypoczynku w formie zimowiska na podstawie art. 92c ustawy o systemie oświaty. Organizator wypoczynku zobowiązany jest zapewnić:

1) bezpieczne i higieniczne warunki wypoczynku, w szczególności organizując go w obiekcie lub na terenie spełniającym wymagania ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska oraz warunki higieniczno-sanitarne,
2) kadrę wypoczynku, którą stanowią:
   - kierownik wypoczynku i wychowawcy wypoczynku spełniający wymagane warunki,
   - w zależności od programu wypoczynku i realizowanych zajęć – trenerzy i instruktorzy sportu, rekreacji, animacji kulturalno-oświatowej, lektorzy języka i inne osoby prowadzące zajęcia podczas wypoczynku, które spełniają następujące warunki:
     - mają ukończone 18 lat,
     - posiadają co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe,
     - posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do realizowanych zajęć;
3) dostęp do opieki medycznej:
   - w ramach świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych na zasadach określonych w ustawie o świadczeniach opieki zdrowotnej lub
   - na podstawie umowy zawartej z lekarzem, pielęgniarką lub ratownikiem medycznym;
4) program wypoczynku i zajęcia dostosowane do wieku, zainteresowań i potrzeb uczestników, ich stanu zdrowia, sprawności fizycznej i umiejętności;
5) żywienie zgodne z zasadami higieny żywienia;
6) bezpieczne korzystanie z wyznaczonego obszaru wodnego;
7) bezpieczne przebywanie w górach oraz na zorganizowanych terenach narciarskich.

ZAPAMIĘTAJ

Opinia potwierdzająca spełnianie przez obiekt lub teren wymagań ochrony przeciwpożarowej, wydana przez właściwego miejscowo komendanta powiatowego (miejskiego) Państwowej Straży Pożarnej, jest ważna przez okres 3 lat od dnia jej wydania, jeżeli warunki ochrony przeciwpożarowej obiektu lub terenu nie uległy zmianie.

Zgłoszenie zamiaru zorganizowania zimowiska

Organizator wypoczynku jest zobowiązany zgłosić kuratorowi oświaty właściwemu ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania organizatora wypoczynku zamiar jego zorganizowania. Zamiar zorganizowania wypoczynku zgłasza się w formie zgłoszenia, które zawiera:

1) nazwę lub imię i nazwisko organizatora wypoczynku oraz jego dane teleadresowe: adres siedziby lub adres zamieszkania w przypadku osoby fizycznej, w tym województwo, powiat, gminę, oraz adres do korespondencji, numer telefonu i faksu, adres poczty elektronicznej, a także, jeżeli posiada:
   - numer identyfikacyjny REGON,
   - numer w Krajowym Rejestrze Sądowym,
   - numer identyfikacji podatkowej (NIP),
   - numer zaświadczenia o wpisie do rejestru organizatorów turystyki i pośredników turystycznych, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych;
2) wskazanie:
   - formy wypoczynku,
   - terminu wypoczynku,
   - adresu wypoczynku, miejsca lokalizacji wypoczynku lub trasy wypoczynku, z podaniem nazwy kraju w przypadku wypoczynku organizowanego za granicą,
   - rodzaju zakwaterowania,
   - liczby uczestników wypoczynku, w tym liczby uczestników ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w szczególności wynikającymi z niepełnosprawności, niedostosowania społecznego lub zagrożenia niedostosowaniem społecznym,
   - numeru telefonu kierownika wypoczynku;
3) ramowy program wypoczynku określający rodzaj zajęć realizowanych podczas wypoczynku;
4) informację o sposobie zapewnienia uczestnikom wypoczynku dostępu do opieki medycznej;
5) imiona i nazwiska oraz funkcje osób wchodzących w skład kadry wypoczynku, a także informację o spełnianiu przez te osoby wymaganych warunków;

6) oświadczenie organizatora wypoczynku o posiadaniu kopii dokumentów potwierdzających spełnianie przez osoby wchodzące w skład kadry wymaganych warunków potwierdzonych przez organizatora za zgodność z oryginałem;
7) datę i podpis organizatora wypoczynku.

