



Ministerstwo Edukacji Narodowej

Departament Współpracy z Samorządem Terytorialnym

DWST-WPZN.053.6.2025.EW
Warszawa, 12 grudnia 2025 r.

Pani



Szanowna Pani Prezes,

odpowiadając na pismo z dnia 13 października 2025 r., w części stanowiące petycję w sprawie wynagrodzeń nauczycieli, a w części wniosek o udostępnienie informacji publicznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej uprzejmie przedstawia następujące wyjaśnienia i informacje.

Ad. 1-3. W myśl art. 42 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.) czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. **W ramach tego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia** nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 (tzw. pensum);
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Czas pracy nauczyciela zdeteterminowany jest wykonywanymi przez niego zadaniami, przy czym wyłącznie zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, są realizowane w wymiarze określonym przepisami prawa oraz ewidencjonowane. Praca nauczycieli poza ww. godzinami zajęć jest określona zadaniowo, a jej wymiar wynika z bieżących potrzeb szkoły. Do zadań tych należą w szczególności inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów. Należy podkreślić, iż to dyrektor szkoły, w granicach obowiązującego prawa, decyduje o przydzielonych nauczycielowi zadaniach oraz ich wymiarze, przy czym łączny wymiar czasu pracy nauczyciela nie może przekroczyć 40 godzin tygodniowo. Ustalone dla nauczyciela wynagrodzenie przysługuje mu nie tylko za realizację zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (tzw. pensum), ale za realizację wszystkich obowiązków

w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy, w tym za realizację innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły.

Niewątpliwie sprawowanie opieki nad uczniami w trakcie przerw międzylekcyjnych należy do obowiązków nauczycieli mieszczących się w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły. W świetle art. 6 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela realizacja zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę jest jednym z podstawowych obowiązków nauczycieli. Zgodnie z § 14 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2020 r. poz. 1604, z późn. zm.) przerwy w zajęciach uczniowie spędzają pod nadzorem nauczyciela. W myśl art. 98 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043, z późn. zm.) statut szkoły zawiera w szczególności zakres zadań nauczycieli, w tym nauczyciela wychowawcy i nauczyciela bibliotekarza, oraz innych pracowników szkoły, w tym także zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, a także sposób i formy wykonywania tych zadań dostosowane do wieku i potrzeb uczniów oraz warunków środowiskowych szkoły. Tak więc zadania nauczycieli związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom, w tym związane z pełnieniem dyżurów w czasie przerw, powinny być określone w statucie szkoły. Na podstawie statutu w szkole powinien zostać opracowany regulamin oraz harmonogram dyżurów nauczycieli w czasie przerw między lekcjami.

Jak wynika z powyższego, czas dyżurów pełnionych przez nauczycieli w czasie przerw nie wlicza się do tzw. pensum, ale stanowi realizację innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły w ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciela, za które nauczyciel również otrzymuje wynagrodzenie. Jednocześnie należy zauważyć, że dyrektor szkoły powinien planować dyżury odpowiednio do możliwości kadrowych, z uwzględnieniem konieczności zapewnienia przerw nauczycielom. Na podstawie art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela do nauczycieli ma zastosowanie art. 134 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), który stanowi, że jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin - pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin - pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin - pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

Jednocześnie należy wyjaśnić, że przywołany w Pani piśmie wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 29 października 2020 r., V Pa 39/20, nie dotyczy sprawowania przez nauczycieli dyżurów na przerwach w szkole, lecz sprawowania opieki nad dziećmi w przedszkolu, którego organizacja pracy jest inna niż organizacja pracy szkoły. W przedszkolach realizowany jest program wychowania przedszkolnego przygotowany przez nauczyciela w oparciu o podstawę programową wychowania przedszkolnego. Program ten jest realizowany przez cały czas pobytu dziecka w przedszkolu (rozumianego nie jako budynek użyteczności publicznej, ale jako miejsce organizacji zajęć wychowania

przedszkolnego), tj. od momentu przyjścia dziecka do przedszkola do momentu opuszczenia przedszkola przez dziecko. Program realizowany jest systematycznie, w sposób ciągły. Jego realizacji nie można utożsamiać z czasem bezpłatnego nauczania, wychowania i opieki. Wynika to z przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz. U. z 2017 r. poz. 356, z późn.zm.), a także rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli (Dz. U. z 2023 r. poz. 2736) oraz ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 439).

