

Numer 252, ISSN 1640-338X



Doradca

Kadry, finanse, zarządzanie oświatą

Wybrane aspekty awansu
nauczycieli w 2023 r.

Zasiłek macierzyński za okres
urlopu rodzicielskiego

Zgoda narodowa

Listopad 2023

Chmurowy program Finanse VULCAN dla jednostek oświatowych.

Poznaj nowe funkcjonalności, szkolenia, usługi, doradztwo, forum wymiany doświadczeń i komunikacji.

Finanse VULCAN to jeden program, który łączy w sobie wiele funkcjonalności, takich jak: faktury, kasa, rozrachunki, rejestr VAT, sprawozdania, księgowość, JPK czy obsługa środków trwałych.

Dzięki pracy w chmurze zyskujesz jednocześnie dostęp dla wielu pracowników i wprowadzanie danych w czasie rzeczywistym. Dzięki temu możesz m.in. automatycznie śledzić procentowe i kwotowe wykonanie planu budżetowego w układzie klasyfikacji budżetowej przy każdej wprowadzonej fakturze!

Wybierz wersję najlepiej dopasowaną do Twoich potrzeb!

Finanse VULCAN dostępne są w trzech wersjach: start, standard, premium*.



* - dostępna od 2024 roku

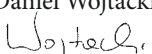


Sprawdź szczegóły:

www.vulcan.edu.pl/finanse-jo

Drodzy Czytelnicy!

W listopadowym numerze naszego periodyku, w dziale *Płace*, autorka omawia zagadnienia związane z zasiłkiem macierzyńskim przysługującym za okres urlopu rodzicielskiego. W części *Prawo pracy* publikujemy dwa opracowania. W pierwszym z nich autorka poświęca trochę miejsca wybranym aspektom awansu nauczycieli w 2023 r. A w drugim, autorka przedstawia najistotniejsze zagadnienia związane z czasem pracy nauczycieli w szkołach publicznych. Natomiast przedmiotem opracowania zamieszczonego w części *Rachunkowość* jest inwentaryzacja przez potwierdzenie salda. Z kolei w dziale *Podatki* sygnalizuję, że tzw. nowela Slim VAT 3 zmieniła nie tylko przepisy VAT-owskie, ale wprowadziła również szereg zmian w innych ustawach i na część z nich zwracam uwagę w artykule. W numerze znajdziecie Państwo jeszcze dwa opracowania, tj. w dziale *Finanse* artykuł pt. „Wytyczne dotyczące kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027, c.d.” oraz w *Zamówieniach publicznych* opracowanie pt. „Zgoda narodowa”.
Zapraszam wszystkich do lektury.

Daniel Wojtacki

Redaktor Naczelny

Spis treści

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego	2
Wybrane aspekty awansu nauczycieli w 2023 r.	8
Czas pracy nauczycieli w szkołach publicznych	19
Inwentaryzacja przez potwierdzenie stanu	31
Slim VAT 3 – suplement	38
Wytyczne dotyczące kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027, c.d.	40
Zgoda narodowa	52
Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach	57
Wskaźniki i stawki	60

Listy prosimy kierować na adres:
e-mail: konsulting@vulcan.edu.pl
doradca@vulcan.edu.pl

DORADCA

KADRY, FINANSE, ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

Wydawca: VULCAN sp. z o.o.

Producent: VULCAN KONSULTING sp. z o.o.

Adres redakcji: al. Kasztanowa 9, 53-125 Wrocław

e-mail: konsulting@vulcan.edu.pl, doradca@vulcan.edu.pl

Redaktor naczelny: Daniel Wojtacki

Wszystkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji podjętych na podstawie artykułów opublikowanych w Doradcy.

Skład, łamanie i druk: Drukarnia **I-BIS** sp.k.

50-984 Wrocław, ul. Sztabowa 32

Nakład 2200 egz.



Krystyna Rybak-Szponar

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

W majowym numerze „Doradcy”, w dziale prawo pracy, autorka omówiła zmiany¹, jakie wprowadzono w Kodeksie pracy² ostatnią jego nowelizacją³, w tym również zmiany dokonane w Dziale ósmym „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”. Dotyczą one m.in. zmiany wymiaru urlopu rodzicielskiego i zasad łączenia korzystania z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który tego urlopu udzielił oraz prawa i zasad korzystania z urlopu ojcowskiego. Wskazaną nowelą wprowadzono również zmiany w ustawie z 25 marca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁴, m.in. w zakresie zasiłku macierzyńskiego przysługującego za okres urlopu rodzicielskiego, i to właśnie zagadnienie będzie przedmiotem niniejszego opracowania.

Osoby uprawnione do zasiłku

Przypomnijmy, że zasiłek macierzyński – jako świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – przysługuje osobie ubezpieczonej (matce dziecka albo w przypadkach określonych w pkt. 2 i 3 także ojcu dziecka), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko;
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14 roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;
- 3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia.

Ponadto zasiłek, w przypadku gdy matka dziecka, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, zrezygnuje z pobierania zasiłku macierzyńskiego, przysługuje również ubezpieczonemu – ojcu dziecka (lub innej osobie będącej członkiem najbliższej rodziny), który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Wymiar urlopu rodzicielskiego

Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako:

- okres urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego oraz
- urlopu ojcowskiego.

¹ I. Serwatka, *Zmiany w prawie pracy w 2023 r. – cz. 2*, „Doradca”, nr 247, Maj 2023, s. 15–29.

² Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2023 r., poz. 1465); dalej także k.p. lub kodeks.

³ Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2023 r., poz. 641); dalej ustawa zmieniająca.

⁴ DzU z 2022 r., poz. 1732 ze zm.

Obecnie, tj. po zmianach wprowadzonych ustawą zmieniającą, wymiar urlopu rodzicielskiego – określony odpowiednio w art. 182 [1a], § 1 i § 2, art. 183, § 4, § 4 [1], § 4 [3], § 4 [4] i § 4 [5] Kodeksu pracy – został wydłużony i wynosi on do:

- **41 tygodni** – w przypadku:
 - urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia,
 - przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia, do ukończenia przez nie 14 roku życia,
 - przyjęcia na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, jednego dziecka w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia;
- **43 tygodni** – w przypadku:
 - urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie,
 - równoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dzieci do ukończenia przez nie 14 roku życia,
 - przyjęcia na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej dwojga i więcej dzieci w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia;
- **38 tygodni** – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, gdy pracownik ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni (art. 183 § 4 i § 4 [2] Kodeksu pracy).

W wypadku, gdy rodzic składający wniosek o urlop rodzicielski – w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu – dołączy do wniosku oświadczenie o posiadaniu przez dziecko, na które ma być udzielony urlop rodzicielski, zaświadczenia⁵, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”⁶, wówczas wymiar urlopu rodzicielskiego wynosi odpowiednio do:

- **65 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie albo przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
- **67 tygodni** – w przypadkach urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie albo przyjęcia równocześnie dwojga lub więcej dzieci na wychowanie;
- **62 tygodni** – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza w wieku do 7 roku życia (a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia) albo dziecka w wieku do 14 roku życia i wystąpienia do sądu w sprawie jego przysposobienia.

⁵ Art. 4, ust. 3: *Ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, o których mowa w ust. 2 pkt 2–4, stwierdza w zaświadczeniu lekarz ubezpieczenia zdrowotnego, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, posiadający specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie: położnictwa i ginekologii, perinatologii, neonatologii, neurologii dziecięcej, kardiologii dziecięcej lub chirurgii dziecięcej.*

⁶ DzU z 2023 r., poz. 1923.

Urlop rodzicielski w podanym powyżej wymiarze przysługuje łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka. Jednakże ze wskazanego wymiaru urlopu każdemu z pracowników – rodziców dziecka – przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego. Tego prawa nie można przenieść na drugiego z rodziców. Oznacza to, że rodzice nie mogą się dzielić 9 tygodniami urlopu rodzicielskiego (tę część urlopu może wykorzystać tylko jedno z ubezpieczonych rodziców).

***Przykład 1.** Nauczycielka – matka dziecka wykorzystała 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego pobierając z tego tytułu zasiłek macierzyński. Pozostałe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego może wykorzystać już tylko ojciec dziecka. Jeżeli rodzice zdecydują się podzielić między siebie urlop tak, że np. matka wykorzysta 30 tygodni urlopu, to ojcu będzie przysługiwało jeszcze 11 tygodni tego urlopu.*

Urlopu udziela się jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia, a w przypadku dziecka przyjętego na wychowanie – do ukończenia przez nie odpowiednio 7, 10 albo 14 roku życia. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. W liczbie wykorzystanych części urlopu uwzględnia się także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, złożonych przez ubezpieczoną – matkę dziecka lub ubezpieczonego – ojca dziecka.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Może on również łączyć urlop rodzicielski z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wydłużając tym samym urlop proporcjonalnie.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości **100% podstawy** jego wymiaru za okres:

- urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz
- urlopu ojcowskiego.

Natomiast za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy, jako okres **urlopu rodzicielskiego** zasiłek ten przysługuje w wysokości **70% podstawy wymiaru** zasiłku. Z tym że, jeżeli pracownica **nie później niż w ciągu 21 dni po porodzie** (albo odpowiednio po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej), złoży wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim (albo urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego) urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, wówczas zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości **81,5% podstawy wymiaru** zasiłku, a więc w wysokości „uśrednionej” – i to jest najważniejsza zmiana dotycząca zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Wniosek o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku nie może dotyczyć urlopu rodzicielskiego w części przysługującej wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182 [1a] § 4 Kodeksu pracy (tj. w wymiarze 9 tygodni). Za tę część urlopu rodzicielskiego zasiłek macierzyński wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego (w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku) w pierwszym roku życia dziecka, pracownicy przysługuje:

- zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku,
- jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Jednorazowe wyrównanie wypłacane jest na wniosek pracownicy.

We wniosku powinno być również zawarte oświadczenie o rezygnacji z zasiłku za dalszy okres oraz oświadczenie, czy ubezpieczony ojciec dziecka będzie korzystał z uprawnień do zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres urlopu rodzicielskiego.

Jeżeli ubezpieczona pobierająca zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zrezygnuje z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego na rzecz ojca dziecka, to ubezpieczonemu – ojcu dziecka zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, pod warunkiem, że w pierwszym roku życia dziecka zostanie wykorzystany co najmniej jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego.

Termin 21 dni na złożenie wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego skutkujący ustaleniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru dla ubezpieczonego ojca dziecka albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, w przypadku gdy matka dziecka niebędąca osobą ubezpieczoną legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, umrze albo porzuci dziecko, liczy się od następnego dnia, odpowiednio po dniu:

- śmierci matki dziecka,
- porzucenia dziecka przez matkę,
- wydania orzeczenia o niezdolności do samodzielnej egzystencji – w wypadku gdy niezdolność do samodzielnej egzystencji matki dziecka powstała po porodzie,
- porodu – jeżeli niezdolność do samodzielnej egzystencji matki dziecka powstała przed porodem.

W przypadku rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z jego części, pracownik ma prawo wnioskowania w późniejszym terminie o odpowiednio pełny wymiar (jeżeli nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu) albo pozostałą do wykorzystania część tego urlopu (różnicę pomiędzy pełnym wymiarem urlopu a częścią już wykorzystanego urlopu).

Powyższe zasady mają odpowiednie zastosowanie do ubezpieczonych niebędących pracownikami, do osób pobierających zasiłek macierzyński za okres po ustaniu ubezpieczenia oraz osób pobierających zasiłek macierzyński w czasie urlopu wychowawczego.

Przykład 2. *Nauczycielka urodziła dziecko 5 stycznia. W dniu 1 lutego (zatem po okresie dłuższym niż 21 dni od porodu) wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Nabyła więc prawo do:*

- zasiłku macierzyńskiego w wysokości 100% podstawy wymiaru (za 20 tygodni) urlopu macierzyńskiego, tj. od 5 stycznia do 24 maja oraz
- zasiłku macierzyńskiego w wysokości 70% podstawy wymiaru za okres 32 tygodni urlopu rodzicielskiego.

Przykład 3. Nauczycielka przedszkola, która urodziła dziecko 3 marca, przed upływem 21 dni od porodu, wystąpiła o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze – 32 tygodni (od 21 lipca do 1 marca następnego roku). Zasiłek macierzyński przysługuje jej zatem w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za cały okres.

Jeżeli pracownik – ojciec dziecka korzystałby w tym czasie z przysługujących mu 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, to za tę część urlopu rodzicielskiego zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Natomiast w wypadku, gdyby w dniu 29 czerwca nauczycielka złożyła wniosek o rezygnacji z całości urlopu rodzicielskiego, oświadczając jednocześnie, że z urlopu rodzicielskiego będzie korzystał pracownik – ojciec dziecka, to pracownik – ojciec dziecka występując o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni (tj. od 21 lipca do 1 marca następnego roku), ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za ten urlop w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.

Ubezpieczonej matce dziecka, która występuje z wnioskiem o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, nie występując o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, bo np. rozpoczyna korzystanie z zasiłku macierzyńskiego przed porodem, zasiłek macierzyński przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru. Jednakże po złożeniu przez ubezpieczoną wniosku o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze w ciągu 21 dni po porodzie, dokonuje się rozliczenia różnicy między wypłaconym zasiłkiem w wysokości 100% a należnym w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.

Przykład 4. Pracownica przedkładając zaświadczenie lekarskie o przewidywanej dacie porodu przypadającej na 30 czerwca, wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego od 18 czerwca. 30 czerwca pracodawca wypłacił pracownicy zasiłek macierzyński za okres od 18 do 30 czerwca w wysokości 100% podstawy wymiaru. Pracownica urodziła dziecko w dniu 1 lipca, a 10 lipca (przed upływem 21 dni po porodzie) złożyła wniosek o udzielenie jej po urlopie macierzyńskim, urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego od 18 czerwca w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Różnica zasiłku pomiędzy zasiłkiem w wysokości 100% i 81,5% za okres od 18 do 30 czerwca ulega rozliczeniu z zasiłku macierzyńskiego należnego pracownicy za okres od 1 do 31 lipca.

W przypadku braku prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy, jako okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze z powodu zgonu dziecka, ubezpieczonej przysługuje jednorazowe wyrównanie do 100% podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłaconego wcześniej w wysokości 81,5% podstawy wymiaru (pod warunkiem niewykorzystania przez ubezpieczoną ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego).

Ustanie zatrudnienia w okresie, za który może przysługiwać pracownicy urlop rodzicielski, nie pozbawia pracownicy możliwości złożenia wniosku o wypłacenie zasiłku macierzyńskiego za okres udzielonego jej po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. w terminie nie późniejszym niż 21 dni po porodzie. Taki wniosek skutkuje przyznaniem zasiłku macierzyńskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za cały wnioskowany okres, bez względu na to, czy cały okres wypłaty zasiłku przypadać będzie w czasie ubezpieczenia,

czy też okres ten częściowo będzie przypadać w czasie ubezpieczenia, a częściowo po jego ustaniu⁷.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego

Zasadę podwyższania zasiłku macierzyńskiego zapisano w art. 31 ust. 3a, 3b i 3c ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zgodnie z tą normą prawną, w przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, o którym mowa w rozdziale 3a ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych⁸ – wynoszącego 1000 zł miesięcznie⁹, kwotę zasiłku macierzyńskiego podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego. Kwota ta jest określana jako podwyższenie zasiłku macierzyńskiego. Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres:

- urlopu macierzyńskiego albo urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopu rodzicielskiego.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje przez okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, przez który miesięczna kwota tego zasiłku pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje za okresy pobierania zasiłku macierzyńskiego zarówno w przypadku nieprzerwanego okresu pobierania tego zasiłku, jak i w sytuacji, gdy w pobieraniu zasiłku wystąpi przerwa, np. w związku z pobytem dziecka w szpitalu.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje także w okresie wydłużonego urlopu rodzicielskiego z tytułu wykonywania pracy w czasie tego urlopu, o ile miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego. W przypadku, gdy matka i ojciec dziecka jednocześnie pobierają zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego i miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych przysługująca każdemu z nich jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje odrębnie każdemu z rodziców dziecka.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do wysokości świadczenia rodzicielskiego jest finansowane z budżetu państwa, w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Szczegółowe omówienie zasad podwyższania zasiłku macierzyńskiego pomieszczono w ust. 184–209 Komentarza ZUS do ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa¹⁰.

⁷ Ust. 179 Komentarza ZUS do ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dostępnego na stronie internetowej ZUS.

⁸ DzU z 2023 r., poz. 390 ze zm.

⁹ Świadczenie rodzicielskie nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

¹⁰ www.zus.pl/documents/10182/24202/Komentarz+do+ustawy+o+swiadczeniach+pieniężnych+z+ubezpieczenia+społecznego+w+razie+choroby+i+macierzyństwa+2023.pdf/7a31a278-8c06-cee4-3542-1d5bb8b36ad6?t=1692863917289

Kwotę podwyższenia zasiłku macierzyńskiego wypłaca (wraz z zasiłkiem macierzyńskim) płatnik zasiłku macierzyńskiego, a w wypadku, gdy zasiłek macierzyński jest wypłacany z więcej niż jednego tytułu i wypłaty tych zasiłków dokonują płatnicy składek, ubezpieczona – matka (inna osoba uprawniona do zasiłku) wskazuje płatnika składek zobowiązanego do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku. Jednak w sytuacji, gdy jednym z płatników zasiłku macierzyńskiego jest ZUS, to właśnie on jest zobowiązany do naliczenia i wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego. ■



Teresa Konarska

Wybrane aspekty awansu nauczycieli w 2023 r.

Realnie nowe przepisy awansowe wejdą w życie 1 września 2024 r. A tymczasem, za sprawą przepisów przejściowych, cofamy się do przepisów dotychczas obowiązujących, czyli tych sprzed 1 września 2022 r., korzystając z atrakcyjnych „skrótów” stażu awansowego. *Notabene*, możliwość skrócenia stażu awansowego do 9 miesięcy dla nauczycieli ze stopniem nauczyciela kontraktowego i stażem minimum 10 lat na dzień 1 września 2022 r. bardzo ożywiła temat awansu na początku tego roku szkolnego. Przypomniano sobie także, że wcześniej ustawa z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela¹ dokonała także istotnych „skrótów” stażowych dotyczących zarówno nauczycieli kontraktowych, jak i mianowanych. W konsekwencji w niektórych szkołach nauczyciele postanowili skorzystać z dotychczasowej procedury, skrótów stażu, czyli z parasola przepisów przejściowych.

Procedura z mocą wsteczną

Nie ulega wątpliwości, że nauczyciele, którzy do 31 sierpnia 2022 r. uzyskali stopień nauczyciela kontraktowego, lecz do tego dnia nie uzyskali stopnia nauczyciela mianowanego, wchodząc na ścieżkę awansu, **muszą stosować przepisy dotychczasowe**. Tę procedurę według zasad obowiązujących sprzed 1 września 2022 r. stosuje się także do nauczycieli mianowanych, którzy przed 1 września 2022 r. rozpoczęli staż na stopień nauczyciela dyplomowanego, lecz do tego dnia nie uzyskali tego stopnia. **Ten okres przejściowy jest dosyć długi i będzie trwał aż do 31 sierpnia 2027 r.**

Na razie ad akta odłożono nowe przepisy, czyli te, które weszły w życie po 1 września 2022 r. Z całym impetem wejdą od 1 września 2024 r., kiedy to pierwsze roczniki odbędą *przygotowanie do zawodu nauczyciela*, które stanowi warunek *sine qua non* uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego. Należy także zwrócić uwagę na sytuację nauczycieli, którzy złożyli wniosek o staż na nauczyciela kontraktowego, ale nie został on rozpatrzony przed 1 września 2022 r. Zgodnie z dyspozycją art. 9 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. – wnioski o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela kontraktowego złożone i nierozpatrzone przed dniem 1 września 2022 r. pozostawia się bez rozpatrzenia.

¹ DzU z 2022 r., poz. 1730 ze zm.

Oczywiście nauczyciele mogą wystąpić do organu sprawującego nadzór pedagogiczny w trybie nadzoru nad czynnościami podejmowanymi w postępowaniu o nadanie nauczycielom stopnia awansu zawodowego o ustalenie, czy i dlaczego wnioski nie zostały rozpatrzone. Dla nauczycieli, którzy nie wystąpili z takim wnioskiem do kuratorium lub został on rozpatrzony negatywnie pozostaje tylko jedna droga – dwuletnie przygotowanie do zawodu, które kończy się oceną warunkującą wejście na ścieżkę stażu na stopień nauczyciela mianowanego.

STAŻ WEDŁUG PROCEDURY DOTYCHCZASOWEJ

Jak już wspomnieliśmy, zarówno nauczyciele kontraktowi, jak i mianowani wchodzący na ścieżkę awansu na kolejny stopień uzyskują go według przepisów dotychczasowych, czyli tych obowiązujących przed 1 września 2022 r. Są one znane. Zwrócimy więc uwagę na terminy, które są bardzo istotne w tym postępowaniu, na zadania dyrektora i opiekuna stażu i temat, który budzi wciąż wiele kontrowersji, czyli przedłużenie stażu w związku z absencją.

► **Najważniejsze terminy ustawowe.** Zdecydowanie należy ich przestrzegać. W przeciwnym razie może to zaburzyć lub cofnąć całą procedurę awansowania. A oto najważniejsze daty i czynności:

- Rozpoczęcie stażu – 1 września, jednak nie później niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć (zwróćmy uwagę, że nie chodzi o rozpoczęcie roku szkolnego, tylko o dzień rozpoczęcia zajęć).
- Dołączenie przez nauczyciela kontraktowego i mianowanego razem z wnioskiem o rozpoczęcie stażu dyrektorowi szkoły planu rozwoju zawodowego.
- Wyznaczenie opiekuna stażu nauczycielowi kontraktowemu. Opiekun stażu, w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu, przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, ze szczególnym uwzględnieniem obserwowanych zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz stopnia zaangażowania w realizację wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.
- Zatwierdzenie planu rozwoju zawodowego przez dyrektora – dyrektor zatwierdza plan w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia zajęć. Może go zwrócić nauczycielowi do poprawy, wskazując w formie pisemnej zakres niezbędnych zmian. Nauczyciel zobowiązany jest poprawić projekt planu zgodnie z zaleceniami dyrektora i ponownie przedłożyć go dyrektorowi w wyznaczonym przez niego terminie, nie krótszym niż trzy dni robocze. Dyrektor zatwierdza poprawiony plan rozwoju uwzględniający jego zalecenia w terminie siedmiu dni od jego przedłożenia.
- Po zakończonym stażu, dyrektor szkoły jest zobowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w terminie nie dłuższym niż 20 dni, licząc od dnia złożenia sprawozdania.
- Termin rozpoczęcia dodatkowego stażu. Gdy ostateczna ocena dorobku zawodowego jest negatywna, ponowna może być dokonana po odbyciu, na wniosek nauczyciela i za zgodą dyrektora szkoły, dodatkowego stażu w wymiarze dziewięciu miesięcy. Staż rozpoczyna się 1 września, nie później niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć.
- Złożenie wniosku do komisji egzaminacyjnej lub kwalifikacyjnej może nastąpić w pierwszym terminie do 30 czerwca, w drugim terminie – do 31 października.
- Wydanie decyzji o nadaniu lub odmowie stopnia awansu – w pierwszym terminie do 31 sierpnia, w drugim terminie – do 31 grudnia.

Opiekun stażu dla kontraktowego

Obecnie tylko nauczyciel kontraktowy może liczyć na pomoc opiekuna stażu, którego nie należy mylić z mentorem. Choć różnice w zakresie uprawnień osób pełniących wskazane funkcje są nieznaczne, to z uwagi na duże zainteresowanie Czytelników, spróbujmy je zestawić.

► **Opiekun stażu.** Zgodnie z § 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania awansu zawodowego przez nauczycieli², w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, ze szczególnym uwzględnieniem obserwowanych zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz stopnia zaangażowania w realizację wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego. Do zadań opiekuna stażu należą:

- współpraca z nauczycielem odbywającym staż i wspieranie go w procesie wdrażania do pracy w zawodzie (zapoznanie z dokumentami obowiązującymi w danej szkole, z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej);
- współpraca z nauczycielem odbywającym staż w opracowaniu planu rozwoju zawodowego, w szczególności udzielanie mu pomocy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego;
- wspieranie nauczyciela odbywającego staż w realizacji obowiązków zawodowych;
- umożliwianie nauczycielowi odbywającemu staż obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć;
- obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela odbywającego staż;
- dzielenie się z nauczycielem odbywającym staż swoją wiedzą i doświadczeniem (omawianie z nauczycielem zajęć prowadzonych przez siebie oraz przez nauczyciela);
- inspirowanie i zachęcanie nauczyciela odbywającego staż do podejmowania wyzwań zawodowych;
- doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie niezbędnym do pełnienia roli opiekuna stażu.