POBIERZ DOKUMENT

Zgłoszenie zamiaru zorganizowania zimowiska znajdziesz na:
www.AktualnosciOswiatowe.pl

Wypoczynek może się odbyć wyłącznie po umieszczeniu jego zgłoszenia przez kuratora oświaty w bazie wypoczynku.

ZASTOSUJ

Chcąc zgłosić wypoczynek, należy najpierw dokonać rejestracji swoich danych poprzez założenie konta, podając przy tym adres e-mail, na który zostanie wysłana informacja zwrotna o dokonanej rejestracji. W systemie wystarczy zarejestrować się tylko raz i w kolejnych sezonach można korzystać z utworzonego już konta.

Zgłaszania powyższego nie będzie wymagała organizacja zimowiska trwającego do 3 dni. Wówczas dyrektor szkoły zawiadamia organ prowadzący oraz organ sprawujący nadzór pedagogiczny o zamiarze zorganizowania wypoczynku, przekazując tym organom kartę wypoczynku.
Zgłoszenia usuwa się z bazy wypoczynku:
- po upływie 30 dni od dnia zakończenia ferii zimowych – w przypadku wypoczynku organizowanego w czasie zimowej przerwy świątecznej i ferii zimowych w danym roku szkolnym,
- po upływie 30 dni od dnia zakończenia ferii letnich – w przypadku wypoczynku organizowanego w czasie wiosennej przerwy świątecznej i ferii letnich w danym roku szkolnym.

Organizator wypoczynku informuje rodziców uczestnika albo pełnoletniego uczestnika o warunkach organizacji wypoczynku, w szczególności o terminie, miejscu lub trasie, jego programie i regulaminie.

Co w karcie kwalifikacyjnej uczestnika

Ponadto dla każdego uczestnika organizator zobowiązany jest założyć kartę kwalifikacyjną, jeżeli zimowisko ma trwać dłużej niż 3 dni. Karta kwalifikacyjna zawiera:
1) informacje dotyczące wypoczynku:
   - formę wypoczynku,
   - termin wypoczynku,
   - adres wypoczynku;
2) informacje dotyczące uczestnika wypoczynku:
   - imię (imiona) i nazwisko uczestnika oraz imiona i nazwiska jego rodziców,
   - rok urodzenia,
   - adres zamieszkania, a w przypadku gdy uczestnik jest niepełnoletni – adres zamieszkania jego rodziców lub adres ich pobytu, jeżeli jest inny niż adres zamieszkania,
   - numer telefonu rodziców lub osoby wskazanej przez pełnoletniego uczestnika,
   - informację o specjalnych potrzebach edukacyjnych uczestnika, w szczególności o potrzebach wynikających z niepełnosprawności, niedostosowania społecznego lub zagrożenia niedostosowaniem społecznym,
   - istotne dane o stanie zdrowia, rozwoju psychofizycznym i stosowanej diecie uczestnika oraz jego numer PESEL w celu potwierdzenia prawa do świadczeń opieki zdrowotnej,
   - zgodę rodziców uczestnika albo zgodę pełnoletniego uczestnika na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia uczestnika;
3) decyzję organizatora wypoczynku o zakwalifikowaniu uczestnika do udziału w wypoczynku;
4) potwierdzenie przez kierownika pobytu uczestnika w miejscu wypoczynku;
5) informację kierownika o stanie zdrowia uczestnika w czasie trwania wypoczynku oraz o chorobach przebytych w jego trakcie;
6) informacje i spostrzeżenia wychowawcy wypoczynku dotyczące uczestnika.