Realizowanie przez nauczycieli wycieczek szkolnych również mieści się w zakresie ich obowiązków. Wycieczki stanowią bowiem w szczególności uzupełnienie programu wychowania przedszkolnego albo programu nauczania. Większość krótkich wycieczek, wyjść do muzeum, kina, teatru itp., nauczyciele realizują w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć (tzw. pensum). W przypadku, gdy wycieczka przekracza obowiązujący nauczyciela wymiar zajęć, opieka nad uczniami w trakcie wycieczki może być sprawowana w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Szczegółowa organizacja tych zajęć jest zdeterminowana postanowieniami statutu szkoły. Należy wskazać, iż statut szkoły jest jej kluczowym dokumentem w kwestii organizacji i sposobu wypełniania zadań szkoły, w tym podstawą egzekwowania obowiązków pracowniczych przez pracodawcę. O ile więc zajęcia i czynności realizowane w trakcie wyjść i wyjazdów z uczniami wynikają z zadań statutowych szkoły, w tym potrzeb i zainteresowań uczniów, są one obowiązkiem nauczyciela.

Odnosząc się do kwestii wynagrodzenia za okres wycieczki szkolnej uprzejmie wyjaśniam, że jak już powyżej zostało to wyjaśnione, nauczyciele otrzymują wynagrodzenie za pracę z tytułu realizowania wszystkich zajęć i czynności w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo, a nie wyłącznie za realizację zajęć w ramach tzw. pensum. Nauczyciel uczestniczący w wycieczce otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w takiej samej wysokości, jak gdyby prowadził zajęcia w danym dniu na terenie szkoły. Ponadto obowiązujące przepisy w sposób jasny określają, że nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przydzielone mu w arkuszu organizacji szkoły, których nie zrealizował z powodu sprawowania opieki nad uczniami na wycieczce szkolnej. Zgodnie bowiem z art. 35 ust. 3e pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje również w przypadku, gdy nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu przydzielone godziny zajęć opiekuńczych lub wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 tej ustawy. Opieka nad uczniami na wycieczce szkolnej niewątpliwie stanowi realizację zajęć opiekuńczo-wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Nie może zatem budzić

wątpliwości, że nauczyciel, który zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych sprawował w tym samym dniu opiekę nad uczniami na wycieczce szkolnej, jest uprawniony do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe. Również w świetle art. 35 ust. 3e ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 21 listopada 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (ustawa oczekuje na podpis Prezydenta), nauczyciel, który nie zrealizuje godzin ponadwymiarowych z powodu sprawowania opieki na wycieczce, zachowa prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe.

Niezależnie od powyższego, dyrektor szkoły posiada instrument płacowy pozwalający docenić finansowo szczególne zaangażowanie nauczyciela w pracę. Takim elementem systemu wynagradzania jest dodatek motywacyjny, który przyznawany jest w zależności od oceny zaangażowania nauczyciela w realizację obowiązków służbowych, w czym mieści się m.in. zróżnicowanie przez nauczyciela form oddziaływania dydaktycznego i wychowawczego poprzez np. realizację wycieczek. Zgodnie z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755, z późn. zm.) jednym z ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego jest zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że w związku z uchwałą z dnia 26 lutego 2025 r., III PZP 3/24, w której Sąd Najwyższy przyjął, że praca wykonywana przez nauczyciela ponad normy czasu pracy z art. 42 ust. 1 ustawy - Karta Nauczyciela, jest pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, w Ministerstwie Edukacji Narodowej podjęto prace nad wypracowaniem rozwiązań prawnych w zakresie godzin nadliczbowych nauczycieli. Wieloaspektowe analizy wykazały konieczność uregulowania tych kwestii w szerszym kontekście uwarunkowań systemowych w zakresie czasu pracy i wynagradzania nauczycieli, z uwzględnieniem specyfiki pracy szkół. Poszczególne kwestie są konsultowane z Państwową Inspekcją Pracy. Do czasu unormowania tych kwestii na gruncie pragmatyki nauczycielskiej, w zakresie godzin nadliczbowych należy stosować rozwiązania przyjęte w Kodeksie pracy, mając jednocześnie na uwadze przepisy art. 42 ustawy – Karta Nauczyciela. Organizując wycieczkę szkolną dyrektorzy szkół powinni zapewnić obsadę kadrową w sposób umożliwiający zachowanie norm czasu pracy obowiązujących nauczycieli. Jeżeli nie da się zapewnić takiej organizacji czasu pracy opiekunów wycieczki dyrektor szkoły może polecić nauczycielom, którzy mają sprawować opiekę na wycieczce, pracę w godzinach nadliczbowych, mając na względzie konieczność zapewnienia tym nauczycielom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub czas wolny od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

W świetle obowiązujących przepisów prawa Minister Edukacji nie jest uprawniony do rozstrzygania indywidualnych spraw ze stosunku pracy nauczycieli, ani też do podjęcia działań nadzorczych lub jakiegokolwiek interwencji w przypadku naruszania przez dyrektorów szkół przepisów prawa pracy.