► **Mentor.** Już na wczesnym etapie, czyli przygotowania do zawodu, nauczyciel może liczyć na wsparcie merytoryczne i organizacyjne (społeczne), bowiem nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela dyrektor szkoły przydziela spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych mentora. Mentorem nie może być nauczyciel zajmujący stanowisko kierownicze, z wyjątkiem przedszkoli, szkół i placówek, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a i 2 KN³, oraz szkół artystycznych, w których mentorem może być również nauczyciel mianowany lub dyplomowany zajmujący stanowisko kierownicze. Zadaniem mentora jest:

- wspieranie na bieżąco nauczyciela w procesie wdrażania do pracy w zawodzie, w tym zapoznanie go z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz innymi dokumentami obowiązującymi w szkole;
- udzielanie nauczycielowi pomocy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego;
- dzielenie się z nauczycielem wiedzą i doświadczeniem w zakresie niezbędnym do efektywnej realizacji obowiązków nauczyciela;

² DzU z 2020 r., poz. 2200.

³ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (DzU z 2023 r., poz. 984 ze zm.).

- umożliwienie nauczycielowi obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć oraz omawianie z nim tych zajęć;
- obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz omawianie ich z tym nauczycielem;
- inspirowanie i zachęcanie nauczyciela do podejmowania wyzwań zawodowych.

Podobnie jak opiekun stażu, mentor jest obowiązany poszerzać swoją wiedzę i doskonalić umiejętności w zakresie niezbędnym do pełnienia funkcji mentora.

Rozliczanie stażu awansowego w związku z absencją

Na wstępie należy podkreślić, że jeżeli nauczyciel kontraktowy obecnie ubiegający się o stopień nauczyciela mianowanego rozpoczyna staż od początku, w związku z długą absencją (np. dłuższą niż rok lub jeden rok i sześć miesięcy), obowiązuje go dotychczasowa procedura awansowania, czyli ta sprzed 1 września 2022 r. Co do tego nie może być wątpliwości, gdyż nauczyciele ci mogą ubiegać się o stopień nauczyciela mianowanego na dotychczasowych warunkach do 31 sierpnia 2027 r. To znaczy, że mogą do tej daty złożyć wniosek o rozpoczęcie stażu na nauczyciela mianowanego.

► **Przedłużenie stażu o czas trwania nieobecności.** Zgodnie z art. 9d ust. 5 KN (w brzmieniu przed 1 września 2022 r.), w przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z powodu:

- pozostawania w stanie nieczynnym,
- czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub urlopu innego niż urlop wypoczynkowy oraz urlopów, o których mowa w art. 9d ust. 5a KN (urlop macierzyński *etc.*)

– trwającej nieprzerwanie dłużej niż miesiąc, staż ulega przedłużeniu o czas trwania tej nieobecności. W przypadku nieobecności dłuższej niż rok, nauczyciel jest obowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze, a w wypadku nieobecności spowodowanych również urlopami związanymi z rodzicielstwem, gdy łączny czas nieprzerwanej nieobecności w pracy z przyczyn, o których mowa powyżej, jest dłuższy niż rok i 6 miesięcy, nauczyciel jest obowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze.

Zauważmy, że od 1 stycznia 2017 r. do puli absencji uwzględniony jest okres pozostawania w stanie nieczynnym.

► **Staż przedłużony po 30 dniach nieprzerwanej nieobecności o cały okres absencji.**

W przypadku nieobecności związanej ze stanem nieczynnym, z chorobą, zwolnieniem lub urlopem innym niż wypoczynkowy, a także urlopami wymienionymi w art. 9d ust. 5a KN (w brzmieniu przed 1 września 2022 r.), czyli:

- urlopem macierzyńskim,
- urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- dodatkowym urlopem macierzyńskim,
- dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- urlopem rodzicielskim,
- urlopem ojcowskim

– trwającej łącznie i nieprzerwanie, dłuższej niż miesiąc nauczyciel odpracowuje staż odpowiadający okresowi jego absencji.

Gdy nieprzerwana nieobecność, z powodów, które wymieniliśmy wcześniej, jest dłuższa niż miesiąc, ale nie dłuższa niż rok, staż ulega przedłużeniu o czas tej całej absencji.

► **Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż rok.** W przypadku nieobecności nauczyciela dłuższej niż rok (365 dni) z powodu:

- stanu nieczynnego,
- choroby,
- zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub
- urlopu innego niż wypoczynkowy

obowiązany jest on do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze.

► **Ponowne odbycie stażu po absencji dłuższej niż jeden rok i sześć miesięcy.** W przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z wyżej wskazanych powodów (art. 9d ust. 5 KN), oraz tzw. urlopów związanych z rodzicielstwem, nauczyciel jest zobowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze, gdy łączny wymiar nieprzerwanej nieobecności jest dłuższy niż rok i 6 miesięcy.

► **Łączny czas nieprzerwanej nieobecności.** Przy ustalaniu i potwierdzeniu okresów nieobecności należy ustalić, czy są one nieprzerwane, a więc czy między jednym i drugim zwolnieniem nie ma okresu pracy. Przepis mówi bowiem wyraźnie, że chodzi o „łączny czas nieprzerwanej nieobecności w pracy”.

Rola i zadania dyrektora

Mówiąc najogólniej, dyrektor szkoły ma pieczę nad całym procesem awansowania i na nim spoczywa obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków do odbycia stażu. Dyrektor szkoły zapewnia nauczycielowi odbywającemu staż warunki do:

- obserwacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych zajęć prowadzonych w szkole, w szczególności zajęć prowadzonych przez nauczyciela tego samego przedmiotu lub rodzaju zajęć, w tej samej lub innej szkole;
- udziału w formach doskonalenia zawodowego, określonych w zatwierdzonym planie rozwoju zawodowego;
- korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej biblioteki pedagogicznej, poradni psychologiczno-pedagogicznej lub innych placówek oświatowych.

W trakcie stażu dyrektor szkoły obserwuje i omawia z nauczycielem co najmniej jedne prowadzone przez nauczyciela stażystę zajęcia.

Skracanie ścieżki awansu w okresie przejściowym

W związku z nowymi zasadami awansowania, które weszły w życie od 1 września 2022 r., **wprowadzono przepisy przejściowe**, które dotyczą zwłaszcza skracania okresów stażowych.

Pierwsze przepisy przejściowe znajdziemy w art. 10, 11 i 12 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw. Ta ustawa jest z kolei znowelizowana przez ustawę z 28 lipca 2023 r.⁴ To oznacza, że drugie przepisy przejściowe znajdziemy w art. 16 tejże ustawy.

Na marginesie, przepisy przejściowe przy ujednocnieniu tekstu ustawy nie wchodzą do treści Karty Nauczyciela, gdyż jak sama nazwa wskazuje są przejściowe, czyli obowiązujące tylko do pewnego czasu. W związku z tymi nowelizacjami, według stanu prawnego na dzień 1 września 2023 r. (bo nie wiadomo jakie zmiany mogą zostać jeszcze wprowadzone), mamy

⁴ DzU z 2023 r., poz. 1672.

do czynienia z czterema zasadniczymi grupami nauczycieli, które mają różny okres stażu w zależności od ich usytuowania.

► **Pierwsza grupa: bez możliwości skrócenia stażu.** Nauczycieli ze stopniem nauczyciela kontraktowego, którzy rozpoczęli staż na nauczyciela mianowanego przed 1 września 2021 r., a którzy uzyskują stopień nauczyciela mianowanego według przepisów dotychczasowych – obowiązuje staż dwa lata i dziewięć miesięcy. Jest to jedyna grupa, która nie korzysta z możliwości skrócenia stażu.

► **Druga grupa: skrócenie stażu o rok.** Nauczycieli ze stopniem nauczyciela kontraktowego, którzy nie rozpoczęli stażu przed 1 września 2021 r. na nauczyciela mianowanego – obowiązuje staż skrócony o rok, czyli jeden rok i dziewięć miesięcy, zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy z 5 sierpnia 2022 r.:

W przypadku nauczycieli, o których mowa w ust. 1, którzy przed dniem 1 września 2021 r. nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego, wymiar stażu na stopień nauczyciela mianowanego, o którym mowa w art. 9c ust. 1 pkt 2, art. 9c ust. 2 i art. 9d ust. 9 ustawy zmienianej w art. 1 (chodzi o Kartę Nauczyciela), w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r., skraca się o rok [wyr. i wyj. autorki].

► **Trzecia grupa: z możliwością skrócenia stażu do 9 miesięcy.** Nauczycieli ze stopniem nauczyciela kontraktowego, którzy nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r., a którzy 1 września 2022 r. posiadali co najmniej dziesięcioletni okres pracy w szkole – obowiązuje, a ściślej mogą się ubiegać – o **skrócenie stażu do 9 miesięcy**. Na podstawie art. 10 ust. 2a dodanego do ustawy z 5 sierpnia 2022 r. mocą art. 16 pkt 2 ustawy z 28 lipca 2023 r.:

Nauczyciele, o których mowa w ust. 1, którzy w dniu 1 września 2022 r. posiadali co najmniej dziesięcioletni okres pracy w szkole i którzy nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r., mogą ubiegać się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego po odbyciu stażu trwającego 9 miesięcy.

Uwaga, z redakcji tego przepisu wynika, że nauczyciel z długim stażem pracy może dokonać wyboru: 1 rok i 9 miesięcy lub 9 miesięcy.

► **Czwarta grupa: skrócenie stażu o 2 lata lub 1 rok.** Nauczycielom ze stopniem nauczyciela mianowanego, którzy do 1 września 2022 r. nie rozpoczęli stażu na nauczyciela dyplomowanego, o którym mowa w art. 9ca ust. 6 albo 7 KN (w brzmieniu nadanym ustawą z 5 sierpnia 2022 r.) – staż skraca się odpowiednio o dwa lata lub o rok.

Skrócenie stażu o dwa lata dotyczy nauczycieli mianowanych:

- jeżeli odbyli staż na nauczyciela mianowanego w wymiarze obowiązującym przed 1 września 2022 r., czyli dwa lata i dziewięć miesięcy;
- jeżeli uzyskali przed 1 września 2022 r. stopień nauczyciela mianowanego z mocy prawa na podstawie art. 9a ust. 4 lub 5 KN, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r., lub
- jeżeli uzyskali stopień nauczyciela mianowanego będąc nauczycielem, o którym mowa w art. 9e ust. 3 KN (nauczyciel urlopowany), w brzmieniu obowiązującym przed 1 września 2022 r. – po upływie pięciu lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego.

Skrócenie stażu o jeden rok dotyczy nauczycieli mianowanych:

- jeżeli odbyli staż na stopień nauczyciela mianowanego w wymiarze skróconym na podstawie art. 10 ust. 2–3 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. albo
- uzyskali stopień nauczyciela mianowanego będąc nauczycielem, o którym mowa w art. 9e ust. 3 KN (czyli nauczyciele urlopowani), w brzmieniu obowiązującym przed 1 września 2022 r. – po upływie czterech lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego.

Sytuacje szczególne

► **Nauczyciele kontraktowi ze skróconym stażem do 12 miesięcy w 2019 r.** Nauczyciele kontraktowi, którzy na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw⁵ odbyli staż na stopień nauczyciela kontraktowego w wymiarze 12 miesięcy i nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r. odbywają staż na nauczyciela mianowanego przez dziewięć miesięcy.

► **Nauczyciele urlopowani lub zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy.** Od 1 stycznia 2023 r. nauczyciele urlopowani na podstawie art. 9e ust. 3 KN w brzmieniu obowiązującym przed 1 września 2022 r., którzy do dnia 31 sierpnia 2022 r. uzyskali stopień nauczyciela kontraktowego, lecz do tego dnia nie uzyskali stopnia nauczyciela mianowanego, mogą złożyć wnioski o podjęcie postępowania egzaminacyjnego na stopień nauczyciela mianowanego po upływie 4 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego, jeżeli ich okres urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy trwa nieprzerwanie co najmniej 2 lata.

► **Sytuacja nauczycieli kontraktowych i innych, którzy nie uzyskają mianowania do 31 sierpnia 2027 r.** Nauczycielom kontraktowym, którzy do 31 sierpnia 2027 r. nie uzyskują stopnia nauczyciela mianowanego według przepisów dotychczasowych oraz nauczycielom, którzy do dnia 31 sierpnia 2022 r. nie uzyskali stopnia nauczyciela kontraktowego, do okresu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela wlicza się okres dotychczasowego zatrudnienia nauczyciela w szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami, z wyłączeniem okresów nieobecności nauczyciela w pracy trwających nieprzerwanie dłużej niż 30 dni, z wyjątkiem okresów urlopu wypoczynkowego, z tym że w przypadku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela w wymiarze, o którym mowa w:

- art. 9ca ust. 1 KN, czyli 3 lata i 9 miesięcy, w brzmieniu nadanym ustawą z 5 sierpnia 2022 r. – okres wliczany do okresu przygotowania do zawodu nauczyciela nie może być dłuższy niż trzy lata;
- art. 9ca ust. 2 i 4 KN, czyli 2 lata i 9 miesięcy, w brzmieniu nadanym ustawą z 5 sierpnia 2022 r. – okres wliczany do okresu przygotowania do zawodu nauczyciela nie może być dłuższy niż dwa lata.

PROCEDURA AWANSOWA WEDŁUG NOWYCH ZASAD

Jak wspominaliśmy na wstępie, realnie nowa procedura awansowa wejdzie w życie od 1 września 2024 r., gdyż wówczas zakończy się 2-letni okres przygotowania do zawodu, co daje

⁵ DzU z 2019 r., poz. 1287.

możliwość ubiegania się o stopień nauczyciela mianowanego. Co warto podkreślić, wracamy do korelacji oceny pracy z awansem, np. warunkiem nadania nauczycielowi zarówno stopnia nauczyciela mianowanego, jak i dyplomowanego jest, w pierwszym przypadku, co najmniej dobra ocena pracy, w drugim, bardzo dobra ocena pracy.

Podkreślmy, obecnie istotna jest ocena pracy i pozytywna opinia o przeprowadzonych zajęciach – w przypadku postępowania egzaminacyjnego **oraz** opis i analiza sposobu realizacji wymagań i ocena – w przypadku postępowania kwalifikacyjnego.

Ustalono dwa stopnie awansu: nauczyciel mianowany i dyplomowany. Staż nauczycielski zastąpiono 2-letnim przygotowaniem do zawodu, który kończy się oceną warunkującą wejście na ścieżkę stażu na stopień nauczyciela mianowanego. Niewątpliwie będziemy mieli do czynienia z przymusem mianowania, bo wybór jest bardzo ograniczony. Nieuzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego w ciągu sześciu lat oznacza, że nauczyciel może być zatrudniony tylko na czas określony jednego roku szkolnego. Oczywiście umowa ta może być powtarzana, ale jest to sytuacja niestabilna, co stwarza duży dyskomfort.

Zakres zadań jak i procedurę postępowania awansowego określa Karta Nauczyciela w art. 9a–9h oraz rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopnia awansu, a także ustawa zmieniająca, gdy chodzi o przepisy przejściowe.

Awans z mocy ustawy

Utrzymano awans nadawany z mocy ustawy w dwóch przypadkach:

- Nauczyciele akademicki, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej 3-letnim okresem pracy w uczelni, z dniem nawiązania stosunku pracy w kolegium pracowników służb społecznych uzyskują stopień nauczyciela mianowanego.
- Nauczyciele akademicki, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej 5-letnim okresem pracy w uczelni, z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskują stopień nauczyciela mianowanego.

► **Warunki nadania nauczycielowi początkującemu stopnia nauczyciela mianowanego.** Zgodnie z art. 9b ust. 1 KN, aby otrzymać stopień nauczyciela mianowanego, nauczyciel początkujący musi spełnić **5 warunków**, do których należy:

- 1) spełnienie wymagań kwalifikacyjnych;
- 2) odbycie przygotowania do zawodu nauczyciela lub dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela, podczas których nauczyciel doskonali umiejętności praktyczne oraz pogłębia wiedzę teoretyczną niezbędną do wykonywania zawodu nauczyciela;
- 3) posiadanie co najmniej dobrej oceny pracy uzyskanej w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;
- 4) uzyskanie pozytywnej opinii o przeprowadzonych zajęciach;
- 5) zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną, podczas którego sprawdza się spełnianie przez nauczyciela wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego realizowania obowiązków nauczyciela.

► **Nadanie stopnia nauczyciela dyplomowanego.** Zgodnie z art. 9b ust. 1a KN, nauczyciel mianowany, aby uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego, powinien spełnić **4 warunki**, do których należą:

- 1) spełnienie wymagań kwalifikacyjnych;

- 2) przepracowanie w szkole co najmniej 5 lat i 9 miesięcy, licząc od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego, z tym że nauczyciel mianowany posiadający stopień naukowy lub prowadzący zajęcia przed nawiązaniem stosunku pracy w szkole za granicą – co najmniej 4 lata i 9 miesięcy;
- 3) posiadanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy uzyskanej w ostatnim roku pracy przed złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego;
- 4) uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej, która na podstawie dokonanej analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowy sprawdza spełnienie przez nauczyciela wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów.

Opiniowanie zajęć – nowa i trudna procedura

Zwróćmy uwagę szczególnie na opiniowanie przeprowadzonych zajęć przez nauczyciela w drugim i ostatnim roku pracy.

► **Pierwszy/drugi rok.** Zgodnie z art. 6a ust. 1da KN, dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela w drugim oraz ostatnim roku przygotowania do zawodu. Przed dokonaniem tej oceny, nauczyciel jest zobowiązany przeprowadzić zajęcia, w wymiarze **co najmniej 1 godziny**, w obecności:

- dyrektora szkoły,
- mentora oraz
- doradcy metodycznego albo nauczyciela-konsultanta, albo przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciela dyplomowanego, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudnionego w tej samej lub innej szkole. Osobę tę wskazuje dyrektor szkoły.

O wymiarze zajęć, które musi przeprowadzić nauczyciel, decyduje dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę potrzeby nauczyciela w zakresie doskonalenia umiejętności praktycznych.

Co istotne, po przeprowadzeniu zajęć, osoby obecne podczas przeprowadzania zajęć **omawiają je z nauczycielem**. Pamiętajmy, że te zajęcia odbywają się przed dokonaniem oceny pracy.

► **Ostatni rok.** W ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, nauczyciel, który w tym okresie uzyskał **co najmniej dobrą ocenę pracy**, jest obowiązany przeprowadzić zajęcia **w wymiarze 1 godziny** w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły. W skład Komisji wchodzi:

- dyrektor szkoły, jako przewodniczący komisji;
- ekspert z listy ekspertów (posiadający kwalifikacje z zakresu psychologii lub pedagogiki, w tym pedagogiki specjalnej, albo nauczyciel mianowany lub dyplomowany zatrudniony na stanowisku psychologa, pedagoga lub pedagoga specjalnego, w tej samej lub innej szkole);
- doradca metodyczny albo nauczyciel-konsultant, albo przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciel dyplomowany, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudniony w tej samej lub innej szkole.

Na wniosek nauczyciela w pracach komisji może brać również udział w charakterze obserwatora przedstawiciel związku zawodowego wskazanego w tym wniosku.

Po omówieniu przeprowadzonych zajęć i przeprowadzeniu rozmowy z nauczycielem, komisja wydaje opinię. Opinia może być pozytywna albo negatywna i jest ustalana na podstawie liczby punktów przyznanych przez komisję.

Szczegóły procedury

Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli⁶, po przeprowadzeniu przez nauczyciela zajęć, komisja:

- omawia z nauczycielem te zajęcia, odnosząc się do umiejętności nauczyciela, w szczególności w zakresie elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację na zajęciach, kultury osobistej oraz komunikacji werbalnej i pozawerbalnej między uczniem a nauczycielem;
- przeprowadza z nauczycielem rozmowę dotyczącą zastosowanych przez nauczyciela metod i form pracy oraz indywidualizacji nauczania, w trakcie której nauczyciel wykonuje zadanie wskazane przez komisję z użyciem narzędzi multimedialnych, o ile narzędzia takie nie były wykorzystane w trakcie tych zajęć.

Każdy z członków komisji ocenia przeprowadzone przez nauczyciela zajęcia według kryteriów:

- poprawność merytoryczna zajęć;
- poprawność zastosowanych metod i form pracy;
- indywidualizacja nauczania;
- realizacja celów zajęć;
- umiejętności posiadane przez nauczyciela, w szczególności w zakresie elastycznego reagowania na zmieniającą się sytuację na zajęciach, kultury osobistej oraz komunikacji werbalnej i pozawerbalnej między uczniem a nauczycielem.

Każdy z członków komisji ocenia spełnienie przez nauczyciela wyżej wymienionych kryteriów, przyznając łącznie za wszystkie kryteria punkty według skali od 0 do 10.

Na podstawie liczby punktów przyznanych przez poszczególnych członków komisji oblicza się średnią arytmetyczną punktów.

Komisja podejmuje rozstrzygnięcia w obecności co najmniej 2/3 składu swoich członków (wzór opinii o przeprowadzonych zajęciach stanowi załącznik nr 1 do ww. rozporządzenia). Nauczyciel uzyskał pozytywną opinię o przeprowadzonych zajęciach, jeżeli średnia arytmetyczna otrzymanych punktów wynosi co najmniej 5. **Opinia jest sporządzana na piśmie i zawiera:**

- oznaczenie komisji wydającej opinię;
- datę wydania opinii;
- wskazanie podstawy prawnej;
- datę przeprowadzenia zajęć i ich rodzaj;
- imię (imiona) i nazwisko oraz datę urodzenia nauczyciela;
- informację o uzyskanej opinii;
- informację o liczbie punktów uzyskanych przez nauczyciela;
- uzasadnienie opinii;

⁶ DzU z 2022 r., poz. 1914.

- pouczenie, czy i w jakim trybie nauczycielowi służy wniosek o ponowne przeprowadzenie zajęć;
- imię i nazwisko oraz podpis przewodniczącego komisji.

W terminie 14 dni od dnia otrzymania negatywnej opinii, nauczyciel może złożyć do dyrektora szkoły wniosek o ponowne przeprowadzenie zajęć, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły.

Nauczyciel, który uzyskał negatywną opinię oraz:

- nie złożył wniosku o ponowne przeprowadzenie zajęć, lub
- po powtórnym przeprowadzeniu zajęć uzyskał ponownie negatywną opinię

– odbywa dodatkowe przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze roku i 9 miesięcy. W ostatnim roku odbywania dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela, nauczyciel, który w tym okresie uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy, ponownie przeprowadza zajęcia, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły.

Negatywna ocena, niezdanie egzaminu lub brak akceptacji komisji

Te niepowodzenia stwarzają dla nauczyciela pewne problemy.

► **Negatywna ocena pracy.** Nauczyciel, który uzyskał negatywną ocenę pracy w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nie może być ponownie zatrudniony w tej samej szkole do czasu uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego. Po podjęciu zatrudnienia w innej szkole, nauczyciel odbywa przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze, o którym mowa w art. 9ca ust. 1, 2 albo 4 KN, **do którego nie wlicza się okresu dotychczas odbytego przygotowania** do zawodu nauczyciela.

Nauczyciel, który uzyskał negatywną ocenę pracy w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, po podjęciu zatrudnienia w innej szkole odbywa dodatkowe przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze roku i 9 miesięcy. W ostatnim roku odbywania dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela w innej szkole, nauczyciel, który w tym okresie uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy, przeprowadza zajęcia, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły.

► **Niezdanie egzaminu lub brak akceptacji.** Jeżeli nauczyciel nie zdał egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego, odbywa dodatkowe przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze roku i 9 miesięcy. W ostatnim roku odbywania dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela, nauczyciel, który w tym okresie uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy, ponownie przeprowadza zajęcia, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły.

Nauczyciel, który nie uzyskał akceptacji komisji kwalifikacyjnej może ponownie złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego po przepracowaniu w szkole co najmniej 9 miesięcy. W przypadku powtórznego nieuzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej, przed kolejnym ubieganiem się o uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej nauczyciel jest obowiązany do przepracowania w szkole co najmniej 2 lat i 9 miesięcy.

Wnioskowanie o podjęcie postępowania egzaminacyjnego lub kwalifikacyjnego

Zgodnie z zapisem ustawowym, czyli art. 9b ust. 2a KN, wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego lub postępowania kwalifikacyjnego zawiera:

- imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia oraz adres do korespondencji nauczyciela;
- miejsce zatrudnienia i zajmowane stanowisko;
- podpis nauczyciela.