POBIERZ DOKUMENT

Kartę kwalifikacyjną uczestnika wypoczynku znajdziesz na:
www.AktualnosciOswiatowe.pl

Odpowiedzialność organizatora wypoczynku

Karze grzywny podlega organizator wypoczynku, który:
1) nie zgłosił wypoczynku kuratorowi oświaty, a organizuje wypoczynek,
2) wysłał zgłoszenie, ale nie zostało umieszczone w bazie wypoczynku, a organizuje wypoczynek,
3) nie dopełnił obowiązku poinformowania kuratora oświaty o zmianach okoliczności objętych zgłoszeniem wypoczynku, o których mowa w art. 92d ust. 3 pkt 2 lit. b i c oraz pkt 5 ustawy o systemie oświaty, czyli nie poinformował o zmianie terminu wypoczynku, zmianie adresu wypoczynku, miejsca lokalizacji wypoczynku lub trasy wypoczynku, z podaniem nazwy kraju – w przypadku wypoczynku organizowanego za granicą, nie poinformował o zmianie osób z kadry wypoczynku i ich kwalifikacji.

Orzekanie w sprawach o wymienione czyny następuje w trybie przepisów ustawy z 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia.

Kwalifikacje i obowiązki kierownika wypoczynku

Kierownikiem wypoczynku może być osoba, która:
1) nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu;
2) ukończyła 18 lat;
3) posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe;
4) ukończyła kurs na kierownika wypoczynku;
5) posiada co najmniej trzyletnie doświadczenie w wykonywaniu zadań dydaktyczno-wychowawczych lub opiekuńczo-wychowawczych, uzyskane w okresie ostatnich 15 lat.

Obowiązki kierownika wypoczynku

Kierownik wypoczynku:
1) opracowuje program wypoczynku;

POBIERZ DOKUMENT

Program wypoczynku znajdziesz na:
www.AktualnosciOswiatowe.pl

2) opracowuje regulamin wypoczynku i zapoznaje z nim wszystkich uczestników wypoczynku;

POBIERZ DOKUMENT

Regulamin wypoczynku znajdziesz na:
www.AktualnosciOswiatowe.pl

3) opracowuje plan pracy oraz rozkładu dnia podczas wypoczynku i kontroli ich realizacji;
4) zapewnia warunki do pełnej realizacji programu i regulaminu wypoczynku oraz sprawuje nadzór w tym zakresie;
5) zapoznaje uczestników wypoczynku z zasadami bezpieczeństwa oraz zapewnia warunki do ich przestrzegania, w tym zapewnia uczestnikom wypoczynku korzystanie wyłącznie z wyznaczonych obszarów wodnych;
6) określa zadania wychowawcy wypoczynku w zakresie realizacji programu, zapewnienia opieki i bezpieczeństwa uczestnikom wypoczynku;
7) nadzoruje zaopatrzenie uczestników wypoczynku w sprawny sprzęt i ekwipunek oraz apteczkę pierwszej pomocy;
8) zapewnia zróżnicowaną dietę uczestnikom wypoczynku;
9) przekazuje organizatorowi wypoczynku niezwłocznie po zakończeniu wypoczynku dziennik zajęć i kartę kwalifikacyjną;
10) udostępnia na wniosek rodziców albo pełnoletniego uczestnika wypoczynku kopię karty kwalifikacyjnej uczestnika wypoczynku;
11) dzieli uczestników wypoczynku na grupy;
12) organizuje transport, wyżywienie i noclegi dla uczestników wypoczynku;
13) dokonuje podziału zadań wśród uczestników wypoczynku;
14) dysponuje środkami finansowymi przekazanymi na organizację wypoczynku;
15) dokonuje podsumowania i oceny wypoczynku po jego zakończeniu;
16) rozlicza środki finansowe przeznaczone na organizację wypoczynku.

Kwalifikacje i obowiązki wychowawcy wypoczynku

Wychowawcą wypoczynku może być osoba, która:
1) nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu;
2) ukończyła 18 lat;
3) posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe;
4) ukończyła kurs na wychowawcę wypoczynku.