Stosownie do art. 68 ust. 5 ustawy – Prawo oświatowe dyrektor szkoły jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Do jego kompetencji należy podejmowanie określonych przepisami prawa decyzji w zakresie spraw pracowniczych. Decyzje dyrektora szkoły weryfikowane są przez sądy pracy, które zgodnie z art. 91c ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela rozpatrują spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli.

Organem uprawnionym do oceny prawidłowości stosowania przepisów prawa pracy przez pracodawców oraz do udzielania porad w tym zakresie jest Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.).

W przypadku wątpliwości w sprawach dotyczących stosowania prawa pracy nauczyciele mogą zwracać się o pomoc osobiście, telefonicznie lub na piśmie do właściwego miejscowo Okręgowego Inspektoratu Pracy. Ponadto Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa.

Ad. 4. Odnosząc się do kwestii organizowania zastępstw za nieobecnych nauczycieli uprzejmie wyjaśniam, że w przypadku konieczności zastępstwa nieobecnego nauczyciela dyrektor szkoły może:

- powierzyć nauczycielowi tej szkoły realizację doraźnego zastępstwa (art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela),
- zatrudnić nowego nauczyciela na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela (art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela).

Podjęcie decyzji w sprawie wyboru jednej z ww. form zastępstwa nieobecnego nauczyciela należy do kompetencji dyrektora szkoły.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w Panie piśmie należy zauważyć, że obowiązujące przepisy nie przewidują przydzielania nauczycielom zatrudnionym w szkole doraźnych zastępstw innych niż przewidziane w art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela, zaś nowelizacja ustawy – Karta Nauczyciela nie zmieniła sposobu dokumentowania i rozliczania godzin doraźnych zastępstw oraz przydzielania ich nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze zajęć.

Zgodnie z art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. Przepis ten został dodany ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1845) i od tamtej pory nie uległ zmianie.

Z przepisu art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela jednoznacznie wynika, że w ramach godzin doraźnych zastępstw realizowane są zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, tj. zajęcia, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela. Dla nauczyciela zastępującego są to godziny zajęć wykraczające poza liczbę godzin zajęć realizowanych w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Godziny doraźnych

zastępstw mogą być przydzielane zarówno nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć jak i nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze zajęć. Są one realizowane przez nauczycieli w ramach obowiązującego ich czasu pracy i ich przydzielenie nie powoduje zwiększenia wymiaru zatrudnienia nauczyciela. Przydzielając godziny doraźnych zastępstw nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć dyrektor szkoły powinien mieć na uwadze obowiązujący tego nauczyciela czas pracy, tak aby nie doprowadzić do jego przekroczenia. Przydzielenie godzin doraźnych zastępstw nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć nie wiąże się z obowiązkiem aneksowania umowy o pracę zawartej z tym nauczycielem.

Ustawą z dnia 25 lipca 2025 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1160) w ustawie – Karta Nauczyciela uregulowano szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za godzinę doraźnego zastępstwa. Zgodnie z art. 35 ust. 3a i 3b ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się jako iloraz, w którym dzielną jest suma przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych oraz doraźnych zastępstw odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych, a dzielnikiem jest miesięczna liczba godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o której mowa w ust. 3a, oblicza się jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych i liczby 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

Do obliczenia wynagrodzenia za jedną godzinę doraźnego zastępstwa dla nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze zajęć należy uwzględnić stawkę wynagrodzenia zasadniczego przewidzianą dla nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć oraz tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć obowiązujący tego nauczyciela, tj. określony dla stanowiska, na którym nauczyciel jest zatrudniony.

Tak więc każdorazowo przyznanie nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć godziny doraźnego zastępstwa za nieobecnego nauczyciela skutkuje przyznaniem mu dodatkowego wynagrodzenia, analogicznego, jak za pracę w godzinach ponadwymiarowych, ale nie skutkuje zwiększeniem wymiaru zatrudnienia oraz zmianą umowy o pracę.



[REDACTED]

This image shows a full page of a document template designed for handwritten notes. It features a series of evenly spaced, horizontal grey lines across the entire width of the page, providing a guide for writing. The background is white, and there are no margins, headers, or footers visible.

[REDACTED]

[illegible]

This image shows a full page of a document template. It consists of a series of evenly spaced, horizontal grey lines on a white background, resembling notebook paper. The lines extend across the entire width of the page and are separated by uniform gaps. There are no margins, text, or other markings present.

[REDACTED]

Z poważaniem

Jerzy Jakubczuk
Dyrektor
/ – podpisano cyfrowo/