Do wniosku dołącza się oryginały lub kopie dokumentów potwierdzających spełnianie warunków niezbędnych do uzyskania stopnia awansu zawodowego, a w przypadku wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego, także opis i analizę sposobu spełniania wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów (art. 9g ust. 10 KN). ■



Izabela Serwatka

Czas pracy nauczycieli w szkołach publicznych

Czas pracy nauczycieli w publicznych placówkach oświatowych został określony w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela¹ i zgodnie z tym przepisem, jeżeli nauczyciel jest zatrudniony w pełnym wymiarze zajęć, to jego czas pracy nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. W ramach tych 40 godzin tygodniowo, nauczyciel obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze (tzw. pensum), inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. W niniejszym artykule zostaną przedstawione najistotniejsze zagadnienia związane z czasem pracy nauczycieli w szkołach publicznych.

Pojęcie i norma czasu pracy nauczyciela

Karta Nauczyciela w sposób wyczerpujący reguluje kwestię czasu pracy nauczycieli, jednak nie zawiera definicji czasu pracy, dlatego też, w myśl art. 91c ust. 1 KN, należy stosować definicję zawartą w Kodeksie pracy². I tak: zgodnie z art. 128 k.p., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Różnice pomiędzy uregulowaniami czasu pracy zawartymi w Kodeksie pracy a uregulowaniami wynikającymi z Karty Nauczyciela są bardzo istotne i mają duży wpływ na prawa i obowiązki nauczycieli. Jak wyżej wspomniano, czas pracy nauczyciela, podobnie jak pracowników zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy nie może przekraczać 40 godzin na tydzień i co do zasady, nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, z tym że jedynym okresem rozliczeniowym czasu pracy wynikającym z przepisów art. 42 ust. 1 i ust. 7a oraz art. 42c ust. 1 KN jest tydzień. Specyfika pracy nauczycieli powoduje, że wobec tej grupy zawodowej nie ma możliwości ustanowienia innego okresu rozliczeniowego

¹ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2023 r., poz. 984); dalej: KN.

² Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2023 r., poz. 1465).

czasu pracy niż tydzień oraz stosowania systemów czasu pracy przewidzianych w Kodeksie pracy. A zatem jedynym systemem czasu pracy, w którym nauczyciel może świadczyć pracę, jest praca w wymiarze nieprzekraczającym 40 godzin tygodniowo w 5-dniowym tygodniu, a jedynym okresem rozliczeniowym czasu pracy jest tydzień.

Pensum nauczycieli placówek samorządowych

Według definicji ze „Słownika Języka Polskiego PWN”³, pensum, to „określona liczba godzin zajęć dydaktycznych, do której zobowiązany jest pracownik szkoły lub uczelni”, jednakże zajęcia w szkole to niejedyne obowiązki, jakie wykonują nauczyciele. Jak wyżej wspomniano, na mocy art. 42 ust. 1 KN, do czasu pracy nauczycieli wlicza się różne zajęcia i czynności wykonywane na rzecz uczniów lub wychowanków oraz związane z doskonaleniem się nauczycieli, dlatego też, na podstawie powyższych przepisów można powiedzieć, że pensum nauczyciela to zajęcia w szkole, a do całego etatu dochodzą jeszcze zajęcia pozaszkolne, które łącznie nie mogą przekraczać 40 godzin tygodniowo (czyli tyle, co przeciętny etat pracowników niezwiązanych z edukacją). Jeśli chodzi o wysokość pensum nauczycieli, to należy zaznaczyć, że obowiązkowa tygodniowa liczba godzin zajęć dydaktycznych nie jest taka sama dla wszystkich. Pensum nauczyciela zależy od typu, rodzaju szkoły oraz zajmowanego stanowiska określa art. 42 ust. 3 KN. I tak (przykładowo) tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych wynosi:

- 1) dla nauczycieli w szkołach podstawowych i liceach – 18 godzin;
- 2) dla nauczycieli pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych – 18 godzin;
- 3) dla nauczycieli szkół specjalnych – 18 godzin;
- 4) dla nauczycieli poradni psychologiczno-pedagogicznych – 20 godzin;
- 5) dla wychowawcy w zakładach opiekuńczo-leczniczych dla dzieci oraz w domach wczasów dziecięcych – 26 godzin (w tym 10 godzin na zajęcia dydaktyczne);
- 6) dla nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych – 30 godzin.

Pensum nauczyciela to jedyny składnik jego czasu pracy, który jest ewidencjonowany w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć.

Zasady ustalania pensum

Pensum obowiązujące nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się według norm wynikających z art. 42 ust. 3 KN i wynosi ono od 18 do 30 godzin tygodniowo. Przepis art. 42 ust. 5 KN stanowi, że świadczenie przez nauczyciela pracy w wymiarze ustalonym według norm wynikających z art. 42 ust. 3, tj. od 18 do 30 godzin tygodniowo, uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć. Co do zasady, pensum jest ściśle powiązane ze stanowiskiem, na którym nauczyciel jest zatrudniony. Powyższe twierdzenie znajduje swoje potwierdzenie w kilku orzeczeniach Sądu Najwyższego, w tym w wyroku z 1 lipca 1998 r.⁴ oraz w wyroku z 5 lutego 2002 r.⁵, w którym SN orzekł, że pojęcie „stanowisko pracy” należy interpretować zgodnie z art. 42 KN, a więc

³ www.sjp.pwn.pl

⁴ Sygn. akt I PKN 217/98, OSNP 1999/15/479.

⁵ Sygn. akt I PKN 849/00, Lex, nr 54887.

z przepisem określającym wymiar pensum nauczycieli na określonych stanowiskach w zależności od typu szkoły. Przepisy KN przewidują jednak cały szereg wyjątków od zasady wynikającej z art. 42 ust. 3, w zakresie ustalania pensum nauczycieli.

Z przepisów art. 42 ust. 2a i 4a KN wynika, że na wniosek nauczyciela, złożony przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym, może być ustanowione pensum w wymiarze od 19 do 27 godzin. Jest to jednak dopuszczalne tylko w odniesieniu do nauczycieli wymienionych w art. 42 ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko – typ (rodzaj) szkoły, w pozycjach 3 i 9, a więc nauczycieli, których pensum wynikające z art. 42 ust. 3 wynosi 18 godzin. Nauczyciela, któremu w ten sposób ustalone zostało pensum, należy traktować, w zakresie uprawnień pracowniczych, jako zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć. Takiemu nauczycielowi nie mogą być przydzielone godziny ponadwymiarowe, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw. Wykonywanie pracy w ramach pensum ustalonego w opisanym trybie powoduje zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, proporcjonalnie do liczby godzin realizowanych ponad pensum wynikające z art. 42 ust. 3 KN (w praktyce ponad 18 godzin). Ustalenie pensum w taki sposób jest dla nauczycieli korzystniejsze pod względem finansowym niż przydzielenie im godzin ponadwymiarowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, zgodnie z art. 35 ust. 3 KN, wypłaca się według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Natomiast w omawianym przypadku wynagrodzenie wypłacane jest z uwzględnieniem wszystkich dodatków ustalanych w stawkach procentowych, tj. dodatek stażowy, motywacyjny i funkcyjny. Wynagrodzenie nauczyciela, którego pensum określone zostało w trybie art. 43 ust. 4a KN, ustalamy zgodnie z § 2 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy⁶.

Zmiana warunków pracy w formie uśrednienia etatu w trybie art. 42 ust. 5c KN – dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin

Od 1 września 2018 r. szczegółowy sposób wyliczania tzw. pensum łączonego reguluje art. 42 ust. 5c KN, zgodnie z którym ustala się pensum nauczycielom realizującym w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć ustala się jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć, przy czym wynik zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Godziny wyliczone ponad ten wymiar stanowią godziny ponadwymiarowe. Ten sam sposób wyliczeń obowiązuje zarówno w sytuacji, gdy w ramach pełnego etatu nauczyciel ma przydzielone godziny w ramach jednego wymiaru, jak i różnych wymiarów pensum, ponieważ art. 42 ust. 5c KN nie zawiera żadnych wyłączeń i nakazuje stosowanie wyliczeń w odniesieniu do nauczyciela, który w ramach stosunku pracy (nie zaś pełnego etatu) ma przydzielone zajęcia z różnych wymiarów pensum.

⁶ DzU z 2014 r., poz. 416 ze zm.

Przykład

Nauczyciel zatrudniony w szkole podstawowej ma przydzielone 16 godzin matematyki w klasach IV–VIII (16/15) i 5 godzin zajęć świetlicowych (5/30). Jego „uśrednione” pensum wynosi 20 godzin. Ustalono je sumując realizowane godziny (16+5 = 21), a otrzymany wynik dzieląc przez sumę części etatów (16/18 + 5/30 = 0,89 + 0,17 = 1,06)

$$\frac{16+5}{\frac{16}{18} + \frac{5}{30}} = \frac{21}{1,06} = 19,81 \cong 20$$

Wyznaczenie nadgodzin: od 21 godzin, które nauczyciel realizuje odejmujemy zaokrąglone uśrednione pensum. Zatem liczba godzin ponadwymiarowych tego nauczyciela wynosi: 1 godzinę (21–20 = 1).

Etat nauczyciela – to liczba realizowanych godzin przez uśrednione pensum, czyli 21/20 = 1,05 etatu.

Do łączenia w ramach etatu zajęć o różnym pensum z reguły dochodzi, gdy nie ma możliwości przydzielenia nauczycielowi pełnego pensum w ramach zajęć o ustalonym wymiarze obowiązkowych zajęć i wyłącznie pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji do wszystkich prowadzonych zajęć. Nauczyciel, którego pensum zostało ustalone na podstawie art. 42 ust. 5c KN i który posiada wymagane przepisami kwalifikacje do prowadzenia wszystkich przydzielonych mu zajęć, zatrudniony jest na stanowisku nauczyciela o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć. W przypadku przyjęcia przez nauczyciela nowych warunków pracy powoduje to zmianę dotychczasowego pensum, często zwiększając je. Jeśli nauczyciel nie przyjmie nowych warunków pracy, tzw. uśrednienia etatu, będzie pracował w dotychczasowym pensum z ograniczonym – zmniejszonym pensum godzin. Skorzystanie z możliwości łączenia w ramach etatu zajęć o różnym pensum formalnie polega na zmianie dotychczasowych warunków stosunku pracy ze wskazaniem nowych ram warunków zatrudnienia, zatrudnienia na stanowisku nauczyciela o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin zajęć. Tak zwana zmiana warunków pracy poprzez uśrednienie etatu winna być dokonywana w okresie ruchu kadrowego (dotyczy to placówek feryjnych). Podstawą do tych zmian, czyli czynności prawnych jest arkusz organizacyjny szkoły/placówki na dany rok szkolny. Uśrednienie etatu winno być dokonane na jeden rok szkolny. Ministerstwo Edukacji Narodowej w swoim stanowisku z 28 kwietnia 2018 r. „Ustalanie łączonego pensum według znowelizowanych przepisów ustawy – Karta Nauczyciela”⁷ informuje między innymi, że: „w sytuacji, gdy ustalony wymiar zajęć nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy będzie inny niż jego dotychczasowe stanowisko (dotychczasowe pensum), dyrektor przenosi nauczyciela na inne stanowisko, na podstawie art. 18 KN. Przeniesienie może nastąpić pod warunkiem pisemnej zgody nauczyciela.” Przytoczony fragment stanowiska MEN jest nieaktualny w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ponieważ przepis art. 18 KN ponownie od 1 września 2019 r. daje możliwość przeniesienia jedynie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Jednak zarówno w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jak

⁷ <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ustalanie-laczonego-pensum>

i na podstawie umowy o pracę, dopuszczalna jest zmiana warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron.

Obniżenie pensum ze względu na pełnioną funkcję

Zgodnie z art. 42 ust. 6 KN, dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć lub zwalnia z obowiązku realizacji zajęć. O rozmiarze zniżki decyduje organ prowadzący szkołę w zależności od typu placówki oraz warunków pracy. Nauczyciel, któremu obniżono obowiązkowe pensum nadal zatrudniony jest w wymiarze zajęć określonym w umowie o pracę (akcie mianowania), ale realizuje inny – obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć. Czas pracy osób wymienionych w przytoczonym wyżej przepisie, pozostający do dyspozycji po obniżeniu pensum, powinien być wykorzystany na inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły oraz czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym, a także na realizację dodatkowych zadań wynikających ze sprawowanej funkcji. Jako nauczyciela obowiązuje ich 40-godzinny tydzień pracy rozłożony na pięć dni (art. 42 ust. 1 i art. 42c ust. 1 KN). Ze względu na zakres obowiązków nie jest możliwe precyzyjne określenie (rozdzielenie) godzin pracy osób, o których mowa, w ramach godzin pozostałych po zrealizowaniu obowiązkowego pensum. Ramy jej wykonywania są uzależnione od wielu czynników zewnętrznych. Nie można zatem ustalić również wymiaru czasowego realizowanych zadań w ramach sprawowanego stanowiska. W tym zakresie nie prowadzi się również ewidencji czasu pracy. Oczywistym powodem stworzenia możliwości obniżenia pensum wskazanym nauczycielom jest konieczność umożliwienia im poświęcenia więcej czasu na czynności administracyjne związane z kierowaniem placówką lub jej częścią.

Zasady obniżania pensum ustala w tym przypadku organ prowadzący, w drodze uchwały rady gminy, rady powiatu, sejmiku województwa (art. 42 ust. 7 pkt 2, w związku z art. 91d pkt 1 KN). Obniżenie pensum nauczycielom pełniącym funkcje kierownicze pociąga za sobą zakaz przydzielania tym nauczycielom godzin ponadwymiarowych; tak stanowi przepis art. 42 ust. 6a KN. Przepis ten dopuszcza jednak wyjątek pozwalający na powierzenie godzin ponadwymiarowych, jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, a za zgodą organu prowadzącego szkołę także gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale.

Obniżenie pensum ze względu na niepełnosprawność

Kolejny przypadek obniżenia pensum przewiduje art. 42a ust. 1a KN. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciele niepełnosprawni zaliczeni do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla których maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁸, mają obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny

⁸ DzU z 2023 r., poz. 100 ze zm.

pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Obowiązek obniżania pensum nauczycielom niepełnosprawnym został wprowadzony art. 76 pkt 23 lit. a ustawy o finansowaniu zadań oświatowych⁹ i obowiązuje od 1 września 2018 r. Obniżenie, o którym mowa, nie może jednak spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela. Nauczycielowi korzystającemu z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie przydziela się godzin ponadwymiarowych. Przepis art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej ogranicza maksymalny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Praca w porze nocnej

Możliwość pracy w porze nocnej na gruncie Karty Nauczyciela i przepisów wykonawczych obwarowana jest istotnymi ograniczeniami, które nie występują w Kodeksie pracy. Przede wszystkim w porze nocnej nauczyciel może być zobowiązany do realizacji tylko zadań wychowawczych. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 17 maja 2001 r. w sprawie realizowania przez nauczycieli tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych w porze nocnej¹⁰ precyzuje, kiedy nauczyciel realizuje i kiedy może realizować w porze nocnej tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć. Bez żadnych dodatkowych warunków w porze nocnej są realizowane zajęcia wychowawcze w:

- 1) zakładach poprawczych;
- 2) schroniskach dla nieletnich;
- 3) rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych z internatami dla dzieci i młodzieży;
- 4) w placówkach opiekuńczo-wychowawczych zapewniających całodobową opiekę.

Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć wychowawczych może być realizowany także w porze nocnej w:

- 1) specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych;
- 2) internatach i bursach szkolnych;
- 3) w domach wczasów dziecięcych.

Praca nauczyciela w porze nocnej w tych trzech wyżej wymienionych szkołach może mieć miejsce tylko w przypadkach wymagających zapewnienia opieki wychowawczej także w porze nocnej ze względu na występowanie przynajmniej jednego z następujących warunków:

- a) specyfiki szkoły, polegającej w szczególności na przyjmowaniu dzieci także w porze nocnej,
- b) wieku wychowanków – przedszkolnego lub szkolnego (klasy 1–3),
- c) stanu zdrowia wychowanków – niepełnosprawności lub zaburzeń rozwoju,
- d) niedostosowania społecznego wychowanków,
- e) specyfiki środowiska lokalnego – jeżeli stanowi zagrożenie dla wychowanków,
- f) warunków lokalowych szkoły – rozmieszczenie grup wychowanków w kilku budynkach lub kilku skrzydłach obiektu.

Nauczyciel wychowujący dziecko w wieku do lat 4 oraz nauczyciel samotnie wychowujący dziecko w wieku do lat 14 może być zobowiązany do zapewnienia opieki wychowawczej

⁹ DzU z 2023 r., poz. 1400 ze zm.

¹⁰ DzU z 2001 r., nr 52, poz. 550.

w porze nocnej wyłącznie za jego zgodą. Nauczycielom realizującym zajęcia wychowawcze w porze nocnej dyrektor szkoły musi zapewnić dzień wolny po zakończeniu pracy w porze nocnej, trwającej co najmniej 8 godzin. Karta Nauczyciela nie ustala godzin pory nocnej i wobec tego pracodawca obowiązany jest wyznaczyć porę nocną w trybie art. 104 [1] § 1 pkt 4 w związku z art. 151 [7] § 1 k.p. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 151 [8] § 1 k.p. Do wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia bierze się pod uwagę stawkę godzinową wynikającą z liczby godzin pensum nauczyciela, a nie liczbę godzin wynikającą z 40-godzinnego tygodnia pracy.

Inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły

Nauczyciel w ramach stosunku pracy pozostaje do dyspozycji dyrektora szkoły. Dyrektor może więc przydzielać nauczycielowi czynności w ramach zakresu jego obowiązków/zadań wynikających ze statutu szkoły, jak również obowiązującego go czasu pracy. Dyrektor szkoły nie może zlecić nauczycielowi realizacji zajęć niezgodnych z zapisami statutowymi. Pod pojęciem „inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły” należy rozumieć wszelkie formy aktywności zawodowej nauczyciela nieuwzględnione w arkuszu organizacji szkoły i nieobjęte pensum nauczyciela oraz niezwiązane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Zadania i obowiązki nauczyciela, które zostały określone w statucie szkoły powinny wynikać z Karty Nauczyciela, dzięki czemu dyrektor szkoły może zobowiązać nauczycieli do ich realizacji w ramach czasu pracy innych zadań i czynności niż te wynikające z tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z art. 42 ust. 2 pkt 2 KN (o ile – oczywiście – są to czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły). Stosownie do art. 42 ust. 2 KN w ramach czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia, nauczyciel obowiązany jest realizować inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, ale nie powinny one wykraczać poza rodzaj pracy określony umową o pracę. O wymiarze zajęć i o tym, jakie zajęcia będą realizowane decyduje dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę potrzeby szkoły oraz zainteresowania uczniów. Zgodnie z art. 42 ust. 2b pkt 2 KN, nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio: egzaminu ósmoklasisty, egzaminu zawodowego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego – z wyjątkiem części ustnej. W ramach zajęć i czynności statutowych, nauczyciel nie może jednak prowadzić zajęć świetlicowych oraz zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej (art. 42 ust. 2d).

Wracając do czynności określonych statutem szkoły, to rada pedagogiczna powinna ustanowić katalog zadań nauczyciela, doprecyzowując w nim zakres zajęć i czynności realizowanych przez nauczyciela poza pensum oraz poza zajęciami i czynnościami związanymi z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym, a także sposób realizacji zadań szkoły. Przykładami takich innych zajęć i czynności mogą być m.in.:

- 1) organizacja zajęć pozalekcyjnych wynikających z zainteresowań uczniów;
- 2) organizacja/współorganizacja imprez o charakterze wychowawczym lub rekreacyjno-sportowym, zgodnie z programem wychowawczo-profilaktycznym szkoły i planem pracy szkoły;
- 3) zajęcia sportowe, artystyczne i rekreacyjne zgodnie z potrzebami uczniów;

- 4) zapewnienie stałej opieki uczniom podczas realizowanych przez siebie zajęć edukacyjnych, w tym organizowanych imprez szkolnych i środowiskowych oraz wycieczek,
- 5) pełnienie dyżurów podczas przerw międzylekcyjnych;
- 6) przygotowywanie uczniów do egzaminów, konkursów przedmiotowych i innych form współzawodnictwa;
- 7) prowadzenie wymaganej przepisami prawa dokumentacji przebiegu nauczania, wychowania i opieki;
- 8) udział w pracach szkolnych zespołów nauczycielskich;
- 9) pełnienie funkcji w szkole (np. opiekun samorządu szkolnego, rzecznik praw ucznia, członek komisji ds. etyki);
- 10) współpraca z instytucjami wspierającymi działalność statutową szkoły;
- 11) konsultacje z rodzicami.

Godziny dostępności dla nauczycieli

Godziny dostępności pojawiły się w szkołach od 1 września 2022 r. To obowiązkowy czas, który nauczyciele mają obowiązek przeznaczyć na konsultacje z rodzicami bądź z uczniami, jeśli są zatrudnieni na pełen etat. W przypadku nauczyciela zatrudnionego na mniej niż 1/2 etatu, należy zrealizować przynajmniej jedną godzinę dostępności w ciągu dwóch tygodni (art. 42 ust. 2f KN). Tak też było w przypadku osób pracujących na mniej niż 1/3 etatu. Od nowego roku szkolnego 2023/2024, w wyniku nowelizacji KN ustawą z 28 lipca 2023 r.¹¹, do art. 42 KN po ust. 2f dodano ust. 2g, w brzmieniu:

W przypadku nauczyciela, który w ramach stosunku pracy prowadzi:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w wymiarze niższym niż 6 godzin tygodniowo lub
- 2) wyłącznie zajęcia w formach pozaszkolnych lub zajęcia w szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia lub szkole policealnej, bez względu na wymiar zatrudnienia

– wymiar dostępności nauczyciela w szkole, o której mowa w ust. 2f, ustala dyrektor szkoły odpowiednio do potrzeb, z tym że wymiar ten nie może być wyższy od wymiaru określonego w ust. 2f, a dostępność nauczyciela w szkole oraz inne zajęcia i czynności realizowane przez niego w ramach stosunku pracy nie mogą przekroczyć maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy obowiązującego tego nauczyciela.

W nowelizacji podkreślono jednak, że ustalony przez dyrektora wymiar godzin nie może być wyższy od wymiaru określonego w ust. 2f, a dostępność nauczyciela w szkole oraz inne zajęcia i czynności realizowane przez niego w ramach stosunku pracy nie mogą przekroczyć maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy obowiązującego tego nauczyciela (czasu pracy określonego w umowie). W ramach zajęć i czynności, o których mowa w ust. 2 pkt 2, nauczyciel jest obowiązany do dostępności w szkole w wymiarze 1 godziny tygodniowo, a w przypadku nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć – w wymiarze 1 godziny w ciągu 2 tygodni, w trakcie której, odpowiednio do potrzeb, prowadzi konsultacje dla uczniów, wychowanków lub ich rodziców.

¹¹ Ustawa o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, DzU z 2023 r., poz. 1672.

Oznacza to więc, że nauczyciele zatrudnieni na mniej niż 1/3 etatu, a także realizujący zajęcia w formach pozaszkolnych, szkołach dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia lub szkole policealnej (niezależnie od wymiaru zatrudnienia) mogą mieć bardziej elastyczne godziny dostępności – wszystko zależy jednak od potrzeb danej placówki oraz decyzji dyrektora szkoły. Na zakończenie tego wątku należy jeszcze dodać, że godzina dostępności to godzina zegarowa (60 minut), a nie lekcyjna (45 minut). Przepisy nie wykluczają jej podziału na mniejsze odcinki czasowe. Godziny dostępności ma obowiązek realizować każdy nauczyciel, bez względu na to, czy pełni funkcję kierowniczą (np. dyrektor), zajmuje inne stanowisko niż nauczyciel szkoły (np. bibliotekarz), czy ma zniżkę pensum (np. z tytułu niepełnosprawności). Godziny te nie podlegają ewidencjonowaniu w dziennikach ani w żadnej innej formie.