Do obowiązków wychowawcy wypoczynku należy:
1) zapoznanie się z kartami kwalifikacyjnymi uczestników wypoczynku;
2) poinformowanie kierownika wypoczynku o specjalnych potrzebach uczestników wypoczynku;
3) prowadzenie dziennika zajęć realizowanych podczas wypoczynku, którego wzór określa załącznik nr 5 do rozporządzenia w sprawie wypoczynku;
4) opracowywanie planu pracy uczestników wypoczynku zorganizowanych w grupę;
5) organizowanie zajęć zgodnie z rozkładem dnia;
6) realizacja programu;
7) sprawowanie opieki nad uczestnikami wypoczynku zorganizowanymi w grupę w zakresie higieny, zdrowia, wyżywienia oraz innych czynności opiekuńczych;
8) zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom wypoczynku zorganizowanym w grupę;
9) zapewnienie uczestnikom wypoczynku, we współpracy z ratownikiem wodnym, opieki w czasie korzystania z wyznaczonych obszarów wodnych;
10) prowadzenie innych zajęć zleconych przez kierownika wypoczynku.

Ponadto wychowawca wypoczynku:
1) sprawuje opiekę nad uczestnikami grupy w zakresie higieny, zdrowia, wyżywienia oraz innych czynności opiekuńczych;
2) zapewnia bezpieczeństwo uczestnikom wypoczynku zorganizowanym w grupę;
3) współdziała z kierownikiem wypoczynku w zakresie realizacji programu;
4) sprawuje nadzór nad przestrzeganiem regulaminu wypoczynku przez uczestników wypoczynku, ze szczególnym uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa;
5) nadzoruje wykonywanie zadań przydzielonych uczestnikom wypoczynku;
6) zapewnia bezpieczeństwo na basenie, we współpracy z ratownikiem wodnym;
7) wykonuje inne zadania zlecone przez kierownika wypoczynku.

Obowiązków kierownika wypoczynku nie łączy się z obowiązkami wychowawcy wypoczynku.

Postępowanie w razie wypadku podczas zimowiska

W razie wypadku podczas zimowiska, zgodnie z art. 92 l ustawy o systemie oświaty. każda osoba wchodząca w skład kadry, która powzięła wiadomość o wypadku, zobowiązana jest niezwłocznie udzielić mu pierwszej pomocy i zapewnić opiekę, a w razie potrzeby powiadomić podmioty ustawowo powołane do niesienia pomocy osobom w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego:
1) rodziców uczestnika, który uległ wypadkowi, albo osobę wskazaną w karcie kwalifikacyjnej;
2) organizatora wypoczynku;
3) kuratora oświaty;
4) organ prowadzący szkołę;
5) dyrektora szkoły oraz radę rodziców;
6) prokuratora – w razie wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego;
7) państwowego inspektora sanitarnego – w przypadku zatrucia pokarmowego, do którego doszło na terenie kraju.

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Miejsce wypadku zabezpiecza się do czasu sporządzenia protokołu powypadkowego. Kierownik albo upoważniony przez niego wychowawca przeprowadza po wypadku postępowanie powypadkowe oraz sporządza protokół powypadkowy, który zawiera:
1) imię, nazwisko i adres zamieszkania uczestnika, który uległ wypadkowi;
2) okoliczności wypadku;
3) działania podjęte w związku z wypadkiem;
4) skutki wypadku;
5) miejscowość lub miejsce i datę sporządzenia protokołu oraz podpis osoby sporządzającej protokół.

Protokół powypadkowy sporządza się w trzech egzemplarzach, po jednym dla rodziców uczestnika, który uległ wypadkowi, albo pełnoletniego uczestnika wypoczynku, który uległ wypadkowi, lub osoby wskazanej przez niego w karcie kwalifikacyjnej, organizatora wypoczynku i kuratora oświaty.

