

**Uchwała Nr XIV/102/2016
Rady Gminy Sieroszewice
z dnia 29 lutego 2016 roku**

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1515 z późn. zm.) oraz art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeksu postępowania administracyjnego(t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 23) uchwała się, co następuje:

§ 1. Uznaje się za niezasadną skargę Pani *** z dnia 25 stycznia 2016 roku na działalność dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie.

§ 2. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady do poinformowania skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

UZASADNIENIE
do Uchwały Nr XIV/102/2016 Rady Gminy Sieroszewice
z dnia 29 lutego 2016 roku

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie

Były nauczyciel Szkoły Podstawowej w Parczewie złożył skargę do Wielkopolskiego Kuratora Oświaty w Poznaniu na działalność dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie.

Wicekurator Oświaty w Poznaniu przekazał skargę zgodnie z właściwością do Przewodniczącego Rady Gminy Sieroszewice. Skarga wpłynęła do Urzędu Gminy Sieroszewice w dniu 08.02.2016 roku.

Na podstawie art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 23), jeżeli przepisy szczególne nie określają innych organów właściwych do rozpatrywania skarg, organem właściwym do rozpatrzenia skargi dotyczącej zadań lub działalności wójta, burmistrza lub prezydenta miasta i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych jest rada gminy. Szkoła Podstawowa w Parczewie jest jednostką organizacyjną Gminy Sieroszewice, tak więc właściwym organem do rozpatrzenia skargi na dyrektora tej szkoły jest Rada Gminy Sieroszewice.

Skarżący nauczyciel przedstawił negatywne strony działalności dyrektora szkoły, w szczególności: pomawianie na forach internetowych, wydawanie poleceń niezgodnych z prawem, nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia, kwestionowanie decyzji nauczyciela – wychowawcy, zachowania uwłaczające godności nauczyciela, niszczenie relacji społecznych, nierówne traktowanie pracowników, stwarzanie atmosfery braku poczucia bezpieczeństwa i higieny pracy, zaniedbywanie obowiązków służbowych i inne nieprawidłowości.

Przewodniczący Rady Gminy Sieroszewice zobowiązał Dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie do udzielenia pisemnych wyjaśnień w zakresie zarzutów stawianych w skardze. Dyrektor szkoły w dniu 18 lutego 2016 r. przedłożył Radzie Gminy Sieroszewice pisemne wyjaśnienie w powyższej sprawie.

Rada Gminy rozpatrywała w/w skargę podczas posiedzeń: Komisji Kultury, Oświaty, Zdrowia, Pomocy Społecznej w dniu 19 lutego br., Komisji Rewizyjnej w dniu 23 lutego br. oraz Komisji Budżetu, Finansów i Zaopatrzenia, Komisji Rolnictwa, Rozwoju Gospodarczego i Infrastruktury w dniu 24 lutego br. oraz na XIV Sesji Rady Gminy Sieroszewice w dniu 29 lutego 2016 r. Po analizie treści skargi oraz pisemnego wyjaśnienia Dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie, a także w oparciu o ustną opinię Dyrektora Gminnego Zakładu Ekonomiczno-Administracyjnego Szkół i Przedszkoli w Sieroszewicach stwierdzono, co następuje:

Rozliczenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe odbywa się zgodnie z zapisami Uchwały Nr XXIV/151/09 Rady Gminy Sieroszewice z dnia 31 marca 2009 roku w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom zatrudnionym w szkołach, przedszkolach prowadzonych przez Gminę Sieroszewice dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia, a także wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego. Niezasadny jest także zarzut zwłoki wykonania Wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 15.11.2012 r. Wyrok wraz z uzasadnieniem wpłynął do szkoły w dniu 04.12.2012 r. W możliwie krótkim czasie, Dyrektor szkoły podjął działania zmierzające do dokonania zmian w budżecie szkoły na 2012 r. celem zapewnienia środków w paragrafach wydatków, właściwych dla wykonania wyroku. W dniu 27.12.2012 r. zasądzona kwota wraz z odsetkami została przelana na rachunek bankowy nauczyciela.