Godziny ponadwymiarowe nauczycieli

Pracę w godzinach ponadwymiarowych dla nauczycieli reguluje art. 35 KN. Zgodnie z ust. 2 tego przepisu, przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością w wypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania. Liczba tych godzin nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć; przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie lub nieprzydzielenie konkretnemu nauczycielowi godzin ponadwymiarowych należy do wyłącznej kompetencji dyrektora szkoły. Jeżeli przydzielona liczba godzin ponadwymiarowych nie przekracza 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nauczyciel nie może odmówić przyjęcia ich do realizacji. Jednak również nieprzydzielenie lub obniżenie liczby godzin ponadwymiarowych nie jest naruszeniem uprawnień pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2004 r.¹² stwierdził, że: „Praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z prawem. Zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy”. Jeśli chodzi o bieżący rok szkolny, to ministerstwo edukacji umożliwiło nauczycielom realizowanie większej liczby godzin ponadwymiarowych niż przewidywały to przepisy Karty Nauczyciela do tej pory, w następujących sytuacjach:

- 1) w trakcie trwania roku szkolnego 2023/2024;
- 2) w liceach, szkołach branżowych I stopnia i technikach (szkołach, które odczują kumulację roczników);
- 3) w przypadku, gdy nauczyciel wyrazi zgodę na przyjęcie dodatkowych godzin ponadwymiarowych.

Poza tym w roku szkolnym 2023/2024, od 1 września można już przydzielać godziny ponadwymiarowe za zgodą nauczyciela, powyżej limitu 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć w innych szkołach, w których:

¹² Sygn. akt I PK 454/03, OSNP 2005/3/32.

- utworzono oddział przygotowawczy dla uczniów z Ukrainy – każdemu nauczycielowi,
- nie utworzono takiego oddziału przygotowawczego – nauczycielowi języka polskiego.

Uzasadnieniem dla dodania do Karty Nauczyciela nowego przepisu są zwiększone potrzeby kadrowe na stanowisku nauczyciela, ze względu na kumulację roczników w szkołach średnich w roku szkolnym 2023/2024.

W tym miejscu należy wspomnieć również o „szczególnych” godzinach, regulowanych przepisem art. 35a KN, tj. godzinach realizowanych w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej. Godziny te nie są wliczane do pensum nauczycieli, nie są godzinami ponadwymiarowymi, można je przydzielić tylko za zgodą nauczyciela i są płatne jak godziny ponadwymiarowe.

Doraźne zastępstwa nauczycieli

Przepis art. 35 ust. 2a KN wprowadził pojęcie godziny doraźnego zastępstwa, które nie występuje na gruncie Kodeksu pracy. Istotą godzin doraźnych zastępstw jest to, że nie są one planowane, w przeciwieństwie do godzin ponadwymiarowych, potrzeba ich wykonania wynika z konieczności zastępstwa nieobecnego nauczyciela i ich realizacja powoduje przekroczenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Z natury godzin doraźnych zastępstw wynika, że ich wykonywanie nie może być zanadto rozciągnięte w czasie. Zgodnie ze wskazanym wyżej przepisem, przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi:

- 1) godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych,
- 2) powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych,
- 3) realizowaną w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Z definicji tej można wyprowadzić kilka wniosków. Przede wszystkim zastępstwo doraźne:

- dotyczy wyłącznie zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych,
- nie jest doraźnym zastępstwem według tego przepisu przydzielenie innych obowiązków niż prowadzenie zajęć,
- godziny doraźnych zastępstw są przydzielane powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć (tak rozumiane godziny są dodatkowo płatne),
- za godziny doraźnych zastępstw, tak jak za godziny ponadwymiarowe, wynagrodzenie wypłaca się według stawki osobistego zaszerogowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków za warunki pracy. Tak więc każda godzina doraźnego zastępstwa powinna być wynagradzana dodatkowo.

W przypadku, gdy nauczycielowi przydziela się zastępstwo w ramach jego tygodniowego wymiaru zajęć, a nie ponad ten wymiar, to nie ma wówczas mowy o godzinach doraźnych zastępstw w rozumieniu art. 35 ust. 2a KN, dlatego w takim przypadku nauczyciel nie ma prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Z zapisów Karty Nauczyciela nie wynika, aby wymagana była zgoda nauczyciela na przydzielenie mu godzin zastępstw doraźnych. Regulacja art. 35 ust. 2a wskazuje, że przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, a zatem godzina ta jest przydzielona w ramach polecenia służbowego wydanego nauczycielowi przez dyrektora szkoły lub jego zastępcę. Samo przydzielenie zastępstwa nie musi następować w żadnej szczególnej formie. Przepisy Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy nie nakazują wydania polecenia służbowego w pisemnej formie. Jeśli nic innego nie wynika ze statutu szkoły lub obowiązujących

w niej regulaminów, wystarczające jest ustne poinformowanie o fakcie i terminie przydzielenia zastępstwa na lekcji lub w formie zwyczajowo przyjętej w szkole (np. poprzez e-dziennik lub wywieszenie informacji na tablicy informacyjnej w pokoju nauczycielskim).

Sensem powołania godzin doraźnego zastępstwa jest spełnienie wymogu sprawowania przez szkołę funkcji opiekuńczej w stosunku do powierzonych jej uczniów, dlatego też, jeżeli zaistnieje konieczność długotrwałego przydzielania godzin doraźnych zastępstw, dyrektor szkoły powinien rozważyć przydzielenie godzin zajęć nieobecnego nauczyciela jako godzin ponadwymiarowych innym nauczycielom lub zatrudnić na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela innego nauczyciela na zastępstwo. Godziny ponadwymiarowe przydziela się wyłącznie nauczycielom posiadającym kwalifikacje do prowadzonych zajęć. W związku z tym, realizacja podstawy programowej będzie odbywała się zgodnie z planem. Nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, jeżeli podyktowane jest to koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki. Praca w godzinach ponadwymiarowych może być przydzielona nauczycielowi bez jego zgody w wymiarze nie wyższym niż 1/4 tygodniowego wymiaru zajęć, a za jego zgodą nie może przekraczać 1/2 tego wymiaru.

Praca w święto

Na mocy art. 42c KN nauczyciel może zostać zobligowany do pracy w dniu wolnym od pracy, choć oczywiście nie powinno mieć to miejsca systematycznie. Stosuje się tu następujące reguły:

- 1) za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5 KN;
- 2) za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa wyżej w pkt 2 ze 100% dodatkiem (art. 42c ust. 4 KN).

Przy okazji warto zwrócić uwagę na fakt, że do nauczycieli nie ma zastosowania art. 130 § 2 k.p., zgodnie z którym każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w postanowieniu z 13 czerwca 2018 r.¹³, w którym przeczytać można m.in., że „Święto przypadające w innym dniu niż niedziela nie obniża wymiaru czasu pracy nauczycieli, w tym wychowawców placówki oświatowej pracującej w systemie nieferyjnym”, a w uzasadnieniu do tego postanowienia Sąd Najwyższy dodał, że „nie jest (...) możliwe stosowanie art. 130 § 2 k.p. z pewnymi zmianami wynikającymi ze specyfiki czasu pracy nauczycieli określonego w Karcie Nauczyciela”.

Warto również wspomnieć o przerwach świątecznych, ustanowionych przepisami § 3 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego¹⁴. Zimowa przerwa świąteczna trwa od dnia 23 grudnia

¹³ Sygn. akt III PZP 2/18, OSNP 2019/1/6.

¹⁴ DzU z 2002 r., nr 46, poz. 432 ze zm.

do dnia 31 grudnia lub od dnia 22 grudnia do dnia 31 grudnia, jeżeli dzień 22 grudnia wypada w poniedziałek; wiosenna przerwa świąteczna rozpoczyna się w czwartek poprzedzający święta i kończy w najbliższy wtorek po świętach. Przerwy świąteczne nie są dla nauczycieli dniami wolnymi od pracy, są to dni wolne od zajęć dydaktycznych. Za czas tych przerw nauczyciele otrzymują normalne wynagrodzenie. Natomiast w przypadku pracy wykonywanej w święto będące dniem ustawowo wolnym od pracy należy nauczycielowi udzielić dodatkowego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to zarówno prowadzenia zajęć, jak i wykonywania innych obowiązków służbowych w dni świąteczne ustawowo wolne od pracy, tj.:

- 1 stycznia – Nowy Rok,
- 6 stycznia – Święto Trzech Króli,
- pierwszego dnia Wielkiej Nocy,
- drugiego dnia Wielkiej Nocy,
- 1 maja – Święto Państwowe,
- 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja,
- w dzień Zielonych Świątek,
- w dzień Bożego Ciała,
- 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny,
- 1 listopada – Wszystkich Świętych,
- 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości,
- 25 grudnia – pierwszy dzień Bożego Narodzenia,
- 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia.

Dobowe okresy odpoczynku

W stosunku do nauczycieli nie ma również zastosowania przepis art. 132 § 1 k.p. stanowiący, że pracownikowi przysługuje w każdej dobie co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek. Brak dobowej 11-godzinnej przerwy pojawia się szczególnie często u nauczycieli realizujących łączone pensum, tj. zajęcia wychowawcze w internatach i na przykład zajęcia z matematyki. Regulacja tygodniowego odpoczynku nauczycieli następuje w oparciu o inne przepisy niż art. 133 § 1 k.p.; kwestię dni pracy i dni wolnych w tygodniu reguluje przepis art. 42c ust. 1–4 KN. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje 5-dniowy tydzień pracy, a w szkołach, w których praca odbywa we wszystkie dni tygodnia, nauczycielowi należą się co najmniej raz na dwa tygodnie dwa kolejne dni wolne od pracy, z tym że jeden z nich powinien przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to jednak nauczycieli pracujących w systemie kształcenia zaocznego, tj. w soboty i niedziele.

Do nauczycieli nie ma również zastosowania przepis art. 134 k.p. zapewniający pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, 15-minutową przerwę wliczaną do czasu pracy. Nawet jeżeli nauczyciel w danym dniu prowadzi zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze powyżej 6 godzin, nie ma prawa do omawianej przerwy. Dzieje się tak dlatego, że godzina pracy nauczyciela zawsze wynosi 60 minut, mimo tego, że prowadzone przez nauczyciela lekcje trwają 45 minut. Reguła ta rodzi więc takie konsekwencje, że przerwy międzylekcyjne nie są z mocy prawa przerwami od pracy dla nauczycieli. W czasie przerw między lekcjami nauczyciele powinni pełnić dyżury (zgodnie z grafiką) lub wykonywać inne zadania, o których mowa w art. 42 ust. 2 KN. Przerwa

międzylekcyjna będzie dla nauczyciela przerwą od pracy tylko wówczas, jeżeli takie ustalenie zostanie dokonane w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły.

Ewidencja czasu pracy

W odniesieniu do nauczycieli, pracodawca nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w rozumieniu § 6 pkt 1 lit. a) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej¹⁵, ponieważ Karta Nauczyciela nie przewiduje prowadzenia w szkołach publicznych dla nauczycieli takiej formy rejestrowania ich czasu pracy. Jedynie w art. 42, ust. 7a KN stanowi, że zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć. Pozostałe zajęcia nie podlegają systematycznemu ewidencjonowaniu, a tym samym faktycznemu rozliczaniu. Dowody realizacji przez nauczycieli niektórych innych zajęć znajdują się w dokumentacji szkolnej (np. listy obecności na radach pedagogicznych, dokumenty delegacji, dokumenty poświadczające udział w szkoleniach). Są one jednak znacznie rozproszone i nie służą rozliczaniu czasu pracy. ■

¹⁵ DzU z 2018 r., poz. 2369.



Bożena Rudnicka

Inwentaryzacja przez potwierdzenie stanu

Potwierdzenie salda to ten rodzaj inwentaryzacji, który w jednostkach oświatowych obejmuje najmniejszą liczbę składników aktywów, co zazwyczaj łączy się z mniejszym niż w wypadku spisu z natury i inwentaryzacji drogą weryfikacji (porównania stanu księgowego ze stosownymi dokumentami) nakładem pracy. Tak samo jak w przypadku spisu z natury i weryfikacji, niedokonanie lub niedotrzymanie terminu potwierdzenia stanu lub zastąpienie potwierdzenia stanu weryfikacją, w sytuacji, gdy jest to nieuzasadnione, grozi naruszeniem dyscypliny finansów publicznych i nałożeniem z tego tytułu sankcji.

Jak wynika z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rachunkowości¹, jednostki oświatowe przez potwierdzenie stanu są zobowiązane zinwentaryzować:

- stany środków na rachunkach bankowych,
- należności od kontrahentów, z wyjątkiem należności spornych i wątpliwych, należności od osób nieprowadzących ksiąg rachunkowych, z tytułów publicznoprawnych,
- powierzone kontrahentom własne składniki aktywów,
- drogą otrzymania od banków i uzyskania od kontrahentów potwierdzeń prawidłowości wykazanego w księgach rachunkowych jednostki stanu tych aktywów oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic.

Drogą weryfikacji, co do zasady, powinny być zinwentaryzowane:

¹ Ustawa z 29 września 1994 r. o rachunkowości (DzU z 2023 r., poz. 120 ze zm.).

- należności sporne i wątpliwe,
- należności z tytułów publicznoprawnych,
- należności i składniki aktywów powierzone jednostkom i osobom, które nie prowadzą ksiąg rachunkowych.

Ponadto w sytuacji, gdy potwierdzenie stanu nie doszło do skutku, składniki aktywów, które powinny być zinwentaryzowane w ten sposób, należy objąć weryfikacją i fakt ten potwierdzić stosownym protokołem.

Jak wynika z art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o rachunkowości, jedyną metodą inwentaryzacji przypisaną do wszystkich składników pasywów, a więc i do zobowiązań, jest porównanie ich stanów księgowych z odpowiednimi dokumentami, czyli weryfikacja. Komitet Standardów Rachunkowości, w stanowisku w sprawie rozrachunków z kontrahentami², określił jednak, że w sytuacji, gdyby rozliczenia dotyczące zobowiązań mogły budzić wątpliwości, jednostka może wystąpić z inicjatywą potwierdzenia salda do swojego wierzyciela, aby się upewnić co do stanu zadłużenia. Sądzymy, że taka potrzeba w jednostkach oświatowych nie pojawi się zbyt często.

Niestety, w instrukcjach inwentaryzacyjnych i politykach rachunkowości jednostek oświatowych można ciągle spotkać zapisy, że inwentaryzacją drogą potwierdzenia stanu w jednostce obejmuje się rozrachunki z kontrahentami. Taki zapis oznacza, że jednostka nakłada na siebie obowiązek, nie wynikający oczywiście z ustawy o rachunkowości, objęcia potwierdzeniem stanu nie tylko należności, ale także zobowiązań.

Drogą porównania stanu samorządowe jednostki oświatowe są zobowiązane także do zinwentaryzowania nieruchomości przekazanych im w trwały zarząd. Obowiązek ten wynika z § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z 13 września 2017 r. w sprawie zasad rachunkowości budżetowej³. W paragrafie tym postanowiono, że inwentaryzacja nieruchomości powinna zapewnić porównanie danych wynikających z ewidencji księgowej z ewidencją odpowiednio gminnego, powiatowego i wojewódzkiego zasobu nieruchomości. W wielu wystąpieniach pokontrolnych można spotkać zarzut o niedopełnienie tego obowiązku, także właśnie przez jednostki oświatowe.

Składnikami aktywów, inwentaryzowanymi przez otrzymanie od banków ich potwierdzenia stanu są środki na rachunkach bankowych. W jednostkach oświatowych są to najczęściej środki na rachunku bankowym ZFŚS (konto 135) oraz na rachunku dochodów jednostek budżetowych (konto 132). Może to być także saldo na koncie 130 „Rachunek bieżący jednostki”, jeśli do końca roku jednostka nie przekazała na rachunek budżetu niewykorzystanych środków na wydatki i/lub zrealizowanych dochodów.

W praktyce bank powiadamia jednostki o stanie środków na rachunkach wynikających z zapisów w jego księgach na ostatni dzień roku obrotowego. Powiadomienie takie to właśnie otrzymanie od banku potwierdzenia stanu. Wyciąg (powiadomienie) ten jednostka sprawdza z saldami wynikającymi ze swoich ksiąg rachunkowych. W przypadku niezgodności stanu

² Uchwała nr 9/2019 Komitetu Standardów Rachunkowości z 9 lipca 2019 r. w sprawie przyjęcia stanowiska Komitetu Standardów Rachunkowości w sprawie rozrachunków z kontrahentami (DzUrz MF z 2019 r., poz. 83).

³ Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z 13 września 2017 r. w sprawie rachunkowości oraz planów kont dla budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego, jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych, państwowych funduszy celowych oraz państwowych jednostek budżetowych mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 2020 r., poz. 342).

rachunku wykazanego przez bank oraz wynikającego z ewidencji księgowej, jednostka przyjmuje do bilansu stan wykazany przez bank. Jest to bowiem kwota środków, które faktycznie pozostają do jej dyspozycji. Jeśli różnice w saldzie dotyczą wpływów, to niezgodność jednostki oświatowej odnosi się na konto 245 wpływy do wyjaśnienia, różnice w wydatkach na konto 240 „Pozostałe rozrachunki”. Sądzymy, że jest to w jednostkach oświatowych sytuacja hipotetyczna, zwłaszcza na dzień bilansowy. Gdyby jednak tak się zdarzyło, to jednostka musi podjąć działania celem doprowadzenia stanu środków pieniężnych na rachunku do zgodności.

W art. 26 ust. 3 pkt 1 przyjęto następujące terminy i częstotliwość inwentaryzacji drogą potwierdzenia stanu:

- co roku na dzień bilansowy należy potwierdzić stany środków pieniężnych na rachunkach bankowych oraz
- termin na dzień bilansowy uważa się za dotrzymany, jeśli inwentaryzację rozpoczęto nie wcześniej niż 3 miesiące przed końcem roku obrotowego, a zakończono do 15 dnia następnego roku, ustalenie zaś stanu nastąpiło przez dopisanie lub odpisanie od stanu stwierdzonego drogą potwierdzenia salda – przychodów i rozchodów (zwiększeń i zmniejszeń), jakie nastąpiły między datą potwierdzenia a dniem ustalenia stanu wynikającego z ksiąg rachunkowych, przy czym stan wynikający z ksiąg rachunkowych nie może być ustalony po dniu bilansowym.

Ten drugi termin odnosi się do należności oraz aktywów powierzonych innym jednostkom, na przykład do używania. W praktyce oznacza to, że jednostka może wystąpić do swoich kontrahentów o potwierdzenie stanu na przykład na dzień 31 października, 30 listopada, czy też 31 grudnia. Może to być też stan na 1 października, ale nie wcześniej i nie może to być stan po dniu bilansowym, na przykład na 2 stycznia.

Dla jednostek budżetowych, a więc także oświatowych bardzo ważne jest określenie obowiązków związanych z datą 15 stycznia następnego roku obrotowego. Chodzi o rozstrzygnięcie, czy termin inwentaryzacji przez potwierdzenie stanu można uznać za dotrzymany, jeśli do tego dnia jednostka wysłała do swoich dłużników prośbę o potwierdzenie stanu, czy też termin ten uważa się za dotrzymany, jeśli do tego dnia jednostka otrzymała potwierdzenie stanu. Niestety, w praktyce, w tym u osób kontrolujących prawidłowość przeprowadzenia inwentaryzacji w jednostkach oświatowych, spotyka się obydwa stanowiska. Naszym zdaniem, data 15 stycznia powinna się odnosić do ostatecznego terminu wysłania prośby o potwierdzenie stanu, natomiast otrzymanie odpowiedzi może nastąpić po tej dacie, a przed datą sporządzenia zestawienia obrotów i sald kont księgi głównej i zestawienia sald ksiąg pomocniczych, czyli najpóźniej przed 85 dniem następnego roku. Potwierdzeniem naszego stanowiska jest, opublikowane w jednym z czasopism, wyjaśnienie udzielone redakcji przez Ministerstwo Finansów. Ministerstwu zadano następujące pytania⁴:

1) Co oznacza zwrot „zakończono do 15 dnia następnego roku”, użyty w art. 26 ust. 3 pkt 1 ustawy o rachunkowości w odniesieniu do należności inwentaryzowanych drogą uzyskania od kontrahentów potwierdzeń sald? Czy do tego dnia (np. do 15 stycznia 2022 r.) do jednostki powinny wpłynąć wszystkie wysłane wcześniej (np. 31 grudnia 2021 r.) kontrahentom potwierdzenia sald?

⁴ Inwentaryzacja 2022 r. – Dodatek nr 14 do Zeszytów Metodycznych Rachunkowości, nr 20 (572), z dnia 20.10.2022 r.

2) Czy w świetle art. 26 ust. 3 pkt 1 ww. ustawy jednostka, której rok obrotowy jest zgodny z kalendarzowym, może wysłać do kontrahenta np. 15 stycznia 2022 r. prośbę o potwierdzenie salda swoich należności według stanu na 31 grudnia 2021 r.?

3) Czy termin przeprowadzenia inwentaryzacji należności w drodze potwierdzenia sald można uznać za dotrzymany w świetle art. 26 ust. 3 pkt 1 ww. ustawy, jeśli potwierdzenia sald od kontrahentów wpłyną do jednostki w lutym lub marcu następnego roku obrotowego?

W odpowiedzi Ministerstwo Finansów, w piśmie z 8 grudnia 2021 r., wyjaśniło, że:

„ (...) jednostki, zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rachunkowości, przeprowadzają na ostatni dzień każdego roku obrotowego inwentaryzację należności drogą uzyskania od kontrahentów potwierdzeń prawidłowości wykazanego w księgach rachunkowych jednostki stanu tych aktywów oraz wyjaśnienia i rozliczenia ewentualnych różnic (inwentaryzacja metodą potwierdzenia sald).

Jednocześnie, zgodnie z art. 26 ust. 3 pkt 1 ustawy o rachunkowości, termin inwentaryzacji należności, określony w ww. art. 26 ust. 1 pkt 2, uważa się za dotrzymany, jeżeli inwentaryzację metodą potwierdzenia sald rozpoczęto nie wcześniej niż 3 miesiące przed końcem roku obrotowego, a zakończono do 15 dnia następnego roku, ustalenie zaś stanu nastąpiło przez dopisanie lub odpisanie od stanu stwierdzonego drogą spisu z natury lub potwierdzenia salda – przychodów i rozchodów (zwiększeń i zmniejszeń), jakie nastąpiły między datą potwierdzenia a dniem ustalenia stanu wynikającego z ksiąg rachunkowych, przy czym stan wynikający z ksiąg rachunkowych nie może być ustalony po dniu bilansowym.

Ustawa nie reguluje zagadnień dotyczących procedury przeprowadzenia inwentaryzacji, w tym metodą potwierdzenia sald. Posługując się jednakże postanowieniami punktu 8 stanowiska Komitetu Standardów Rachunkowości w sprawie rozrachunków z kontrahentami, przed rozpoczęciem procedury potwierdzenia sald rozrachunków z kontrahentami, jednostka dokonuje przeglądu sald w celu określenia statusu rozrachunków na dzień uzgodnienia (należności nieściągalne, przedawnione, umorzone, przeterminowane – w podziale na terminy opóźnienia, sporne, dochodzone na drodze sądowej). W celu uzyskania od kontrahenta potwierdzenia, że uznaje on kwotę wymaganej zapłaty należności, jednostka wysyła do niego dwa egzemplarze pisma (wezwania do potwierdzenia wysokości salda), informującego o wysokości i składowych salda należności, z prośbą o jego potwierdzenie przez odesłanie do jednostki jednego egzemplarza pisma podpisanego przez osobę upoważnioną przez kontrahenta. W przypadku stwierdzenia przez kontrahenta różnic w wysokości salda należności lub jego składowych, specyfikuje je on na egzemplarzu, który zwrotnie przesyła do jednostki. Wezwanie do potwierdzenia wysokości salda oraz odpowiedź na nie mogą być wymienione pomiędzy kontrahentami drogą elektroniczną (np. w postaci wiadomości e-mail), jeżeli ta forma potwierdzania stanu wzajemnych rozrachunków została przez nich uzgodniona, a przekazane informacje zostaną odpowiednio uwierzytelnione.

Jeżeli we wskazanym przez jednostkę terminie, umożliwiającym rozliczenie wyników inwentaryzacji i sporządzenie sprawozdania finansowego zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów ustawy o rachunkowości, kontrahent nie potwierdzi salda należności w sposób opisany powyżej, a jednostka uzna, że saldo nie może być potwierdzone z przyczyn uzasadnionych, to w myśl art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o rachunkowości, przeprowadza się inwentaryzację niepotwierdzonego salda metodą porównania danych ksiąg rachunkowych z odpowiednimi dokumentami i weryfikacji ich wartości (por. punkt 8 ww. stanowiska KSR).