Plan finansowy należy przedstawić wcześniej

Wysokość opłat za udział uczestnika w wypoczynku ustala organizator wypoczynku (art. 92f ustawy o systemie oświaty oraz § 4 rozporządzenia w sprawie wypoczynku).

Jednak zorganizowanie zimowiska powinno być poprzedzone konsultacjami z rodzicami dzieci, aby mieć pewność, że zaproponowana przez szkołę wysokość opłat będzie dla rodziców odpowiednia i czy w związku z tym będzie zainteresowanie opłaceniem udziału dzieci w takiej formie wypoczynku. Plan finansowy zimowiska powinien określać ogólny koszt zimowiska, koszt przypadający na jednego uczestnika oraz przewidywane koszty organizacyjne i programowe. Już podczas wstępnych rozmów należy rodzicom przekazać dwie informacje:

1) Rodzice uczniów biorących udział w zimowisku zobowiązani są do pokrycia związanych z nim kosztów, chyba że koszty te mogą być sfinansowane z innych źródeł.
2) Rodzice, którzy zadeklarowali udział swego dziecka w zimowisku, a następnie deklarację tę wycofali, zobowiązani są do pokrycia strat, jakie powstały z tego tytułu.

Finansowe rozliczenie zimowiska

Do zadań kierownika wypoczynku należy dysponowanie środkami finansowymi przeznaczonymi na organizację zimowiska oraz dokonanie podsumowania, oceny i rozliczenia finansowego po jego zakończeniu. Rozliczenie finansowe powinno nastąpić po zakończeniu zimowiska, nie ma w przepisach żadnej propozycji terminu takiego rozliczenia. Konkrety w tym zakresie powinien zawierać regulamin wycieczek, imprez i innych form wypoczynku organizowanych przez szkołę.
Dokonując rozliczenia, należy określić sposób zagospodarowania nadwyżki, względnie uzupełnienia niedoboru finansowego. Dowodami finansowymi powinny być przede wszystkim podpisane przez rodziców dzieci listy wpłat oraz rachunki, faktury i bilety wydawane przez uprawnione do danego rodzaju działalności podmioty gospodarcze. Szkolny regulamin może zawierać zapis mówiący, że w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach dowodami finansowymi mogą być oświadczenia o poniesionym wydatku podpisane przez kierownika oraz wszystkich opiekunów, jednak wydatki tego typu muszą stanowić niewielką część całości kosztów, np. nie mogą przekroczyć 5% kosztów zimowiska.
W rozliczeniu zimowiska należy uwzględnić wydatki związane z ubezpieczeniem uczestników od następstw nieszczęśliwych wypadków, a w przypadku zimowiska organizowanego poza granicami kraju – ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków i kosztów leczenia.
W rozliczeniu trzeba uwzględnić dotacje, jeśli były przyznane na organizację zimowiska. Rozliczenie będzie bardziej skomplikowane, jeśli szkoła podczas organizacji zimowiska korzystała z obiektów nienależących do szkoły. W takiej sytuacji organizacja zimowiska powinna być poprzedzona umową pomiędzy organizatorem zimowiska a dysponentem budynku, w którym planowane jest zorganizowanie zimowiska. W umowie powinny być uregulowane zasady i koszty związane z korzystaniem z obiektów, wyżywienia, ewentualnie dodatkowych usług i atrakcji oferowanych przez placówkę wypoczynku. W rozliczeniu należy uwzględnić wszystkie punkty umowy, które związane były z kosztami finansowymi.
Dodatkowo w rozliczeniu trzeba uwzględnić wydatki związane z kosztami korzystania z usług biura turystycznego, jeśli podczas organizacji zimowiska z takich usług korzystano.

Dokumentacja organizacji zimowiska

Organizacja zimowiska musi być dokumentowana. Kierownik wypoczynku ma obowiązek posiadania następującej dokumentacji:

1) wypełnionych kart kwalifikacyjnych uczestników wypoczynku zgodnych ze wzorem opublikowanym w załączniku nr 6 do ww. rozporządzenia,
2) karty wypoczynku,
3) planu pracy,
4) rozkładu dnia podczas wypoczynku,
5) programu wypoczynku,
6) zakresu czynności wychowawców wypoczynku oraz innych pracowników (trenerów, instruktorów, lektorów języka, innych osób prowadzących zajęcia podczas wypoczynku),
7) uzupełnionych dzienników zajęć poszczególnych grup wychowawczych, zgodnych ze wzorem opublikowanym w załączniku nr 5 do ww. rozporządzenia,
8) regulaminów opracowanych odpowiednio z uwzględnieniem specyfiki wypoczynku (obozy specjalistyczne, np. sportowe),
9) dokumentacji medycznej zawierającej informacje o każdej udzielonej pomocy medycznej, poradzie medycznej udzielonej uczestnikom wypoczynku,
10) jadłospisów – w przypadku prowadzenia własnej stołówki,
11) informacji o przeprowadzonych kontrolach wypoczynku,
12) dokumentacji finansowej.

ZASTOSUJ

Organizator wypoczynku przechowuje dokumentację dotyczącą zgłoszenia wypoczynku i dokumentację wypoczynku, w tym kopie dokumentów poświadczających niekaralność i kwalifikacje zatrudnianej kadry przez 5 lat od dnia usunięcia zgłoszenia z bazy wypoczynku.

11 elementów karty wypoczynku

Karta wypoczynku zawiera:

1) nazwę i adres szkoły;
2) adres wypoczynku, miejsce jego lokalizacji lub trasę;
3) termin wypoczynku;
4) cel i program wypoczynku;
5) środek transportu;
6) imiona i nazwiska kierownika i wychowawców;
7) numer telefonu kierownika;
8) oświadczenie kierownika i wychowawców o zobowiązaniu się do przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa w czasie wypoczynku;
9) listę uczestników, która zawiera następujące dane: imię i nazwisko, datę urodzenia i adres zamieszkania;
10) liczbę uczestników;
11) datę i podpis dyrektora szkoły.

POBIERZ DOKUMENT

Kartę wypoczynku znajdziesz na:
www.AktualnosciOswiatowe.pl

Podstawa prawna:

- Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1943 ze zm.) – art. 92, art. 96.
- Ustawa z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1713).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 marca 2016 r. w sprawie wypoczynku dzieci i młodzieży (Dz.U. z 2016 r. poz. 452) – § 5.

Masz wątpliwości dotyczące wypełniania, gromadzenia lub przechowywania dokumentacji w szkole?
Napisz do nas na adres **cok@wip.pl** lub wejdź na stronę **www.aktualnoscioswiatowe.pl** i korzystaj z gotowej dokumentacji.

Czy pracownikowi odśnieżającemu teren szkoły przysługuje odzież robocza lub ekwiwalent

Patryk Kuzior

Ekwiwalent za odzież i obuwie robocze należy się tym pracownikom, którzy zobowiązani są do ich używania, a pracodawca dopuścił używanie odzieży własnej. Sprawdź, jak sytuacja wygląda w przypadku odśnieżającego teren szkoły.

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jednocześnie pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny w sytuacji, kiedy tenże pracownik używa własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2.

Pracownik, który zajmuje się pracami porządkowymi wokół szkoły, w tym odśnieżaniem, narażony jest na zabrudzenie czy też zniszczenie odzieży. W związku z tym pracodawca ma dwa wyjścia:

1) dostarczy pracownikowi odzież i obuwie robocze albo
2) ustali, za zgodą pracownika, że dopuszczalne jest na tym stanowisku używanie przez pracownika odzieży własnej. W tym przypadku konieczne będzie wypłacanie ekwiwalentu.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) – art. 237^7 § 1; art. 237^7 § 2; art. 237^7 § 4.

Kto odpowiada za odśnieżanie terenu przed szkołą

Wanda Pakulniewicz

Sprawdź, do kogo należy obowiązek odśnieżania chodnika przed ogrodzeniem szkoły – do dyrektora szkoły czy organu prowadzącego.