Zatem, biorąc pod uwagę powyższe przepisy ustawy o rachunkowości oraz stanowiska Komitetu Standardów Rachunkowości, a także uwzględniając cel inwentaryzacji oraz złożoność tego procesu – należy przyjąć w odniesieniu do inwentaryzacji metodą potwierdzenia sald, że do 15 dnia następnego roku jednostka powinna co najmniej wysłać kontrahentom te potwierdzenia. Należy mieć również na uwadze przepisy art. 27 ust. 2 ustawy o rachunkowości, w myśl których ujawnione w toku inwentaryzacji różnice między stanem rzeczywistym, a stanem wykazany w księgach rachunkowych należy wyjaśnić i rozliczyć w księgach rachunkowych tego roku obrotowego, na który przypadał termin inwentaryzacji⁵.

Mimo że wyjaśnienie to dotyczyło stanu na 31 grudnia 2021 r., jest ono aktualne także dla interpretacji dotrzymania terminu inwentaryzacji drogą potwierdzenia stanu na 31 grudnia 2023 r.

Jeśli jednostka zdecyduje się na potwierdzenie stanu na inny dzień niż dzień bilansowy, należy pamiętać o konieczności uzupełnienia dokumentów inwentaryzacyjnych o protokół zawierający zestawienie różnic między stanem na dzień inwentaryzacji a stanem na dzień bilansowy. Takie potwierdzone saldo, na przykład na 30 listopada, podlega korekcie:

- na minus o dokonane na rzecz jednostki do końca roku płatności i inne zmniejszenia należności,
- na plus o dokonaną przez jednostkę sprzedaż i inne zwiększenia należności, na przykład doliczenie odsetek, które nastąpiły między dniem potwierdzenia salda, a 31 grudnia (tj. dniem bilansowym).

Należności na dzień bilansowy powinny być wycenione w kwocie wymaganej zapłaty, co w przypadku należności oznacza ewentualne doliczenie do ich wartości nominalnej należnych odsetek oraz innych należności ubocznych. Taka też kwota powinna być ujęta w potwierdzeniu salda. Jeżeli jednostka w potwierdzeniu salda wykazała kwotę nominalną, a na dzień bilansowy zwiększy ją o należne odsetki, wówczas różnice te wykaże w wzmiankowanym wyżej protokole różnic.

Ustawa o rachunkowości nie zawiera wzoru żadnego dokumentu księgowego. W związku z tym rekomenduje się, aby wzory stosowanych przez jednostkę formularzy druków inwentaryzacyjnych stanowiły załączniki do przyjętej w jednostce instrukcji inwentaryzacyjnej. Typowy druk potwierdzenia składa się z dwóch części „A” i „B”. Otrzymany odcinek „A” kontrahent zatrzymuje u siebie, a odcinek „B” odsyła wystawcy, potwierdzając stan należności wierzyciela, a swoich zobowiązań lub z adnotacją o ewentualnych rozbieżnościach. Jeżeli saldo ujęte przez wierzyciela na dokumencie potwierdzenia sald jest zgodne z zapisami w księgach dłużnika, to potwierdza on to saldo, umieszczając na odcinku „B” potwierdzenia salda informację: „saldo zgodne”.

Jeżeli informacje wykazane na potwierdzeniu salda nie są zgodne z księgami dłużnika, to powinien on powiadomić wierzyciela o tym, które pozycje są niezgodne i z jakich powodów. Dłużnik może np. na odcinku „B” druku „Potwierdzenie salda”, który odsyła do wierzyciela, umieścić adnotację: „saldo niezgodne”, a informacje o różnicach załączyć osobno w dowolnej formie, na przykład jako wydruk z własnego systemu finansowo-księgowego. Jak wspomniano, stwierdzone niezgodności wymagają wyjaśnienia, a różnice ujęcia w księgach rachunkowych roku, na który przypada termin inwentaryzacji.

⁵ Tamże.

Brak zgodności kwot w księgach rachunkowych jednostki i jej dłużnika nie oznacza, że inwentaryzacja drogą potwierdzenia stanu nie spełniła swojego zadania lub że należy ją powtórzyć. Różnice w stanach na określony dzień najczęściej mają źródło w przypisaniu transakcji w księgach dłużnika do innego okresu sprawozdawczego. Ich wyjaśnienie spełnia rolę potwierdzenia prawidłowego ujęcia stanu należności w księgach rachunkowych jednostki oświatowej.

Ani przepisy ustawy o rachunkowości, ani inne nie regulują, kto z pracowników jednostki jest zobowiązany do przeprowadzenia inwentaryzacji drogą potwierdzenia stanu oraz do podpisania sporządzanego i odsyłanego dokumentu.

W art. 4 ust. 5 ustawy o rachunkowości stwierdza się, że kierownik jednostki, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej, ponosi odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków w zakresie rachunkowości określonych ustawą, w tym z tytułu nadzoru, również w przypadku, gdy określone obowiązki w zakresie rachunkowości – z wyłączeniem odpowiedzialności za przeprowadzenie inwentaryzacji w formie spisu z natury – zostaną powierzone (...) innej osobie, za jej zgodą. Przyjęcie odpowiedzialności przez inną osobę powinno być stwierdzone w formie pisemnej.

W przypadku jednostek oświatowych, zgodnie ze wskazanymi odrębnymi przepisami, jeśli rachunkowość jednostki oświatowej jest prowadzona przez centrum usług wspólnych, za nadzór nad inwentaryzacją drogą potwierdzenia stanu odpowiada kierownik jednostki obsługującej, a przeprowadzenie tej inwentaryzacji powierza on zazwyczaj, w formie pisemnej, głównemu księgowemu centrum i/lub innym pracownikom centrum.

W sytuacji, gdy rachunkowość jest prowadzona w jednostce, rozwiązanie jest podobne, zazwyczaj za inwentaryzacją drogą potwierdzenia stanu odpowiada główny księgowy i wyznaczeni pracownicy działu księgowości.

Potwierdzenie stanu powinno być podpisane przez upoważnioną do tego osobę, zarówno od strony jednostki, jak i jej dłużnika. Może być to sporządzający potwierdzenie księgowy lub kierownik jednostki. Zwraca się uwagę, że tylko złożenie podpisu ze strony dłużnika przez osobę upoważnioną do reprezentowania jego interesów przerywa bieg przedawnienia. W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższego w stanowisku zawartym w wyroku z 23 sierpnia 2001 r., II CKN 103/99 (niepubl.) oraz w uchwale z 26 kwietnia 1995 r., III CZP 39/95 (OSNC 1995, nr 9, poz. 120). *Zgodnie z tymi orzeczeniami, potwierdzenie salda przez dłużnika lub przesłanie przez niego wierzycielowi wezwania do potwierdzenia salda, niepodpisane przez osoby upoważnione do reprezentowania dłużnika, nie stanowi uznania roszczenia powodującego przerwanie biegu przedawnienia*⁶.

Podpisanie potwierdzenia stanu przez pracowników działu księgowości sprawia, że potwierdzenie stanu spełnia swą funkcję atestacyjną, jako dokument inwentaryzacji, ale nie przerywa biegu przedawnienia. Zdarzają się też rozwiązania w jednostkach prywatnych, że główny księgowy jest członkiem zarządu, w tych przypadkach jego podpis na potwierdzeniu salda może być jednocześnie uznaniem długu, przerywającym bieg przedawnienia.

Ustawa o rachunkowości nie określa też w jakiej formie powinno być sporządzone potwierdzenie: tradycyjnej papierowej czy elektronicznej. W stanowisku Komitetu Standardów

⁶ Wyrok SN z 11 sierpnia 2011 r., sygn. akt I CSK 703/10, <https://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia2/i%20csk%20703-10-2.pdf>

Rachunkowości w sprawie rozrachunków z kontrahentami stwierdzono, że wezwanie do potwierdzenia wysokości salda oraz odpowiedź na to potwierdzenie mogą być również wymienione między kontrahentami drogą elektroniczną w postaci wiadomości e-mail, jeżeli taka forma potwierdzania stanu wzajemnych rozrachunków została przez nich uzgodniona, a przekazane informacje zostaną odpowiednio uwierzytelnione. Uwierzytelnienie oznacza opatrzenie potwierdzenia odpowiednim podpisem. Elektroniczne potwierdzenie może być podpisane – zależnie od umowy lub w razie jej braku zgodnie z wolą każdej strony – zwykłym podpisem elektronicznym (np. podanie imienia i nazwiska pod treścią e-maila) albo podpisem kwalifikowanym, zaufanym lub osobistym.

Niekiedy pojawia się pytanie, czy potwierdzać nawet niewielkie kwoty należności oraz salda zerowe. Nie jest to jednoznacznie uregulowane w przepisach. Uważamy, że nie ma obowiązku potwierdzania sald zerowych (nie są to aktywa jednostki), ale w niektórych przypadkach jednostka może to uznać za celowe. W przywołanym już stanowisku Komitetu Standardów Rachunkowości zwraca się uwagę, że może to być wskazane w przypadku należności od kontrahentów, z którymi w ciągu roku dokonano wiele transakcji, zwłaszcza w podobnych kwotach, a na przykład otrzymane przelewy nie wskazują jednoznacznie, jakiej operacji zapłata dotyczy. Wówczas uzgodnienie stanowi potwierdzenie prawidłowości wykazanego w księgach salda zerowego. Ustawa o rachunkowości nie podaje żadnych granicznych kwot, określających konieczność przeprowadzenia lub możliwość odstąpienia od potwierdzenia salda. W sposób ogólny art. 4 ust. 4 uor pozwala na przyjęcie uproszczeń, jeśli nie wywrą one istotnego wpływu na obraz ustalonej w jednostce sytuacji majątkowej i finansowej oraz wynik finansowy jednostki. Natomiast w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o rachunkowości stwierdza się, że w uzasadnionych przypadkach jednostka może zaniechać inwentaryzacji metodą potwierdzenia sald i dokonać inwentaryzacji metodą weryfikacji. Nie ma oficjalnej interpretacji, poza rekomendacjami wydanymi w związku z epidemią COVID-19, co należy uznać za przypadki uzasadnione. Decyduje o tym sama jednostka, a analiza opublikowanych w Internecie instrukcji inwentaryzacyjnych potwierdza, że niektóre z jednostek decydują się na odstąpienie od uzgadniania drobnych kwot należności i zastępują tę metodę weryfikacją. Inne zapewne uznają, że dzięki możliwości potwierdzenia stanu drogą elektroniczną, pracochłonność takiej inwentaryzacji jest podobna do weryfikacji, a koszty żadne lub nieistotne. Jednostki te nie robią więc żadnych wyjątków, potwierdzając każde saldo należności.

Należy także pamiętać, że brak odpowiedzi ze strony dłużnika zawsze oznacza, że inwentaryzacja drogą potwierdzenia salda nie doszła do skutku. Nieskuteczność potwierdzenia oznacza nie tylko potrzebę podjęcia czynności wyjaśniających, ale też obowiązek zinwentaryzowania niepotwierdzonych sald drogą weryfikacji i udowodnienia tej inwentaryzacji stosownym protokołem.

Ponadto warto raz jeszcze przypomnieć o obowiązku samorządowych jednostek budżetowych dotyczących potwierdzenia figurującego w ich księgach stanu nieruchomości z ewidencją zasobu nieruchomości macierzystej jednostki samorządu terytorialnego. ■



Daniel Wojtacki

Slim VAT 3 – suplement

We wrześniowym numerze¹ naszego periodyku zwracaliśmy uwagę na pakiet zmian w ustawie o VAT², mających na celu ułatwienie rozliczeń podatku od towarów i usług. Jak pamiętamy, zmiany te wprowadzono mocą ustawy z 26 maja 2023 r. o zmianie ustawy o podatku od towarów i usług oraz niektórych innych ustaw³. Zarówno ów pakiet zmian, jak i sama ustawa zmieniająca potocznie określane są jako Slim VAT 3, co niejako automatycznie może prowadzić do wniosku, że nowelą tą dokonano zmian jedynie w przepisach VAT-owskich. Tak nie jest, bowiem mocą tej noweli zmieniono także przepisy kilku innych ustaw. Wprawdzie większa część tych zmian raczej nie będzie interesująca dla naszych Czytelników, to jednak, jak się wydaje, część z nich warto zasygnalizować.

I tak, poprzez nowelizację art. 26 ust. 7e ustawy o PIT⁴, która weszła w życie od 1 lipca 2023 r., rozszerzono katalog osób z niepełnosprawnością, który pozwala podatnikowi na odliczenie w ramach ulgi rehabilitacyjnej wydatków na rzecz bliskiej osoby. Uprzednio ulga ta miała zastosowanie do podatników, na utrzymaniu których pozostają osoby niepełnosprawne: współmałżonek, dzieci własne i przysposobione, dzieci obce przyjęte na wychowanie, pasierbowie, rodzice, rodzice współmałżonka, rodzeństwo, ojczym, macocha, zięciowie i synowe. W wyniku nowelizacji ww. regulacji rozszerzono grono potencjalnych beneficjentów poprzez odniesienie do osób zaliczanych do I grupy podatkowej w rozumieniu przepisów ustawy z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn⁵. Dzięki tej zmianie podatnik będzie mógł skorzystać z tej ulgi, jeżeli niepełnosprawny wnuczek, wnuczka, babcia lub dziadek pozostaje na jego utrzymaniu. W myśl art. 29 ust. 2 omawianej noweli, znowelizowany art. 26 ust. 7e ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2023 r.

Drugą zmianą w ustawie o PIT, na którą chcemy zwrócić uwagę, jest nowelizacja art. 27f, który określa tzw. ulgę prorodziną. A mianowicie, od 1 lipca 2023 r. dodano w tym artykule ust. 2e, w brzmieniu:

Limity dochodów określone w ust. 2 pkt 1 nie dotyczą podatnika i jego małżonka, którzy wykonywali władzę, pełnili funkcję albo sprawowali opiekę, o których mowa w ust. 1, w stosunku do jednego dziecka, posiadającego orzeczenie albo decyzję, o których mowa w art. 26 ust. 7d.

A zatem, mocą cytowanego unormowania, zniesiono limit dochodowy dla rodziców wychowujących jedno dziecko z niepełnosprawnością. Uprzednio, rodzice niepełnosprawnych

¹ D. Wojtacki, *Slim VAT 3*, „Doradca”, nr 250, Wrzesień 2023, s. 36–38.

² Ustawa z 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (DzU z 2022 r., poz. 931 z późn. zm.).

³ DzU z 2023 r., poz. 1059.

⁴ Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2022 r., poz. 2647 z późn. zm.)

⁵ DzU z 2023 r., poz. 1774 z późn. zm.

jedynaków rozliczali się na takich samych zasadach, jak rodzice dziecka bez niepełnosprawności. A zatem jeśli ich dochody przekroczyły w trakcie roku:

- 112 tys. zł łącznie – w przypadku osób pozostających cały rok w związku małżeńskim;
- 112 tys. zł – w przypadku samotnego rodzica;
- po 56 tys. zł w przypadku rodziców niepozostających cały rok w związku małżeńskim

– to tacy rodzice nie mogli skorzystać z ulgi na dziecko.

Jak wspomniano wyżej, formalnie art. 27e ust. 2e obowiązuje od 1 lipca 2023 r., to jednak również ten przepis, na mocy art. 29 ust. 2 omawianej noweli, ma zastosowanie do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2023 r.

Natomiast w ustawie o podatku od spadków i darowizn m.in. znowelizowano art. 9 ust. 1. Tym samym podniesiono kwoty wolne od tego podatku, określone tym przepisem. A mianowicie, od 1 lipca 2023 r. opodatkowaniu podlega nabycie, od jednego zbywcy, własności rzeczy i praw majątkowych o czystej wartości przekraczającej:

- 1) 36 120 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do I grupy podatkowej;
- 2) 7 090 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do II grupy podatkowej;
- 3) 5733 zł – jeżeli nabywcą jest osoba zaliczona do III grupy podatkowej.

Dla porządku należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że nadal obowiązuje nielimitowane zwolnienie z podatku od spadków i darowizn, określone w art. 4a tej ustawy. Zwolnienie to dotyczy najbliższej rodziny, zaliczanej do tzw. grupy zerowej, do której należą małżonkowie, zstępni (dzieci, wnuki), wstępni (rodzice, dziadkowie), pasierb, rodzeństwo, ojczym i macocha. W tym przypadku, warunkiem uprawniającym do zwolnienia jest, co do zasady, zgłoszenie w ciągu 6 miesięcy otrzymanej darowizny lub spadku do właściwego urzędu skarbowego.

Omawianą ustawą zmieniającą znowelizowano również ust. 13 w art. 12 ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym⁶. W myśl art. 12 ust. 1 pkt 4 lit. a) wskazanej ustawy, przy przychodach z tytułu najmu, podnajmu, dzierżawy, poddzierżawy oraz innych umów o podobnym charakterze składników majątku, które nie są związane z działalnością gospodarczą, ryczałt od przychodów ewidencjonowanych wynosi 8,5% przychodów do kwoty 100 000 zł oraz 12,5% przychodów od nadwyżki ponad kwotę 100 000 zł. Przed zmianą powyższej regulacji, w przypadku osiągnięcia ww. przychodów przez małżonków, kwota limitu, tj. 100 tys. zł, dotyczyła łącznie obojga małżonków. Natomiast po zmianie, która weszła w życie 1 lipca 2023 r., w przypadku małżonków, którzy złożyli oświadczenie o opodatkowaniu całości przychodu przez jednego z nich, kwota limitu, po osiągnięciu którego będzie miała zastosowanie stawka ryczałtu 12,5%, wynosi 200 000 zł. Należy też dodać, że zgodnie z art. 29 ust. 2 omawianej noweli, nowy limit dotyczy przychodów uzyskanych od 1 stycznia 2023 r.

W numerze kwietniowym omawialiśmy zasady wnioskowania o wydanie interpretacji indywidualnej, w tym wskazaliśmy przypadki, kiedy interpretacji indywidualnej nie wydaje się⁷. Mając to na uwadze, dla porządku, należy wskazać, że mocą omawianej noweli

⁶ Ustawa z 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne (DzU z 2022 r., poz. 2540 z późn. zm.).

⁷ D. Wojtacki, *Nowy wzór wniosku ORD-IN*, „Doradca”, nr 246, Kwiecień 2023, s. 37.

został znowelizowany art. 14b § 1a Ordynacji podatkowej⁸. W wyniku zmiany, przepis ten otrzymał nowe, następujące brzmienie:

W zakresie objętym wiążącymi informacjami stawkowymi, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, oraz wiążącymi informacjami akcyzowymi, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o podatku akcyzowym, nie wydaje się interpretacji indywidualnych.

Jak nietrudno zauważyć, w obecnie obowiązującym stanie prawnym, interpretacji indywidualnych nie wydaje się również w zakresie objętym wiążącymi informacjami akcyzowymi.■

⁸ Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (DzU z 2022 r., poz. 2651 z późn. zm.).



Jolanta Wasiel

Wytyczne dotyczące kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027, c.d.

Kontynuując omawianie *Wytycznych dotyczących kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027*¹, w niniejszym artykule omówię: zasadę konkurencyjności oraz wkład niepieniężny.

Zasada konkurencyjności

Zgodnie z zasadą konkurencyjności, właściwa instytucja zobowiązuje beneficjenta w umowie o dofinansowanie projektu, a wnioskodawców w regulaminie wyboru projektów – do przygotowania i przeprowadzenia postępowania o udzielenie zamówienia w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równe traktowanie wykonawców, a także do działania w sposób przejrzysty i proporcjonalny. Zgodnie z zasadami regulującymi wydatkowanie funduszy, środki unijne mają na celu m.in. realizację strategii na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Cele te są realizowane poprzez wydatkowanie środków w sposób zapewniający tworzenie m.in. wysokiej jakości miejsc pracy, czy ochronę środowiska. Właściwa instytucja będąca stroną umowy o dofinansowanie projektu może w tej umowie określić rodzaj zamówień, w ramach których zobowiąże beneficjenta do udzielenia zamówienia w sposób zapewniający uzyskanie najlepszych efektów zamówienia, w tym efektów społecznych, środowiskowych oraz gospodarczych, o ile którykolwiek z tych efektów jest możliwy do uzyskania w danym zamówieniu, w stosunku do poniesionych nakładów.

► **Wyłączenia.** Zasady konkurencyjności nie stosuje się do:

- a) zamówień, których wartość nie przekracza kwoty 50 000 zł netto,

¹ *Wytyczne dotyczące kwalifikowalności wydatków na lata 2021–2027*, Minister Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa, 18 listopada 2022 r., dalej: *Wytyczne*.

- b) zamówień udzielanych na podstawie ustawy Prawo zamówień publicznych²,
- c) zamówień o przedmiocie określonym w art. 9–14 PZP,
- d) realizacji zadań publicznych przez organ administracji publicznej na podstawie art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie³,
- e) zamówień udzielanych zgodnie z przepisami prawa innymi niż PZP, na podstawie których wyłącza się stosowanie PZP,
- f) wydatków rozliczanych za pomocą uproszczonych metod oraz finansowania niepowiązanego z kosztami,
- g) zamówień udzielanych przez beneficjentów wybranych w trybie określonym w ustawie z 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym⁴ lub w ustawie z 21 października 2016 r. o umowie koncesji na roboty budowlane lub usługi⁵ do realizacji projektu hybrydowego,
- h) zamówień udzielonych lub postępowań o udzielenie zamówienia wszczętych przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu w przypadku projektów, które otrzymały pieczęć doskonałości, o której mowa w art. 2 pkt 45 rozporządzenia ogólnego,
- i) zamówień, których przedmiotem są usługi świadczone w zakresie prac badawczo-rozwojowych prowadzonych w projekcie przez osoby fizyczne wskazane w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie projektu, posiadające wymagane kwalifikacje, pozwalające na przeprowadzenie prac badawczo-rozwojowych zgodnie z tym wnioskiem,
- j) zamówień, których przedmiotem są usługi wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej (z wyłączeniem usług świadczonych w placówkach wsparcia dziennego i placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu socjalizacyjnego, interwencyjnego lub specjalistyczno-terapeutycznego), sąsiedzkie usługi opiekuńcze, usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania i specjalistyczne usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania, usługi asystenckie – świadczone osobiście przez osoby wskazane lub zaakceptowane przez uczestnika projektu.

Zasady konkurencyjności **można** nie stosować do:

- a) sytuacji, w której ze względu na pilną potrzebę (konieczność) udzielenia zamówienia niewynikającą z przyczyn leżących po stronie zamawiającego, której wcześniej nie można było przewidzieć, nie można zachować minimalnych terminów składania ofert (wskazano je w dalszej części opracowania),
- b) sytuacji, w której ze względu na wyjątkową sytuację niewynikającą z przyczyn leżących po stronie zamawiającego, której wcześniej nie można było przewidzieć (np. klęski żywiołowe, katastrofy, awarie), wymagane jest natychmiastowe wykonanie zamówienia i nie można zachować terminów,
- c) zamówień, które mogą być zrealizowane tylko przez jednego wykonawcę z jednego z następujących powodów:
 - i) brak konkurencji ze względów technicznych o obiektywnym charakterze, gdy istnieje tylko jeden wykonawca, który jako jedyny może zrealizować zamówienie, albo

² Ustawa z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2023 r., poz. 1605); dalej: PZP.

³ Dz.U. z 2023 r., poz. 571

⁴ Dz.U. z 2023 r., poz. 1637.

⁵ Dz.U. z 2023 r., poz. 30.

- ii) przedmiot zamówienia jest objęty ochroną praw wyłącznych, w tym praw własności intelektualnej, gdy istnieje tylko jeden wykonawca, który ma wyłączne prawo do dysponowania przedmiotem zamówienia, a prawo to podlega ochronie ustawowej, o ile nie istnieje rozsądne rozwiązanie alternatywne lub zastępcze, a brak konkurencji nie jest wynikiem sztucznego zawężania parametrów zamówienia,
 - d) zamówień w zakresie działalności twórczej lub artystycznej, które mogą być zrealizowane tylko przez jednego wykonawcę,
 - e) zamówień, których przedmiotem są dostawy na szczególnie korzystnych warunkach w związku z likwidacją działalności innego podmiotu, postępowaniem egzekucyjnym albo upadłościowym,
 - f) zamówień na dostawy dokonywanych na giełdzie towarowej w rozumieniu przepisów o giełdach towarowych, w tym na giełdzie towarowej innych państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
 - g) zamówień udzielanych przez placówkę zagraniczną w rozumieniu przepisów o służbie zagranicznej,
 - h) zamówień udzielanych na potrzeby własne jednostki wojskowej w rozumieniu przepisów o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa,
 - i) przypadków określonych w art. 214 ust. 1 pkt 11–14 PZP w stosunku do podmiotów wskazanych w tym przepisie,
 - j) zamówień udzielanych wykonawcy wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności na dodatkowe dostawy, polegających na częściowej wymianie dostarczonych produktów lub instalacji albo zwiększeniu bieżących dostaw lub rozbudowie istniejących instalacji, a zmiana wykonawcy prowadziłaby do nabycia materiałów o innych właściwościach technicznych, co powodowałoby niekompatybilność techniczną lub nieproporcjonalnie duże trudności techniczne w użytkowaniu i utrzymaniu tych produktów lub instalacji (czas trwania umowy w sprawie zamówienia na dostawy dodatkowe nie może przekraczać 3 lat),
 - k) przypadku udzielenia wykonawcy wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności zamówień na dostawy polegających na częściowej wymianie dostarczonych produktów lub instalacji albo zwiększeniu bieżących dostaw lub rozbudowie istniejących instalacji, gdy zmiana wykonawcy prowadziłaby do nabycia materiałów o innych właściwościach technicznych, co powodowałoby niekompatybilność techniczną lub nieproporcjonalnie duże trudności techniczne w użytkowaniu i utrzymaniu tych produktów lub instalacji.
- Spełnienie wyżej wymienionych przesłanek należy pisemnie uzasadnić.

Jeżeli w wyniku prawidłowego zastosowania zasady konkurencyjności nie wpłynęła żadna oferta, lub wpłynęły jedynie oferty podlegające odrzuceniu, albo żaden wykonawca nie spełnił warunków udziału w postępowaniu, o ile zamawiający stawiał takie warunki wykonawcom, zawarcie umowy w sprawie realizacji zamówienia z pominięciem zasady konkurencyjności jest możliwe, gdy pierwotne warunki zamówienia nie zostały zmienione⁶.

► **Postępowanie o udzielenie zamówienia.** Podstawą obliczenia szacunkowej wartości zamówienia w ramach projektu jest całkowite szacunkowe wynagrodzenie wykonawcy, bez

⁶ Wytyczne, s. 31–34.

podatku od towarów i usług, ustalone z należytą starannością. Szacowanie jest dokumentowane w sposób zapewniający właściwą ścieżkę audytu (np. w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie projektu lub w notatce z szacowania). Podmioty będące zamawiającymi w rozumieniu PZP w pierwszej kolejności dokonują szacowania wartości zamówienia zgodnie z przepisami tej ustawy, natomiast po stwierdzeniu, że szacunkowa wartość zamówienia ustalona na podstawie PZP nie przekracza wartości, od której istnieje obowiązek stosowania PZP, ustalają wartość zamówienia w ramach projektu. Wyboru metody wykorzystywanej do obliczania szacunkowej wartości zamówienia nie można dokonywać z zamiarem wyłączenia zamówienia z zakresu stosowania zasady konkurencyjności. Zabronione jest zaniżanie wartości szacunkowej zamówienia lub jego podział skutkujący zaniżeniem jego wartości szacunkowej.

Obliczając szacunkową wartość zamówienia należy wziąć pod uwagę konieczność łącznego spełnienia trzech przesłanek (tożsamości):

- a) usługi, dostawy oraz roboty budowlane są tożsame rodzajowo lub funkcjonalnie (tożsamość przedmiotowa), przy czym tożsamość rodzajowa dostaw obejmuje dostawy podobne,
- b) możliwe jest udzielenie zamówienia w tym samym czasie (tożsamość czasowa),
- c) możliwe jest wykonanie zamówienia przez jednego wykonawcę (tożsamość podmiotowa).

Tożsamości należy rozumieć zgodnie z wykładnią przepisów PZP dotyczących szacowania wartości zamówienia.

W przypadku udzielania zamówienia w częściach z określonych względów ekonomicznych, organizacyjnych, celowościowych – wartość zamówienia ustala się jako łączną wartość poszczególnych jego części. W przypadku, gdy łączna wartość części przekracza próg 50 000,00 zł, zasadę konkurencyjności stosuje się do udzielenia każdej części zamówienia.

Należy podjąć odpowiednie środki, aby skutecznie zapobiegać konfliktom interesów, a także rozpoznawać i likwidować je, gdy powstają w związku z prowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia lub na etapie wykonywania zamówienia – by nie dopuścić do zakłócenia konkurencji oraz zapewnić równe traktowanie wykonawców. Konflikt interesów oznacza każdą sytuację, w której osoby biorące udział w przygotowaniu lub prowadzeniu postępowania o udzielenie zamówienia lub mogące wpłynąć na wynik tego postępowania mają, bezpośrednio lub pośrednio, interes finansowy, ekonomiczny lub inny interes osobisty, który postrzegać można jako zagrażający ich bezstronności i niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia.

W celu uniknięcia konfliktu interesów, w przypadku beneficjenta, który nie jest zamawiającym w rozumieniu PZP, zamówienia nie mogą być udzielane podmiotom powiązanim z nim osobowo lub kapitałowo, z wyłączeniem zamówień sektorowych i zamówień określonych w sekcji 3.2.1 pkt 2 lit. i–k *Wytycznych*, tj.: • przypadków określonych w art. 214 ust. 1 pkt 11–14 PZP w stosunku do podmiotów wskazanych w tym przepisie, • zamówień udzielanych wykonawcy wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności na dodatkowe dostawy, polegających na częściowej wymianie dostarczonych produktów lub instalacji albo zwiększeniu bieżących dostaw lub rozbudowie istniejących instalacji, a zmiana wykonawcy prowadziłyby do nabycia materiałów o innych właściwościach technicznych, co powodowałoby niekompatybilność techniczną lub nieproporcjonalnie duże trudności techniczne w użytkowaniu

i utrzymaniu tych produktów lub instalacji (czas trwania umowy w sprawie zamówienia na dostawę dodatkowe nie może przekraczać 3 lat), • przypadku udzielenia wykonawcy wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności zamówień na dostawę polegających na częściowej wymianie dostarczonych produktów lub instalacji albo zwiększeniu bieżących dostaw lub rozbudowie istniejących instalacji, gdy zmiana wykonawcy prowadziłaby do nabycia materiałów o innych właściwościach technicznych, co powodowałoby niekompatybilność techniczną lub nieproporcjonalnie duże trudności techniczne w użytkowaniu i utrzymaniu tych produktów lub instalacji.

Czynności związane z przygotowaniem oraz przeprowadzeniem postępowania o udzielenie zamówienia wykonują osoby zapewniające bezstronność i obiektywizm. Osoby te składają oświadczenie w formie pisemnej lub w formie elektronicznej (w rozumieniu odpowiednio art. 78 i art. 78 [1] Kodeksu cywilnego⁷) o braku istnienia albo braku wpływu powiązań osobowych lub kapitałowych z wykonawcami na bezstronność postępowania, polegających na:

- a) uczestniczeniu w spółce jako wspólnik spółki cywilnej lub spółki osobowej, posiadaniu co najmniej 10% udziałów lub akcji (o ile niższy próg nie wynika z przepisów prawa), pełnieniu funkcji członka organu nadzorczego lub zarządzającego, prokurenta, pełnomocnika,
- b) pozostawaniu w związku małżeńskim, w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa w linii prostej, pokrewieństwa lub powinowactwa w linii bocznej do drugiego stopnia, lub związaniu z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli albo pozostawaniu we wspólnym pożyciu z wykonawcą, jego zastępcą prawnym lub członkami organów zarządzających lub organów nadzorczych wykonawców ubiegających się o udzielenie zamówienia,
- c) pozostawaniu z wykonawcą w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że istnieje uzasadniona wątpliwość co do ich bezstronności lub niezależności w związku z postępowaniem o udzielenie zamówienia.

Przedmiot zamówienia opisuje się w sposób jednoznaczny i wyczerpujący, za pomocą dokładnych i zrozumiałych określeń, uwzględniając wszystkie wymagania i okoliczności mogące mieć wpływ na sporządzenie oferty. Przedmiotu zamówienia nie można opisać w sposób, który mógłby utrudniać uczciwą konkurencję. Jeżeli nie uzasadnia tego przedmiot zamówienia, opis przedmiotu zamówienia nie może zawierać odniesień do znaków towarowych, patentów lub pochodzenia, źródła lub szczególnego procesu, który charakteryzuje produkty lub usługi dostarczane przez konkretnego wykonawcę, jeżeli mogłoby to doprowadzić do uprzywilejowania lub wyeliminowania niektórych wykonawców lub produktów. W wyjątkowych przypadkach dopuszcza się stosowanie takich odniesień, jeżeli niemożliwe jest opisanie przedmiotu zamówienia w wystarczająco precyzyjny i zrozumiały sposób zgodnie ze zdaniem pierwszym. W przypadku, gdy zamawiający korzysta z możliwości zastosowania odniesień do specyfikacji technicznych lub norm właściwych dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nie może on odrzucić oferty jako niezgodnej z zapytaniem ofertowym, jeżeli wykonawca udowodni w swojej ofercie, że proponowane rozwiązania w równoważnym stopniu spełniają wymagania określone w zapytaniu ofertowym. Takim odniesieniom w opisie przedmiotu zamówienia muszą towarzyszyć słowa „lub równoważne”.

⁷ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (DzU z 2023 r., poz. 1610).

Z uwagi na konieczność ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji⁸, dopuszcza się możliwość ograniczenia zakresu opisu przedmiotu zamówienia, przy czym wymagane jest udostępnienie uzupełnienia wyłączonego opisu przedmiotu zamówienia wykonawcy, który zobowiązał się do zachowania poufności w odniesieniu do przedstawionych informacji, w terminie umożliwiającym przygotowanie i złożenie oferty.

Do opisu przedmiotu zamówienia stosuje się nazwy i kody określone we Wspólnym Słowniku Zamówień, o którym mowa w rozporządzeniu (WE) nr 2195/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie Wspólnego Słownika Zamówień (CPV) (Dz. Urz. WE L 340 z 16.12.2002, str. 1, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 6, t. 5, str. 3).

Zamawiający może wymagać od wykonawców spełnienia warunków udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia. Warunki te zamawiający określa w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji i równego traktowania wykonawców. Warunki udziału oraz opis sposobu dokonywania oceny ich spełniania muszą być związane z przedmiotem zamówienia i proporcjonalne do niego oraz umożliwiać ocenę zdolności wykonawcy do należytego wykonania zamówienia. Zamawiający nie może formułować warunków przewyższających wymagania wystarczające do należytego wykonania zamówienia.

W odniesieniu do sytuacji ekonomicznej lub finansowej wykonawców zamawiający może wymagać w szczególności, aby wykonawcy posiadali określony minimalny roczny przychód, w tym minimalny roczny przychód w zakresie przedmiotu zamówienia. Wymagany przez zamawiającego minimalny roczny przychód nie powinien przekraczać dwukrotności szacunkowej wartości zamówienia, z wyjątkiem należycie uzasadnionych przypadków. Natomiast w odniesieniu do zdolności technicznej lub zawodowej zamawiający może określić warunki dotyczące niezbędnego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, doświadczenia, potencjału technicznego wykonawcy lub osób skierowanych przez wykonawcę do realizacji zamówienia, umożliwiające realizację zamówienia na odpowiednim poziomie jakości. W szczególności zamawiający może wymagać, aby wykonawcy spełniali wymagania odpowiednich norm zarządzania jakością, w tym w zakresie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, oraz systemów lub norm zarządzania środowiskowego, wskazanych przez zamawiającego w zapytaniu ofertowym.

Kryteria oceny ofert są formułowane w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równego traktowania wykonawców, przy czym:

- a) każde kryterium oceny ofert musi być związane z przedmiotem zamówienia,
- b) każde kryterium i opis jego stosowania musi być sformułowane w sposób jednoznaczny i zrozumiały,
- c) wagi poszczególnych kryteriów powinny być określone w sposób umożliwiający wybór najkorzystniejszej oferty.

Kryteria oceny ofert, oprócz ceny lub kosztu, mogą obejmować:

- a) jakość, w tym parametry techniczne, właściwości estetyczne i funkcjonalne, dostępność, projektowanie dla wszystkich użytkowników, aspekty społeczne, środowiskowe i innowacyjne,

⁸ DzU z 2022 r., poz. 1233.

- b) organizację, kwalifikacje zawodowe i doświadczenie osób wyznaczonych do realizacji zamówienia, jeżeli mogą mieć znaczący wpływ na jakość wykonania zamówienia,
- c) serwis posprzedażny oraz pomoc techniczną, warunki dostawy, takie jak termin dostawy, sposób dostawy oraz czas dostawy lub okres realizacji.

Kryteria oceny ofert nie mogą dotyczyć właściwości wykonawcy, a w szczególności jego wiarygodności ekonomicznej, technicznej lub finansowej oraz doświadczenia.

Minimalny termin składania ofert wynosi:

- a) 7 dni – w przypadku dostaw i usług,
- b) 14 dni – w przypadku robót budowlanych,

z tym, że wyznaczony termin składania ofert powinien uwzględniać złożoność zamówienia oraz czas potrzebny na sporządzenie ofert. W przypadku zamówień, których szacunkowa wartość jest równa lub przekracza 5 382 000 euro w przypadku robót budowlanych, a 750 000 euro w przypadku dostaw i usług, minimalny termin składania ofert wynosi 30 dni.

Bieg terminu składania ofert rozpoczyna się dnia następującego po dniu upublicznienia zapytania ofertowego, a kończy się z upływem ostatniego dnia (zastosowanie ma art. 115 Kodeksu cywilnego). O terminowym złożeniu oferty decyduje data złożenia oferty za pośrednictwem BK2021⁹.

Zamawiający wybiera najkorzystniejszą ofertę zgodną z opisem przedmiotu zamówienia, złożoną przez wykonawcę spełniającego warunki udziału w postępowaniu (o ile zamawiający postawił takie warunki), w oparciu o ustalone w zapytaniu ofertowym kryteria oceny, spośród ofert złożonych w sposób, o którym mowa w sekcji 3.2.3. *Wytycznych*. Zamawiający analizuje treść ofert po upływie terminu wyznaczonego na ich składanie. Jeżeli zaferowana cena lub koszt wydają się rażąco niskie w stosunku do przedmiotu zamówienia, tj. różnią się o więcej niż 30% od średniej arytmetycznej cen wszystkich ważnych ofert niepodlegających odrzuceniu, lub budzą wątpliwości zamawiającego co do możliwości wykonania przedmiotu zamówienia zgodnie z wymaganiami określonymi w zapytaniu ofertowym lub wynikającymi z odrębnych przepisów, zamawiający żąda od wykonawcy złożenia w wyznaczonym terminie wyjaśnień, w tym złożenia dowodów w zakresie wyliczenia ceny lub kosztu. Zamawiający ocenia te wyjaśnienia w konsultacji z wykonawcą i może odrzucić tę ofertę wyłącznie w przypadku, gdy złożone wyjaśnienia wraz z dowodami nie uzasadniają podanej ceny lub kosztu w tej ofercie.

Wybór najkorzystniejszej oferty jest dokumentowany pisemnie za pomocą protokołu postępowania o udzielenie zamówienia, zawierającego co najmniej:

- a) wykaz wszystkich ofert, które wpłynęły w odpowiedzi na zapytanie ofertowe (w szczególności imię i nazwisko albo nazwa wykonawcy, jego siedziba oraz cena),
- b) wykryte przypadki konfliktu interesów i podjęte w związku z tym środki albo informację o braku występowania konfliktu interesów,
- c) informację o spełnieniu warunków udziału w postępowaniu przez wykonawców, o ile takie warunki były stawiane,
- d) informację o wagach punktowych lub procentowych przypisanych do poszczególnych kryteriów oceny i przyznanej punktacji poszczególnym wykonawcom za spełnienie danego kryterium,

⁹ BK2021 – Baza Konkurencyjności, tj. strona internetowa prowadzona przez ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego przeznaczona do zamieszczania zapytań ofertowych zgodnie z zasadą konkurencyjności.

- e) uzasadnienie rezygnacji z dopuszczenia możliwości składania ofert częściowych (jeśli dotyczy),
- f) powody odrzucenia ofert, w tym ofert uznanych za rażąco niskie (o ile dotyczy),
- g) wskazanie wybranej oferty (imię i nazwisko albo nazwa wykonawcy) wraz z uzasadnieniem wyboru albo powodów, dla których zamawiający postanowił zrezygnować z udzielenia zamówienia,
- h) imiona i nazwiska osób, które wykonywały czynności w prowadzonym postępowaniu,
- i) datę sporządzenia protokołu,
- j) następujące załączniki:
 - i) notatkę z szacowania, chyba że szacowanie wartości zamówienia wynika z zatwierdzonego wniosku o dofinansowanie projektu,
 - ii) oświadczenie w formie pisemnej lub w formie elektronicznej (w rozumieniu odpowiednio art. 78 i art. 78 [1] Kodeksu cywilnego) o braku istnienia albo braku wpływu powiązań osobowych lub kapitałowych z wykonawcami na bezstronność postępowania,
 - iii) dowód ogłoszenia zapytania ofertowego (oraz jego zmian, o ile zostały dokonane) wraz ze złożonymi ofertami, oraz wymiany informacji pomiędzy zamawiającym a wykonawcą.

Protokół jest udostępniany na wniosek wykonawcy¹⁰.

► **Ogłoszenia.** Komunikacja w postępowaniu o udzielenie zamówienia, w tym ogłoszenie zapytania ofertowego, składanie ofert, wymiana informacji między zamawiającym a wykonawcą oraz przekazywanie dokumentów i oświadczeń odbywa się pisemnie za pomocą BK2021, z zastrzeżeniem poniżej opisanych wyjątków.

Wyjątkowo, możliwe jest odstępianie od komunikacji określonej wyżej, o czym zamawiający informuje wykonawców w zapytaniu ofertowym upublicznianym w BK2021, jeżeli:

- a) charakter zamówienia wymaga użycia narzędzi, urządzeń lub formatów plików, które nie są obsługiwane za pomocą BK2021, lub
- b) aplikacje do obsługi formatów plików, które nadają się do przygotowania ofert lub prac konkursowych, korzystają z formatów plików, których nie można obsługiwać za pomocą żadnych innych aplikacji otwartoźródłowych lub ogólnie dostępnych, lub są one objęte licencją i nie mogą zostać udostępnione do pobierania lub zdalnego wykorzystania przez zamawiającego, lub
- c) zamawiający wymaga przedstawienia modelu fizycznego, modelu w skali lub próbki, których nie można przekazać za pośrednictwem BK2021, lub
- d) jest to niezbędne z uwagi na potrzebę ochrony informacji szczególnie wrażliwych, której nie można zagwarantować w sposób dostateczny przy użyciu BK2021.

Odstępianie od komunikacji jest dopuszczalne w zakresie, w jakim nie jest możliwe dotrzymanie sposobu komunikacji w BK2021. Zamawiający określa w zapytaniu ofertowym sposób komunikacji w postępowaniu o udzielenie zamówienia wynikający z zakresu odstępiania od komunikacji w BK2021.

W przypadku zawieszenia działalności BK2021 potwierdzonego odpowiednim komunikatem w BK2021, zamawiający kieruje zapytanie ofertowe do co najmniej trzech potencjalnych

¹⁰ Wytyczne, s. 34–41.

wykonawców, o ile na rynku istnieje trzech potencjalnych wykonawców danego zamówienia, oraz ogłasza zapytanie ofertowe co najmniej na swojej stronie internetowej, o ile posiada taką stronę. W takim przypadku zamawiający określa w zapytaniu ofertowym sposób komunikacji w postępowaniu o udzielenie zamówienia. W przypadku gdy wnioskodawca rozpoczyna realizację projektu na własne ryzyko przed podpisaniem umowy o dofinansowanie projektu, upublicznia zapytanie ofertowe w sposób określony na wstępie omawianego punktu, do czego instytucja ogłaszająca nabór wniosków o dofinansowanie projektu zobowiązuje wnioskodawców w regulaminie wyboru projektów. W przypadku wszczęcia postępowania o udzielenie zamówienia przed ogłoszeniem regulaminu wyboru projektów ocena, czy stopień upublicznienia zapytania ofertowego był wystarczający do uznania wydatku za kwalifikowalny, należy do właściwej instytucji.

Zapytanie ofertowe winno zawierać w szczególności:

- a) opis przedmiotu zamówienia,
- b) warunki udziału w postępowaniu oraz opis sposobu dokonywania oceny ich spełniania, o ile warunki te są wymagane przez zamawiającego,
- c) kryteria oceny ofert, informację o wagach punktowych lub procentowych przypisanych do poszczególnych kryteriów oceny ofert oraz opis sposobu przyznawania punktacji za spełnienie danego kryterium oceny ofert,
- d) termin i sposób składania ofert,
- e) termin wykonania zamówienia,
- f) informację na temat zakazu konfliktu interesów,
- g) określenie warunków istotnych zmian umowy zawartej w wyniku przeprowadzonego postępowania o udzielenie zamówienia, o ile zamawiający przewiduje możliwość zmiany umowy,
- h) opis części zamówienia, jeżeli zamawiający dopuszcza składanie ofert częściowych oraz liczbę części zamówienia, na którą wykonawca może złożyć ofertę, lub maksymalną liczbę części, na które zamówienie może zostać udzielone temu samemu wykonawcy, oraz kryteria lub zasady, mające zastosowanie do ustalenia, które części zamówienia zostaną udzielone jednemu wykonawcy, w przypadku wyboru jego oferty w większej niż maksymalna liczbie części,
- i) w sytuacji, gdy zamawiający udziela zamówienia w częściach, informację, że dane postępowanie obejmuje jedynie część zamówienia, wraz z określeniem zakresu lub wartości całego zamówienia oraz informacjami co do pozostałych części zamówienia,
- j) informacje dotyczące ofert wariantowych, jeżeli zamawiający wymaga lub dopuszcza ich składanie, w tym opis sposobu przedstawiania ofert wariantowych oraz minimalne warunki, jakim muszą odpowiadać oferty wariantowe wraz z wybranymi kryteriami oceny oraz informacja, czy oferta wariantowa powinna być złożona wraz z ofertą albo zamiast oferty.

Zapytanie ofertowe może zostać zmienione przed upływem terminu składania ofert. Zamawiający informuje w zapytaniu ofertowym o zakresie zmian. Zamawiający przedłuża termin składania ofert o czas niezbędny do wprowadzenia zmian w ofertach, jeżeli jest to konieczne z uwagi na zakres wprowadzonych zmian. Informację o wyniku postępowania ogłasza się w taki sposób, w jaki zostało upublicznione zapytanie ofertowe. Informacja

ta zawiera imię i nazwisko albo nazwę wybranego wykonawcy, jego siedzibę (miejsce) oraz cenę najkorzystniejszej oferty¹¹.

► **Umowa w sprawie zamówienia.** Zawarcie umowy w sprawie zamówienia następuje w formie pisemnej lub w formie elektronicznej, o których mowa w art. 78 i art. 78 [1] Kodeksu cywilnego. W przypadku gdy zamawiający dopuszcza składanie ofert częściowych, postępowanie może zakończyć się zawarciem umowy na część zamówienia. W przypadku gdy wybrany wykonawca odstąpi od zawarcia umowy w sprawie zamówienia, zamawiający może zawrzeć umowę z wykonawcą, który w prawidłowo przeprowadzonym postępowaniu o udzielenie zamówienia uzyskał kolejną najwyższą liczbę punktów.

Nie jest możliwe dokonywanie istotnych zmian postanowień zawartej umowy w stosunku do treści oferty, na podstawie której dokonano wyboru wykonawcy, chyba że:

- a) zmiany zostały przewidziane w zapytaniu ofertowym w postaci jednoznacznych postanowień umownych, które określają ich zakres i charakter oraz warunki wprowadzenia zmian,
- b) zmiany dotyczą realizacji dodatkowych dostaw, usług lub robót budowlanych od dotychczasowego wykonawcy, nieobjętych zamówieniem podstawowym, o ile stały się niezbędne i zostały spełnione łącznie następujące warunki:
 - i) zmiana wykonawcy nie może zostać dokonana z powodów ekonomicznych lub technicznych, w szczególności dotyczących zamienności lub interoperacyjności sprzętu, usług lub instalacji, zamówionych w ramach zamówienia podstawowego,
 - ii) zmiana wykonawcy spowodowałaby istotną niedogodność lub znaczne zwiększenie kosztów dla zamawiającego,
 - iii) wartość zmian nie przekracza 50% wartości zamówienia określonej pierwotnie w umowie,
- c) zmiana nie prowadzi do zmiany ogólnego charakteru umowy i zostały spełnione łącznie następujące warunki:
 - i) konieczność zmiany umowy spowodowana jest okolicznościami, których zamawiający, działając z należytą starannością, nie mógł przewidzieć,
 - ii) wartość zmian nie przekracza 50% wartości zamówienia określonej pierwotnie w umowie,
- d) wykonawcę, któremu zamawiający udzielił zamówienia, ma zastąpić nowy wykonawca:
 - i) w wyniku sukcesji, wstępując w prawa i obowiązki wykonawcy, w następstwie przejęcia, połączenia, podziału, przekształcenia, upadłości, restrukturyzacji, dziedziczenia lub nabycia dotychczasowego wykonawcy lub jego przedsiębiorstwa, o ile nowy wykonawca spełnia warunki udziału w postępowaniu oraz nie pociąga to za sobą innych istotnych zmian umowy, a także nie ma na celu uniknięcia stosowania zasady konkurencyjności, lub
 - ii) w wyniku przejęcia przez zamawiającego zobowiązań wykonawcy względem jego podwykonawców – w przypadku zmiany podwykonawcy, zamawiający może zawrzeć umowę z nowym podwykonawcą bez zmiany warunków realizacji zamówienia z uwzględnieniem dokonanych płatności z tytułu dotychczas zrealizowanych prac,

¹¹ Wytyczne, s. 41–44.