Kwestię utrzymania chodnika w czystości i porządku, w tym odśnieżania zimą, reguluje ustawa z 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach – Rozdział 3 – Obowiązki właścicieli nieruchomości.

W myśl art. 5 ust. 1 pkt 4 „właściciele nieruchomości zapewniają utrzymanie czystości i porządku przez uprzątnięcie błota, śniegu, lodu i innych zanieczyszczeń z chodników położonych wzdłuż nieruchomości, przy czym za taki chodnik uznaje się wydzieloną część drogi publicznej służącą dla ruchu pieszego położoną bezpośrednio przy granicy nieruchomości; właściciel nieruchomości nie jest obowiązany do uprzątnięcia chodnika, na którym jest dopuszczony płatny postój lub parkowanie pojazdów samochodowych”.

Takie same obowiązki ciążą na współwłaścicielach, użytkownikach wieczystych, jednostkach organizacyjnych, a także na zarządcach i innych użytkownikach nieruchomości oraz na innych podmiotach, które nią władają. Czysto i bezpiecznie powinno być więc przed domami jednorodzinnymi, blokami, szkołami, urzędami.

Obowiązek uprzątania śniegu, lodu, błota i innych zanieczyszczeń (np. sopli lodowych, nawisów śniegu na dachach budynków bezpośrednio sąsiadujących z chodnikami) sprowadza się do usunięcia ich na brzeg chodnika od strony drogi tak, żeby nie przeszkadzały chodzącym po nim ludziom. Ich wywóz należy do zarządcy drogi. Nie wolno zgarniać śniegu na jezdnię.

Największe wątpliwości interpretacyjne w przepisach art. 5 ust. 1 pkt 4 ustawy wywołuje określenie „bezpośrednio przy granicy nieruchomości”. Powszechna jest interpretacja, że „bezpośrednie położenie chodnika przy granicy nieruchomości” oznacza, że chodnik styka się z granicą działki danego właściciela. Jeżeli pomiędzy chodnikiem a ogrodzeniem posesji znajduje się nawet niewielkiej szerokości pas zieleni, np. trawy, to w takiej sytuacji chodnik ten nie jest położony bezpośrednio przy granicy nieruchomości, a właściciel nie ma obowiązku utrzymania czystości chodnika przez usuwanie śniegu, lodu, błota i innych zanieczyszczeń. Wówczas obowiązek usuwania z niego śniegu ciąży na zarządcy drogi, którym najczęściej jest gmina. Jeżeli na chodniku znajduje się przystanek komunikacyjny, płatny postój albo miejsca przeznaczone do parkowania pojazdów, to wówczas obowiązek uprzątnięcia ich ciąży na firmach, które je użytkują.

W razie wątpliwości w ustaleniu, czy chodnik jest położony bezpośrednio przy granicy nieruchomości, proponuję podjąć ten temat np. z zarządcą drogi (najlepiej na piśmie), bowiem właściciel, który ma obowiązek odśnieżyć i usunąć lód z chodnika i terenu posesji, musi liczyć się tym, że w razie wypadku na tym terenie będzie musiał wypłacić odszkodowanie, rentę lub zadośćuczynienie osobie poszkodowanej.

Podstawa prawna:

- Ustawa z 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1289 ze zm.) – Rozdział 3.

W NASTĘPNYCH WYDANIACH CZASOPISMA:

Co zrobić, gdy błędnie wypłaciłeś trzynastkę za rok 2017 • Zasady stosowania RODO w szkołach publicznych i niepublicznych • Obowiązki dyrektora związane z przeniesieniem w stan nieczynny w okresie wiosennym 2018 • Jak będzie wyglądać egzamin ósmoklasisty przeprowadzany od roku szkolnego 2018/2019 • Organizacja rekolekcji wielkopostnych w roku szkolnym 2017/2018