- e) zmiana nie prowadzi do zmiany ogólnego charakteru umowy, a łączna wartość zmian jest mniejsza niż 5 382 000 euro w przypadku robót budowlanych, a 140 000 euro w przypadku dostaw i usług i jednocześnie jest mniejsza od 10% wartości zamówienia określonej pierwotnie w umowie w przypadku zamówień na usługi lub dostawy albo, w przypadku zamówień na roboty budowlane, jest mniejsza od 15% wartości zamówienia określonej pierwotnie w umowie.

Zmiana umowy w sprawie zamówienia jest istotna, jeżeli powoduje, że charakter umowy zmienia się w sposób istotny w stosunku do pierwotnej umowy, w szczególności jeżeli zmiana: • wprowadza warunki, które gdyby zostały zastosowane w postępowaniu o udzielenie zamówienia, to wzięliby w nim udział lub mogliby wziąć udział inni wykonawcy lub przyjęte zostałyby oferty innej treści; • narusza równowagę ekonomiczną stron umowy na korzyść wykonawcy, w sposób nieprzewidziany w pierwotnej umowie; • w sposób znaczny rozszerza albo zmniejsza zakres świadczeń i zobowiązań wynikający z umowy; • polega na zastąpieniu wykonawcy, któremu zamawiający udzielił zamówienia, nowym wykonawcą w przypadkach innych, niż wskazane w lit. d¹².

Wkład niepieniężny

Wkład niepieniężny stanowiący część lub całość wkładu własnego, wniesiony na rzecz projektu, może stanowić wydatek kwalifikowalny, o ile spełnione są następujące warunki:

- a) kwota dofinansowania w momencie końcowego rozliczenia projektu nie przekracza kwoty całkowitych wydatków kwalifikowalnych z wyłączeniem wkładu niepieniężnego,
- b) wkład niepieniężny polega na wniesieniu (wykorzystaniu na rzecz projektu) nieruchomości, urządzeń, materiałów (surowców), wartości niematerialnych i prawnych, ekspertyz lub nieodpłatnej pracy wykonywanej przez wolontariuszy na podstawie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub nieodpłatnej pracy społecznej członków stowarzyszenia wykonywanej na podstawie ustawy z 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach¹³ – ze składników majątku beneficjenta lub majątku innych podmiotów, jeżeli możliwość taka wynika z przepisów prawa oraz zostanie to ujęte w zatwierdzonym wniosku o dofinansowanie projektu,
- c) wartość wkładu niepieniężnego została należycie potwierdzona dokumentami o wartości dowodowej równoważnej fakturom lub innymi dokumentami,
- d) wartość przypisana wkładowi niepieniężnemu nie przekracza stawek rynkowych,
- e) wartość i dostarczenie wkładu niepieniężnego mogą być poddane niezależnej ocenie i weryfikacji,
- f) wkład niepieniężny nie był uprzednio współfinansowany ze środków UE. W przypadku wykorzystania środków trwałych lub wartości niematerialnych i prawnych na rzecz projektu, ich wartość określana jest proporcjonalnie do zakresu ich wykorzystania w projekcie.

W przypadku wykorzystania nieruchomości na rzecz projektu:

- a) wartość nieruchomości jest potwierdzona operatem szacunkowym sporządzonym przez uprawnionego rzeczoznawcę zgodnie z przepisami ustawy o gospodarce

¹² Wytoczne, s. 44–46.

¹³ DzU z 2020 r., poz. 2261.

nieruchomościami¹⁴ – aktualnym w momencie złożenia rozliczającego go wniosku o płatność (termin ważności sporządzonego dokumentu określa ww. ustawa); jeżeli wkładem niepieniężnym nie jest cała nieruchomość, a jedynie jej część (na przykład tylko pomieszczenia), operat szacunkowy nie jest wymagany – w takim przypadku wartość wkładu wycenia się jako koszt amortyzacji lub wynajmu (np. w oparciu o cennik danej instytucji),

- b) możliwe jest dokonanie płatności na potrzeby umowy nabycia innych niż własność praw do nieruchomości (np. dzierżawa, najem) o wartości nominalnej rocznie nieprzekraczającej kwoty 1 zł,
- c) warunki zasad dotyczących zakupu nieruchomości opisane w *Wytycznych* muszą zostać spełnione.

Wydatki poniesione na wycenę wkładu niepieniężnego są kwalifikowalne. W przypadku nieodpłatnej pracy powinny zostać spełnione łącznie następujące warunki:

- a) osoba jest świadoma charakteru swojego udziału w realizacji projektu (tzn. świadoma nieodpłatnego udziału),
- b) należy zdefiniować rodzaj nieodpłatnej pracy (określić stanowisko w projekcie); zadania wykonywane i wykazywane przez tę osobę muszą być zgodne z tytułem nieodpłatnej pracy (stanowiska),
- c) wartość wkładu niepieniężnego w przypadku nieodpłatnej pracy określa się z uwzględnieniem ilości czasu poświęconego na jej wykonanie oraz średniej wysokości wynagrodzenia (wg stawki godzinowej lub dziennej) za dany rodzaj pracy obowiązującej u danego pracodawcy lub w danym regionie (wyliczonej np. w oparciu o dane GUS), lub płacy minimalnej określonej na podstawie obowiązujących przepisów, w zależności od zapisów wniosku o dofinansowanie projektu,
- d) wycena nieodpłatnej dobrowolnej pracy może uwzględniać wszystkie koszty, które zostałyby poniesione w przypadku jej odpłatnego wykonywania przez podmiot działający na zasadach rynkowych; wycena uwzględnia zatem koszt składek na ubezpieczenia społeczne oraz wszystkie pozostałe koszty wynikające z charakteru danego świadczenia, koszt podróży służbowych i diet albo innych niezbędnych kosztów ponoszonych przez osobę świadczącą nieodpłatną pracę, związanych z wykonywaniem świadczeń na rzecz beneficjenta, o ile spełnione zostaną warunki określone w podrozdziale 3.8 *Wytycznych* – opisujące zasady związane z personelem projektu; wycena wykonywanego świadczenia może być przedmiotem odrębnej kontroli i oceny¹⁵. ■

¹⁴ Ustawa z 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami (DzU z 2023 r., poz. 344 z późn. zm.).

¹⁵ *Wytyczne*, s. 46–48.



Norbert Gill

Zgoda narodowa

Niniejszy artykuł został napisany w szczególnym momencie, tj. przed wyborami 15 października 2023 r., a zostanie opublikowany po ich przeprowadzeniu i opublikowaniu wyników! Według sondaży przedwyborczych, każdy scenariusz jest możliwy. Ale „cokolwiek się stanie”, życie będzie trwało dalej... Jedni będą przy władzy, drudzy w opozycji, a czy dojdzie do „zamiany”? Pożyjemy, zobaczymy, bo wszystkie scenariusze są możliwe, nawet... z kolejnymi wyborami w tle, gdyby siły polityczne nie były zdolne utworzyć po wyborach rządu. Jedno jest pewne, wewnętrzne podziały w narodzie zostaną, a ostre spory i kłótnie będą nam towarzyszyć w przyszłości tak samo jak już się do nich przyzwyczailiśmy w przeszłości. Doprawdy, apokaliptyczna to wizja, miejmy nadzieję, że życie może jednak „wyregulować” najważniejsze procesy zachodzące w kraju.

A co wtedy, gdy do sporu dochodzi w zamówieniach publicznych?

W trakcie trwania postępowania o udzielenie zamówienia publicznego sprawa jest jasna, albowiem zgodnie z art. 508 ustawy PZP¹, wykonawcy oraz innemu podmiotowi przysługują środki ochrony prawnej, jeżeli ma lub miał interes w uzyskaniu zamówienia oraz poniósł lub może ponieść szkodę w wyniku naruszenia przez zamawiającego przepisów ustawy. Wykonawca może zatem wnieść odwołanie do KIO. A co wtedy, gdy zamówienie zostanie już udzielone, a do sporu dochodzi w związku z realizacją tego zamówienia, tj. zawartej umowy. Tutaj sprawa jest bardziej skomplikowana.

Zapewne Czytelnicy mają w tym temacie wiele pytań, a niniejszy skromny w objętości artykuł może udzielić odpowiedzi na niewiele z nich. Dlatego skupmy się na zasadniczym problemie. W jaki sposób „wyregulować spór” pomiędzy zamawiającym a wykonawcą, jaki środek można użyć, aby strony... doszły do zgody, a zarazem było to zgodne z prawem?!

Może omówimy to sobie na przykładzie, a mianowicie zamawiający i wykonawca zawarli umowę, której przedmiotem jest sukcesywna dostawa. W trakcie realizacji umowy doszło do x-dniowego opóźnienia w wykonaniu jednego z obowiązków umownych, *notabene* z przyczyn, które wykonawca ujawnił zamawiającemu i wynikających wg niego z okoliczności obiektywnych. Zamawiający poinformował wykonawcę, że naliczył mu kary umowne w wysokości określonej w umowie, za każdy dzień zwłoki. Zamawiający wystawił na tę kwotę notę obciążeniową. Wykonawca nie podzielał stanowiska zamawiającego o zasadności naliczenia mu ww. kary (co do zasady) oraz z najdalej idącej ostrożności, co do jej wysokości i wniósł o jej zmiarkowanie. Wykonawca napisał, że nie kwestionujemy stanu faktycznego, że miało miejsce, jego zdaniem, opóźnienie (a nie zwłoka) w wykonaniu jednego z obowiązków umownych. Napisał dalej, że rozumie uwarunkowania prawne, w jakich pozostaje zamawiający będący podmiotem sektora finansów publicznych w zakresie dyscypliny finansów publicznych i obowiązku dochodzenia kar umownych, co wynika z przepisów dotyczących systemu finansów publicznych. Niemniej, zgodnie z art. 8 ust.

¹ Ustawa z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2023 r., poz. 1605); dalej jako PZP.

1 ustawy PZP, do czynności podejmowanych przez zamawiającego, wykonawców oraz uczestników konkursu w postępowaniu o udzielenie zamówienia i konkursie oraz do umów w sprawach zamówień publicznych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego², jeżeli przepisy ustawy nie stanowią inaczej.

Ergo, złożył on wniosek oparty o dyspozycję art. 484 § 2 k.c., mający doprowadzić do zmiarkowania naliczonej mu kary umownej. Z najdalej idącej ostrożności wykonawca zaproponował ewentualny udział mediatora, przed którym można by zawrzeć tego rodzaju ugode, a następnie zwrócenie się do sądu o jej zatwierdzenie, celem wykazania się pełną transparentnością „tego procesu”.

Wykonawca napisał, że ma świadomość tego, co zapisano w umowie, że tego rodzaju kara umowna w niej „istnieje”, niemniej umowa o udzielenie zamówienia publicznego co do zasady ma charakter adhezyjny, jest typową umową przystąpienia, gdzie wykonawca nie ma praktycznie „większego” wpływu na treść umowy, tym samym, pomimo że „taką umowę podpisaliśmy”, aby realizować zamówienie nie mieliśmy możliwości zanegowania tej kary, tym samym poprzez wniosek o miarkowanie kary chcemy doprowadzić do ograniczenia opisanej aberracji.

Niezależnie od powyższego, wykonawca podnosił także, że nawet jeśli uznać, że kary umowne zostały naliczone zgodnie z umową opisaną w petitum, to niewątpliwie zachodzą przesłanki do ich miarkowania.

Wniosek: zastosowanie sankcji kar umownych bez ich obniżenia należy uznać w przedmiotowym stanie faktycznym za nieprawidłowe. Przepisy ustawy Kodeks cywilny w przywołanym art. 484 § 2 wyraźnie dopuszczają bowiem możliwość miarkowania kar umownych, wskazując, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Skorzystanie z dyspozycji wskazanego przepisu nie stoi przy tym w sprzeczności z postanowieniami ustawy PZP, w tym zwłaszcza z art. 455 ust. 1 ustawy PZP.

W tym kontekście należy zwrócić raz jeszcze uwagę na treść przywołanego art. 8 ustawy PZP, który w sprawach nieuregulowanych w przepisach tej ustawy wprost odsyła do stosowania przepisów k.c. Kwestia dotycząca kar umownych do takich właśnie nieuregulowanych szczegółowo w ustawie PZP obszarów należy, co umożliwia bezpośrednio stosowanie przepisów k.c. W przypadku wystąpienia podstaw do miarkowania kar umownych, zamawiający nie musi dokonywać zresztą jakichkolwiek zmian w treści zawartej umowy. Podstawą zastosowania sankcji kar umownych pozostają bowiem postanowienia zawarte w umowie, modyfikacja ich wysokości jest natomiast od tych postanowień niezależna i wdrożona na podstawie innych mechanizmów, zagwarantowanych postanowieniami k.c.

Przesłankami miarkowania kar umownych są: wykonanie zobowiązania przez dłużnika w znacznej części oraz rażąco wygórowanie kary umownej. Obie przesłanki miarkowania są rozłączne i równorzędne, a co za tym idzie wystąpienie chociażby jednej z nich uzasadnia redukcję kary umownej. Przez wzgląd na fakt, że w odniesieniu do obu ww. przesłanek, zwłaszcza w odniesieniu do przesłanki rażącego wygórowania kary umownej, brak jest jednoznacznych kryteriów rozstrzygających o możliwości ich zastosowania, pojęcia te należy interpretować w świetle celu zastrzeżenia w umowie kar umownych.

² Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU z 2023 r., poz. 1610); dalej jako k.c.

W świetle powyższego, należy stwierdzić, że w okolicznościach przedmiotowego przypadku, zdaniem autora doszło do wyczerpania obu ww. przesłanek.

Na marginesie, judykatura wypracowała liczny katalog przykładowych mierników, które należy brać pod uwagę w dokonywaniu oceny żądania miarkowania kary. Za takie mierniki przyjmuje się przede wszystkim:

- stosunek pomiędzy wartością kary umownej a wartością całego zobowiązania,
- okres opóźnienia w relacji do zaplanowanego czasu trwania umowy,
- okoliczności, w jakich doszło do sytuacji uzasadniającej naliczenie kary,
- stopień winy,
- waga naruszonych powinności,
- przyczynienie się wierzyciela do powstania szkody,
- charakter negatywnych skutków dla drugiej strony.

W orzecznictwie wskazuje się, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest wprawdzie uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania, jednakże ocena zaistniałej z tego powodu szkody może mieć wpływ na ograniczenie wysokości dochodzonej kary umownej. Istnieje nawet tego rodzaju stanowisko, dalej idące, które w ogóle wyłącza możliwość naliczenia kar umownych w razie braku wystąpienia szkody.

W ocenie wnioskodawcy istnieje zatem możliwość, a nawet konieczność porozumienia z zamawiającym. Długotrwały spór sądowy nie leży bowiem w interesie żadnej ze stron. Istnieje pilna potrzeba polubownego rozwiązania zaistniałego sporu, jednocześnie zawarcie ugody nie będzie sprzeczne z prawem, z zasadami współżycia społecznego, ani nie będzie zmierzać do obejścia przepisów ustawy, gdyż istnieją, jak wykazano, przesłanki do miarkowania naliczonych wnioskodawcy kar umownych.

Zdaniem autora, obie strony do zawarcia ugody winny być motywowane nie tylko czasem ewentualnych postępowań sądowych i koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, które zostałyby uwikłane w tego rodzaju spór sądowy, ale także wyeliminowaniem niepotrzebnego ryzyka związanego z ponoszeniem kosztów postępowań sądowych. Od strony zamawiającego możliwość zawarcia ugody zachodzi na podstawie art. 54a ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych³. Przepis ten przewiduje możliwość zawarcia ugody sądowej przez jednostkę sektora finansów publicznych (a tym bardziej innych jednostek dysponujących środkami publicznymi) w sprawie spornej należności cywilnoprawnej w przypadku dokonania oceny, że skutki ugody są dla tej jednostki lub odpowiednio dla Skarbu Państwa korzystniejsze niż prawdopodobny wynik postępowania sądowego lub arbitrażowego.

Wartością dodaną wynikającą z lektury niniejszego artykułu niech pozostanie dla Czytelników zapoznanie z się z wzorcową ugodą, której projekt zawsze będzie można wykorzystać w podobnej sprawie. A mianowicie po tym, jak zostaną opisane strony ugody, należy napisać:

„Zamawiający i Wykonawca, zwani w dalszej części z osobna również Stroną, zaś wspólnie Stronami, zawierają niniejszą Ugodę, o następującej treści:

³ Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (DzU z 2023 r., poz. 1270 z późn. zm.).

Na mocy zgodnych oświadczeń woli, strony zawierają Ugodę, która stanowi jednocześnie ugodę zawartą w trybie art. 54a ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (DzU z 2023 r., poz. 1270).

Strony zgodnie oświadczają, że osoby je reprezentujące przy zawieraniu niniejszej Ugody (zwanej dalej Ugodą) są do tego prawnie umocowane zgodnie z wymogami prawa polskiego. W związku z powyższym nie będą powoływać się na brak umocowania osoby reprezentującej w przypadku jakichkolwiek sporów mogących wyniknąć z Ugody.

Gdyby któreś z postanowień niniejszej Ugody okazało się nieważne z mocy prawa lub niemożliwe do wykonania, pozostałe postanowienia pozostają w mocy i należy je odczytywać w sposób, który możliwie najpełniej implementuje pozostałe postanowienia niniejszej Ugody.

Preambuła

Zważywszy, że:

- 1) Zamawiający i Wykonawca zawarli umowę, której przedmiotem jest sukcesywna dostawa do siedziby Zamawiającego...
- 2) W trakcie realizacji umowy doszło do opóźnienia w wykonaniu jednego z obowiązków umownych, tj.... z przyczyn, które Wykonawca ujawnił Zamawiającemu i wynikających wg niego z okoliczności obiektywnych.
- 3) Pismem z dnia... r., Zamawiający poinformował Wykonawcę, że naliczył mu kary umowne w wysokości...
- 4) Rachunkowa wysokość kar... zł.
- 5) Zamawiający wystawił na tę kwotę notę obciążeniową z dnia... o numerze...
- 6) Wykonawca nie podziela stanowiska Zamawiającego o zasadności naliczenia mu ww. kary (co do zasady) oraz z najdalej idącej ostrożności co do jej wysokości i wniósł o jej zmiarkowanie.
- 7) Powyższe żądanie oparł o dyspozycję art. 8 ust. 1 ustawy z 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (DzU z 2023 r., poz. 1605), który stanowi, że do czynności podejmowanych przez Zamawiającego, Wykonawców oraz uczestników konkursu w postępowaniu o udzielenie zamówienia i konkursie oraz do umów w sprawach zamówień publicznych stosuje się przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU z 2023 r., poz. 1610), jeżeli przepisy ustawy nie stanowią inaczej, kumulatywnie w zbiegu z art. 484 § 2 k.c.
- 8) Strony, czyniąc sobie wzajemne ustępstwa i chcąc dojść do porozumienia, wspólnie rozpoczęły negocjacje. Strony, na skutek podjętych rozmów ugodowych, nie uznając i nie przesądzając o zasadności wzajemnie zgłoszonych roszczeń i zarzutów przeciwnych, na okoliczność których istnieje obszerna korespondencja pomiędzy Stronami, mając świadomość stopnia skomplikowania materii faktycznej i prawnej leżącej u ich podstaw, w celu uniknięcia sporu, postanowiły poczynić sobie wzajemnie ustępstwa i zawrzeć Ugodę o poniższej treści:

§ 1 [Treść ugody]

- 1) Przedmiotem niniejszego Porozumienia jest uregulowanie sporu, jaki zawiśł pomiędzy Zamawiającym a Wykonawcą i dotyczy on wykonania umowy opisanej w petitum, zawartej w wyniku udzielenia zamówienia publicznego.

- 2) Zamawiający wyraża zgodę na zmiarkowanie przysługującej mu kary umownej z tytułu nienależytego wykonania umowy.
- 3) Wysokość zmiarkowanej kary wynosi... złotych (słownie: ...). Wysokość kary została wyliczona jako proporcjonalna do...
- 4) Należna Zamawiającemu kwota... złotych zostanie potrącona z bieżącego wynagrodzenia Wykonawcy z płatności za „pierwszą fakturę” płatną po momencie uprawomocnienia się przedmiotowej ugody.
- 5) Gdyby po momencie uprawomocnienia się ugody Zamawiający nie dokonywał dalszych płatności na rzecz Wykonawcy z tytułu realizacji umowy, wtedy Wykonawca zobowiązuje się uiścić tę kwotę w terminie 7 dni od dnia, kiedy umowa opisana w petitum utraci moc obowiązującą (jako zawarta na czas określony do realizacji świadczeń sukcesywnych), na rachunek bankowy Zamawiającego, o numerze..., pod rygorem poddania się egzekucji z niniejszej ugody. Wykonawca zapewnia, że do ww. dnia ureguluje swoje zobowiązanie na rzecz Zamawiającego.
- 6) Zamawiający nie będzie dochodził od Wykonawcy jakiegokolwiek dodatkowego odszkodowania czy zadośćuczynienia z powołaniem się na okoliczności opisane w niniejszej ugodzie, których podstawą byłoby...
- 7) Strony nie zrzekają się względem siebie innych roszczeń związanych z zamówieniem publicznym, będących wynikiem zawartej umowy.
- 8) Zamawiający nie zrzeka się w szczególności roszczeń związanych z prawem do rękopisów i gwarancji na wykonane do dnia podpisania niniejszej Ugody dostawy...

§ 2 [Postanowienia końcowe]

- 1) Strony oświadczają, że ich zgodną intencją jest zawarcie niniejszej Ugody i zatwierdzenie jej przez właściwy Sąd, w trybie art. 184 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (DzU z 2023 r., poz. 1550). Niniejsza Ugoda wchodzi w życie z chwilą uprawomocnienia postanowienia sądu w przedmiocie zatwierdzenia Ugody.
- 2) Ugoda stanowi całość porozumienia pomiędzy Stronami odnoszącego się do jej przedmiotu i zastępuje oraz pozbawia mocy wszelkie poprzednie porozumienia, zobowiązania, oświadczenia lub propozycje o dowolnym charakterze, sporządzane na piśmie lub w formie ustnej, dotyczące tego przedmiotu w trakcie prowadzonych rozmów ugodowych.
- 3) Strony oświadczają i zapewniają się wzajemnie, że na dzień zawarcia Ugody w związku z wynikłym pomiędzy nimi sporem żadna z nich nie podjęła względem drugiej Strony czynności zmierzających do dochodzenia roszczeń objętych Ugodą, poprzez wszczęcie postępowań, wniesienie powództw (w tym wniosków o zabezpieczenie roszczenia), środków prawnych lub żądań, czy to przed sądami, trybunałami arbitrażowymi czy też innymi organami lub instytucjami, w tym władzami państwowymi i organami ścigania.
- 4) Koszty zawarcia i wykonania Ugody, w tym w szczególności wszelkie koszty prowadzenia rozmów ugodowych, ponosi Wykonawca. Zamawiający ponosi wyłącznie koszty zastępstwa procesowego po swojej stronie.
- 5) Prawem właściwym dla Ugody jest prawo polskie.

- 6) Wszelkie uzupełnienia oraz zmiany Ugody, jak również jej rozwiązanie, wypowiedzenie lub odstąpienie przez Strony wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.
 - 7) Sądem właściwym do rozstrzygania sporów powstałych na gruncie Ugody jest sąd właściwy miejscowo dla siedziby Zamawiającego.
 - 8) W sprawach nieuregulowanych Ugodą mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego.
 - 9) Ugodę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, w tym jeden dla Sądu, jeden dla Zamawiającego i jeden dla Wykonawcy”.
- W końcu, nawiązując do tytułu naszego artykułu... „zgoda buduje, a niezgoda rujnuje”!■

8.

Problemy Czytelników w pytaniach i odpowiedziach¹

1 Czy dyrektor szkoły podstawowej może pełnić funkcję wychowawcy klasy i pobierać z tego tytułu dodatek za pełnienie funkcji wychowawcy klasy?

Tak, dyrektor szkoły podstawowej może pełnić funkcję wychowawcy klasy i pobierać z tego tytułu dodatek za pełnienie tej funkcji. Wychowawcą klasy może być także wicedyrektor oraz inny nauczyciel pełniący funkcje kierownicze. Przepisy wykluczają pełnienie funkcji wychowawcy klasy jedynie przez nauczyciela religii, co wynika wprost z § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania religii w publicznych przedszkolach i szkołach². Jeżeli jednak katecheta w danej szkole uczy innego przedmiotu, wówczas może on być wychowawcą klasy. Takie stanowisko w piśmie z 17 lipca 2012 r.³ zajął resort oświaty.

2 Jaka kara grozi pracodawcy za niewykonanie obowiązków względem komornika w związku z zajęciem wynagrodzenia pracownika?

Wynagrodzenie za pracę stanowi jedno ze źródeł, z których może być prowadzona egzekucja świadczeń pieniężnych. W razie wszczęcia takiej egzekucji, na pracodawcy oraz pracowniku działu kadr spoczywa szereg obowiązków dotyczących współpracy z komornikiem. Zgodnie z art. 880 Kodeksu postępowania cywilnego⁴, egzekucja z wynagrodzenia za pracę należy do komornika przy sądzie rejonowym ogólnej właściwości dłużnika, którą ustala się według jego miejsca zamieszkania. Dłużnikiem w takim przypadku jest zawsze pracownik. Zgodnie z art. 881 § 2 k.p.c., zajmując wynagrodzenie za pracę, komornik zawiadamia pracownika-dłużnika, że do wysokości egzekwowanego świadczenia i aż do pełnego pokrycia długu nie

¹ W „Doradcy” porad udzielają specjaliści z wielu dziedzin, w tym pracownicy administracji podatkowej. Należy jednak zaznaczyć, że wyrażane przez autorów opinie i interpretacje nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów państwa.

² DzU z 2020 r., poz. 983.

³ Nr DKOW-WEPW/GP-0401-195/.

⁴ Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (DzU z 2021 r., poz. 1805 ze zm.); dalej: k.p.c.

wolno mu odbierać wynagrodzenia poza częścią wolną od zajęcia, ani rozporządzać nim w żaden inny sposób. Dotyczy to w szczególności okresowego wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za prace zleczone oraz nagród i premii przysługujących dłużnikowi za okres jego zatrudnienia, jak również związanego ze stosunkiem pracy zysku lub udziału w funduszu zakładowym oraz wszelkich innych funduszach pozostających w związku ze stosunkiem pracy. W związku z prowadzoną egzekucją z wynagrodzenia za pracę, na pracodawcy ciąży obowiązek w zakresach:

- 1) przekazywania wynagrodzenia na spłatę należności;
- 2) informowania komornika o okolicznościach związanych z dokonywaniem spłaty należności;
- 3) informowania nowego pracodawcy o zajęciu wynagrodzenia pracownika.

Komornik prowadzący egzekucję wzywa pracodawcę, aby w granicach określonych w art. 881 § 2 k.p.c. nie wypłacał dłużnikowi, poza częścią wolną od zajęcia, żadnego wynagrodzenia, lecz przekazywał zajęte wynagrodzenie bezpośrednio wierzycielowi egzekwującemu, zawiadamiając komornika o pierwszej wypłacie, albo przekazywał zajęte wynagrodzenie komornikowi w wypadku, gdy do wynagrodzenia jest lub zostanie w dalszym toku postępowania egzekucyjnego skierowana jeszcze inna egzekucja, a wynagrodzenie w części wymagalnej nie wystarcza na pokrycie wszystkich egzekwowanych świadczeń wymagalnych. Wezwanie w rzeczywistości odbywa się poprzez doręczenie pracodawcy pisma, w którym zawiadamia go o zajęciu świadczeń przysługujących dłużnikowi ze stosunku pracy lub za prace zleczone przez pracodawcę w związku ze stosunkiem pracy. Stosownie do okoliczności, komornik może wezwać pracodawcę do przekazywania mu zajętego wynagrodzenia bezpośrednio (art. 881 § 3–4 k.p.c.). W wezwaniu obligującym pracodawcę do wypłacania wynagrodzenia wierzycielowi, znajdują się również inne pośrednie wezwania, które obligują pracodawcę do wystosowania adekwatnego pisma przez pracodawcę do komornika. Pracodawca może zostać wezwany, w terminie tygodnia, aby:

- 1) przedstawił za okres trzech miesięcy poprzedzających zajęcie, za każdy miesiąc oddzielnie, zestawienie okresowego wynagrodzenia dłużnika za pracę oraz oddzielnie jego dochodu z wszelkich innych tytułów;
- 2) podał, w jakiej kwocie i w jakich terminach zajęte wynagrodzenie będzie przekazywane wierzycielowi;
- 3) w razie istnienia przeszkód do wypłacenia wynagrodzenia za pracę złożył oświadczenie o rodzaju tych przeszkód, a w szczególności podał, czy inne osoby roszczą sobie prawa, czy i w jakim sądzie toczy się sprawa o zajęte wynagrodzenie i czy oraz o jakie roszczenia została skierowana do zajętego wynagrodzenia egzekucja przez innych wierzycieli.

Realizację opisanych obowiązków komornik może wyegzekwować od pracodawcy, nakładając na niego grzywnę, o czym między innymi poucza w piśmie wzywającym pracodawcę do ich wykonania. Pracodawca, który nie wykonał obowiązków i nie złożył w przepisany termin oświadczenia naraża się na nałożenie na niego kary grzywny w wysokości do 5000 zł. Grzywna jest powtarzana, jeżeli pracodawca nadal uchyla się od wykonania tych czynności w dodatkowo wyznaczonym terminie. Co istotne: wezwanie komornika ma charakter władczy; w razie niezastosowania się do niego oraz do obowiązków wynikających z zajęcia ma odpowiednie zastosowanie art. 886 w związku z art. 902 k.p.c., przewidujący możliwość stosowania przez komornika środków przymusu. Nie oznacza to jednak, że dłużnik jest

pozbawiony możliwości ochrony swoich praw. Od chwili doręczenia mu wezwania objętego przepisem art. 896 k.p.c., uzyskuje pozycję uczestnika postępowania egzekucyjnego, zobowiązanego do spełnienia świadczenia na rzecz osoby uprawnionej. Pracodawca ponosi również odpowiedzialność odszkodowawczą, w przypadku gdy na skutek naruszenia obowiązków wynikających z zajęcia, w tym niezastosowania się do złożenia oświadczenia lub jego złożenia, ale niezgodnie z prawdą lub wypłaty zajętej części wynagrodzenia dłużnikowi, wierzyciel doznał szkody.

3 Nauczyciel przebywał na urlopie bezpłatnym 3 dni. Czy w związku z tym należy mu pomniejszyć dodatek wiejski?

Prawo do tzw. dodatku wiejskiego przysługuje wyłącznie nauczycielom posiadającym kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, którzy są zatrudnieni na terenie wiejskim lub w mieście liczącym do 5000 mieszkańców, w wymiarze nie niższym niż połowa obowiązującego wymiaru zajęć (art. 54 ust. 5 oraz art. 91b ust. 1 KN⁵). Dodatek ten ma charakter socjalny i jest wypłacany także m.in. w czasie urlopu dla podratowania zdrowia, w czasie wakacji i ferii, w czasie zwolnienia lekarskiego, urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, opiekuńczego czy stanu nieczynnego. Dodatek ten nie przysługuje jednak w czasie urlopu bezpłatnego, ponieważ podczas jego trwania ulegają zawieszeniu wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy. A zatem podczas jego trwania nauczyciel nie ma do niego prawa i aby prawidłowo wyliczyć wysokość tego dodatku, należy podzielić liczbę dni, przez które nauczyciel był zatrudniony i pobierał wynagrodzenie, przez liczbę dni roboczych w danym miesiącu i dokonać stosownego potrącenia.

4 Czy w szkole zajęcia dodatkowe dla zainteresowanych uczniów, mogą być organizowane w soboty?

Nauczycieli obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy, a zatem dyrektor szkoły nie powinien powierzać im prowadzenia zajęć w soboty. Gdyby jednak tak się stało, to nauczycielowi należy się dodatkowy dzień wolny od pracy (art. 42c ust. 1 i 3 KN). Szkoła feryjna może natomiast bez przeszkód prowadzić w soboty zajęcia z uczniami w przypadku, gdy odrabia zajęcia. Zgodnie z § 5 ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego⁶, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, niezależnie od dodatkowych dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych ustalonych do 30 września, dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady szkoły, a w przypadku szkoły, w której rada nie została powołana – rady pedagogicznej, rady rodziców i samorządu uczniowskiego, może, za zgodą organu prowadzącego, ustalić inne dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno-wychowawczych, pod warunkiem zrealizowania zajęć przypadających w te dni w wyznaczone soboty. ■

⁵ Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (DzU z 2023 r., poz. 984).

⁶ DzU z 2023 r., poz. 1211.

Skala podatku dochodowego w latach 2022 i 2023

Podstawa obliczenia podatku w złotych		Podatek wynosi
ponad	do	
	120 000	12% minus kwota zmniejszająca podatek 3600 zł*
120 000		10 800 zł + 32% nadwyżki ponad 120 000 zł

Podstawa prawna: art. 27 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2022 r., poz. 2647 ze zm.)

* Przy obliczaniu miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy kwota zmniejszająca podatek wynosi 300 zł.

Powyższa skala podatkowa została wprowadzona do ustawy o PIT 1 lipca 2022 r., mocą ustawy z 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2022 r., poz. 1265). Jednak powyższą skalę podatkową – na mocy art. 18 ust. 1 tej noweli – stosuje się do dochodów (przychodów) uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. A co za tym idzie, 12% stawka podatku znajduje zastosowanie również w okresie od stycznia do czerwca 2022 r., z tym że stosownego rozliczenia za ten okres dokonają podatnicy w zeznaniu rocznym. Natomiast płatnicy byli zobowiązani do stosowania 12% stawki podatku oraz 1/12 kwoty zmniejszającej podatek przy obliczaniu i poborze zaliczki za okres rozpoczynający się od 1 lipca 2022 r.

Koszty uzyskania przychodów w latach 2020-2023

Wyszczególnienie		Kwoty w (zł)
Koszty – jeden zakład pracy	Miesięcznie	250,00 ¹
	Rocznie	3000,00
Koszty – kilka zakładów pracy (z każdego stosunku pracy)	Nie może przekroczyć rocznie	4500,00
Koszty – jeden zakład pracy położony poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Miesięcznie	300,00 ¹
	Rocznie	3600,00
Koszty – kilka zakładów pracy położonych poza miejscowością stałego lub czasowego zamieszkania pracownika*	Nie może przekroczyć rocznie	5400,00

* Podwyższone koszty uzyskania przychodów przysługują w przypadku, gdy dojeżdżający pracownik nie pobiera dodatku za rozłąkę.

Podstawa prawna: art. 22, ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

¹ Od 1 stycznia 2023 r. – na mocy art. 32 ust. 6 ustawy o PIT – podatnik (pracownik) może złożyć płatnikowi wniosek o obliczanie zaliczek na podatek bez stosowania kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 pkt 1 lub 3. W przypadku, gdy taki wniosek zostanie złożony, płatnik będzie zobowiązany do obliczania zaliczek bez stosowania tych kosztów najpóźniej od miesiąca następującego po miesiącu, w którym otrzymał ten wniosek (por.: art. 31a ust. 5 ustawy o PIT).

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Okres	od 1.01.2022 r. do 31.12.2022r. ¹	od 1.01.2023 r. do 30.06.2023 r. ²	od 1.07.2023 r. do 31.12.2023 r. ²
Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę	3010 zł	3490 zł	3600 zł

Podstawa prawna: ¹DzU z 2021 r., poz. 1690.

²DzU z 2022 r., poz. 1952.

Wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP w latach 2011–2023

Składka na:	% podstawy wymiaru składki	Źródło finansowania	
		pracodawca	pracownik
ubezpieczenie emerytalne	19,52	9,76%	9,76%
ubezpieczenia rentowe	8,00	6,50%	1,50%
ubezpieczenie chorobowe	2,45	–	2,45%
ubezpieczenie wypadkowe	X*	X*	–
Fundusz Pracy + FS (od 1.01.2019 r.)	2,45 ²	2,45%	–
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,10 ³	0,10%	–
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	9,00 ⁴	–	9,00%

² Art. 29 Ustaw budżetowych na lata 2012-2014; Art 28 Ustaw budżetowych na lata 2015-2018; art. 27 i 28 ustawy budżetowej na rok 2019; art. 27 i 28 ustawy budżetowej na 2020 r. (DzU z 2020 r., poz. 571); art. 26 i 27 ustawy budżetowej na 2021 r. (DzU z 2021 r. poz. 190); ustawy budżetowej na 2022 r. (DzU z 2022 r., poz. 270) oraz ustawy budżetowej na 2023 r. (DzU z 2023 r., poz. 256)

³ Art. 30 Ustaw budżetowych na lata 2012-2014; Art 29 Ustaw budżetowych na lata 2015-2018; art. 29 ustawy budżetowej na rok 2019 (DzU z 2019 r., poz. 198); art. 29 ustawy budżetowej na 2020 r.; art. 28 ustawy budżetowej na rok 2021 i 2022 oraz art. 28 ustawy budżetowej na 2023 r.

⁴ Kwota składki na ubezpieczenie zdrowotne – o którą zgodnie z art. 27b ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2022 r., poz. 2647 z późn. zm.) – należało pomniejszyć zaliczkę na podatek dochodowy w latach 2012–2021 wynosiła 7,75%.

* Płatnicy składek, którym stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe nie wyznacza ZUS, ustalają jej wysokość w oparciu o przepisy:

- ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU z 2022 r., poz. 2189);
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 listopada 2002r. w sprawie zróżnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU z 2022 r., poz. 740).

Przeciętne wynagrodzenie w danym kwartale

Okres	Kwota	Okres obowiązywania
w II kwartale 2021 r.:	5504,52 zł	wrzesień, październik, listopad 2021 r.
w III kwartale 2021 r.	5657,30 zł	grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.
w IV kwartale 2021 r.	5995,09 zł	marzec, kwiecień, maj 2022 r.
w I kwartale 2022 r.	6235,22 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.
w II kwartale 2022 r.	6156,25 zł	wrzesień, październik, listopad 2022 r.
w III kwartale 2022 r.	6480,67 zł	grudzień 2022 r., styczeń, luty 2023 r.
w IV kwartale 2022 r.	6733,49 zł	marzec, kwiecień, maj 2023 r.
w I kwartale 2023 r.	7124,26 zł	czerwiec, lipiec, sierpień 2023 r.
w II kwartale 2023 r.	7005,76 zł	wrzesień, październik, listopad 2023 r.

Wskaźnik ten jest używany przy obliczaniu najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz na Fundusz Pracy i FGŚP dla przedsiębiorców, osób z nimi współpracujących, dla osób wykonujących wolne zawody oraz dla młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego. Ponadto od niego zależy wysokość składki na PFRON oraz maksymalne kwoty przychodów osiąganych przez emerytów i rencistów.

Wysokość kwot przychodu powodujących zmniejszenie lub zawieszenie świadczeń emerytów i rencistów

Okres obowiązywania	Kwoty równe 70% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego	Kwoty równe 130% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego
grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.	3960,20 zł	7354,50 zł
marzec, kwiecień, maj 2022 r.	4196,60 zł	7793,70 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.	4364,70 zł	8105,80 zł
wrzesień, październik, listopad 2022 r.	4309,40 zł	8003,20 zł
grudzień 2022 r., styczeń, luty 2023 r.	4536,50 zł	8424,90 zł
marzec, kwiecień, maj 2023 r.	4713,50 zł	8753,60 zł
czerwiec, lipiec, sierpień 2023 r.	4987,00 zł	9261,60 zł
wrzesień, październik, listopad 2023 r.	4904,10 zł	9107,50 zł

Wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego

Okres obowiązywania	Stawka (%)	Podstawa prawna
IV kwartał 2021 r.	100,9	MP z 2021 r., poz. 754
I kwartał 2022 r.	99,6*	MP z 2021 r., poz. 1090
II kwartał 2022 r.	108,9	MP z 2022 r., poz. 219
III kwartał 2022 r.	110,2	MP z 2022 r., poz. 480
IV kwartał 2022 r.	102,7	MP z 2022 r., poz. 816
I kwartał 2023 r.	103,9	MP z 2022 r., poz. 1108
II kwartał 2023 r.	109,4	MP z 2023 r., poz. 204
III kwartał 2023 r.	109,9	MP z 2023 r., poz. 533
IV kwartał 2023 r.	104,0	MP z 2023 r., poz. 846

* Jeśli wskaźnik waloryzacji nie przekracza 100%, to podstawa wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego w tym kwartale nie podlega waloryzacji.

Wpłaty na PFRON

Okres obowiązywania	Kwota	Podstawa prawna
grudzień 2021 r., styczeń, luty 2022 r.	2299,69 zł x r*	MP z 2021 r., poz. 1044
marzec, kwiecień, maj 2022 r.	2437,00 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 177
czerwiec, lipiec, sierpień 2022 r.	2534,62 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 469
wrzesień, październik, listopad 2022 r.	2502,52 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 764
grudzień 2022 r., styczeń, luty 2023 r.	2634,39 zł x r*	MP z 2022 r., poz. 1085
marzec, kwiecień, maj 2023 r.	2737,16 zł x r*	MP z 2023 r., poz. 170
czerwiec, lipiec, sierpień 2023 r.	2896,01 zł x r*	MP z 2023 r., poz. 499
wrzesień, październik, listopad 2023 r.	2847,84 zł x r*	MP z 2023 r., poz. 831

* r = (liczba pracowników zapewniająca osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych – liczba faktycznie zatrudnionych osób niepełnosprawnych).

Wysokość odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2023 r.

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania	
	od 1 stycznia do 30 czerwca	od 1 lipca do 31 grudnia
	Podstawa naliczenia	
	4434,58 zł	5104,90 zł
	Kwota w złotych	
Pracownik – 37,5%	1662,97	1914,34
Pracownik wykonujący prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych – 50%	2217,29	2552,45
Młodociany:		
– w I roku nauki – 5%	221,73	255,25
– w II roku nauki – 6%	266,07	306,29
– w III roku nauki – 7%	310,42	357,34
Emeryci i renciści*	277,16	319,06
Osoby niepełnosprawne – 37,5% + 6,25%	1940,13	2233,40

* Dotyczy emerytów i rencistów niebędących nauczycielami. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na ZFŚS w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (art. 53 ust. 2 KN).

UWAGA:

11 sierpnia 2023 r. weszła w życie ustawa z 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2023 r., poz. 1586) mocą której zmieniono wysokości dokonywania odpisów na ZFŚS w 2023 r. Zgodnie z art. 3 tej ustawy nowe brzmienie otrzymał art. 51 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (DzU z 2023 r., poz. 998), w którym ustalono dwie kwoty przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej ogłoszonego przez Prezesa GUS, służące do ustalenia odpisów na ZFŚS w bieżącym roku. I tak:

- w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 30 czerwca 2023 r. jest to kwota – 4434,58 zł, czyli przeciętne wynagrodzenie miesięczne w drugim półroczu 2019 r. ogłoszone w MP z 2020 r., poz. 195;
- w okresie od 1 lipca 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. jest to kwota – 5104,90 zł, czyli przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r. (MP z 2022 r., poz. 266).

Nauczyciele:

Stosowne zmiany zostały wprowadzone również w ustaleniu odpisu na ZFŚS dla nauczycieli. Zgodnie z wytycznymi zawartymi w art. 1 ustawy zmieniającej:

- w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 30 czerwca 2023 r. do ustalania odpisu na ZFŚS dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r., czyli 3045,21 zł¹. Zatem odpis dla nauczyciela, zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć, w tym okresie wynosi 3349,73 zł (110% kwoty bazowej).
- w okresie od 1 lipca 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. do ustalania odpisu na ZFŚS dla nauczycieli stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2021 r., czyli 3537,80 zł². Wobec tego odpis dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć, w tym okresie wynosi – 3891,58 zł (110% kwoty bazowej).

Zgodnie z art. 1 ust. 3 i art. 12 ustawy zmieniającej równowartość dokonanych odpisów w wysokości naliczonej zgodnie ze zmienionymi zasadami pracodawca powinien przekazać na rachunek bankowy ZFŚS w terminie do dnia 30 września 2023 r., uwzględniając dotychczas przekazaną kwotę dokonanych odpisów.

¹ Ustawa budżetowa na rok 2019 z 16 stycznia 2019 r. (DzU z 2019 r., poz. 198).

² Ustawa budżetowa na rok 2021 z 20 stycznia 2021 r. (DzU z 2021 r., poz. 190).



Centrala

VULCAN sp. z o.o.
ul. Wołowska 6
51-116 Wrocław
tel.: 71 757 29 29

www.vulcan.edu.pl

Centrum Obsługi Klienta

tel.: 71 757 29 29
cok@vulcan.edu.pl

Regiony

Region 1

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > mazowieckie
- > podlaskie
- > warmińsko-mazurskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 2

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > lubelskie
- > łódzkie
- > podkarpackie
- > świętokrzyskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 3

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > dolnośląskie
- > lubuskie
- > małopolskie
- > opolskie
- > śląskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Region 4

Region obejmuje swoim działaniem województwa:

- > kujawsko-pomorskie
- > pomorskie
- > wielkopolskie
- > zachodniopomorskie

Regionalny dyrektor sprzedaży:
Sebastian Romanowski
tel: 602 641 851

Centrum Obsługi Klienta:
tel.: 71 757 29 29, e-mail: cok@vulcan.edu.pl

Dowiedz się, jak prawidłowo zamknąć rok obrachunkowy oraz stworzyć sprawozdania finansowe.

Jak przygotować się do zamknięcia roku obrachunkowego?
Jak prawidłowo sporządzić automatyczny bilans i inne sprawozdania finansowe? Jakie czynności należy wykonać, aby prawidłowo pozamykać okresy sprawozdawcze oraz utworzyć automatyczny bilans otwarcia na kolejny rok obrachunkowy?

Zapraszamy na szkolenie online z aplikacji Finanse VULCAN

Dla kogo: księgowi, posługujący się na co dzień programem Finanse VULCAN

Termin: 14 i 21.11.2023 r.; 9:00-12:00

Cena: 390zł/os.

Wiedza i umiejętności zdobyte na szkoleniu:

- przyspieszą przeprowadzenie wszystkich czynności kontrolnych,
- ułatwią automatyczne przygotowanie sprawozdań finansowych,
- umożliwią bezproblemowe rozpoczęcie nowego roku obrachunkowego.

Szkolenie obejmuje praktyczną wiedzę w zakresie działań, jakie księgowi powinni wykonać w aplikacji Finanse VULCAN, w związku z zamknięciem roku obrachunkowego.



Zapisz się:

www.vulcan.edu.pl/finanse-zamykanie-roku

Szanowni Państwo!

Zachęcamy do prenumeraty naszego wydawnictwa. Zapewniamy, że dołożymy wszelkich starań, aby każdy jego nowy numer docierał do Państwa jak najszybciej.


Prenumerata to gwarancja stałej ceny!

Warunki prenumeraty:

1. Prenumeratę wydawnictwa „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą” można rozpocząć w dowolnym momencie.
2. Rocznie wydawanych jest 11 numerów pisma. Numer wakacyjny (lipiec – sierpień) jest numerem łączonym.
3. Wydawca gwarantuje stałą cenę w czasie trwania prenumeraty.
4. Ceny prenumeraty:
 - a. prenumerata roczna – 264 zł,
 - b. prenumerata roczna (dla placówek, które posiadają licencję na dowolny pakiet Optivum) – 209 zł.
5. Prenumeratę można zamówić:
 - a. faksem – numer 71 757 29 29,
 - b. za pośrednictwem strony www.vulcan.edu.pl,
 - c. listownie – VULCAN sp. z o.o., ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław.
6. Koszty wysyłki kolejnych numerów wydawnictwa ponosi wydawca.
7. Niezwłocznie po otrzymaniu zamówienia wyślemy do zamawiającego aktualny numer czasopisma „Doradca. Kadry, finanse, zarządzanie oświatą”.
8. Powyższe warunki prenumeraty obowiązują do czasu odwołania i dotyczą wszystkich placówek oświatowych i jednostek samorządowych.

Wydawca:

VULCAN sp. z o.o.
ul. Wołowska 6, 51-116 Wrocław, www.vulcan.edu.pl

 Centrum Obsługi Klienta VULCAN
tel./faks: 71 757 29 29
cok@vulcan.edu.pl

KRS 0000153176, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej we Wrocławiu,
VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
REGON 005993000, NIP 898-001-44-51, Kapitał zakładowy 2 700 000 zł