Na podstawie art. 229 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem Dyrektora szkoły, skarżący

nauczyciel po długotrwałej chorobie dostarczył zaświadczenie lekarskie o dwuznaczej treści, dlatego wystąpił o wyjaśnienie do lekarza Medycyny Pracy. Załączone do skargi wpisy dotyczące tegoż zaświadczenia, zamieszczone na forum internetowym Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty nie wskazują imiennie osoby oraz nie potwierdzają szkalowania nauczyciela.

Zobowiązanie nauczyciela prowadzącego zajęcia w oddziale przedszkolnym do pracy w okresie ferii zimowych wynika z organizacji pracy takiego oddziału. Zgodnie z wielokrotnie prezentowanym stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej, oddział przedszkolny w szkole podstawowej zachowuje odrębności programowe, a kształcenie i wychowanie w nim jest zorganizowane odmiennie niż w oddziałach szkoły podstawowej, na zasadach odnoszących się do oddziałów przedszkola, tj. zgodnie z ramowym statutem przedszkola. Na podstawie § 10 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 ramowego statutu publicznego przedszkola, stanowiącego załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624, ze zm.), przedszkole funkcjonuje przez cały rok szkolny, z wyjątkiem przerw ustalonych przez organ prowadzący. W organizacji przedszkola nie są zatem przewidziane ferie zimowe i letnie, a w konsekwencji zalicza się je do tzw. placówek nieferyjnych. Tę samą zasadę należy stosować do oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty jest największą w Polsce organizacją zrzeszającą dyrektorów szkół i placówek oświatowych, wizytatorów oraz urzędników samorządowych i kuratorskich. Prowadzone przez Stowarzyszenie internetowe forum OSKKO stanowi platformę wymiany doświadczeń praktyków zarządzania oświatą, ułatwia kontakty w środowisku oświatowej kadry kierowniczej, wspomaga w bieżącej pracy. Z wyjaśnień Dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie wynika, że od 2009 r. jest członkiem Stowarzyszenia. Wpisy na forum zamieszczone w latach 2009-2015 stanowią element wymiany poglądów zawodowych oraz wynikają z potrzeby uzyskania pomocy w zakresie rozwiązania złożonych spraw w szkole. Dyrektor szkoły podkreślił w wyjaśnieniu, że nie korzystał z platformy internetowej w czasie realizacji obowiązkowych zajęć dydaktycznych.

Dyrektor szkoły nie potwierdził także wręczenia nauczycielowi nagany w obecności rodziców dziecka uczęszczającego do oddziału przedszkolnego we wrześniu 2014 r. Ukaranie nauczyciela było konsekwencją wniesionej przez rodziców dziecka, skargi na niedopełnienie przez nauczyciela obowiązku zapewnienia właściwej opieki podczas zajęć – pozostawienie dziecka bez opieki w zamkniętej sali w czasie odbywającego się szkolnego apelu. Na podstawie art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę. Również zgodnie z § 13 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 2003 r. Nr 6, poz. 69 ze zm.) niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby.

W dniu 8 marca 2015 r. w godzinach od 17:00 do 19:00 skarżący nauczyciel zorganizował w szkole Koncert Walentynkowy dla rodziców, nie objęty planem imprez szkolnych. W koncercie nie uczestniczył Dyrektor szkoły oraz inni nauczyciele szkoły. Z wyjaśnienia Dyrektora wynika, że dopiero w dniu imprezy, po godzinie 14, został poinformowany o organizowanym przedsięwzięciu, dlatego nie mógł w nim uczestniczyć, a w konsekwencji dokonać jego właściwej oceny z punktu widzenia osoby pełniącej nadzór pedagogiczny.

Dyrektor odniósł się także obszernie do zarzutu związanego z przenośnym komputerem, stanowiącym wyposażenie szkoły. Laptop został zakupiony dla potrzeb oddziału przedszkolnego i był wykorzystywany przez wszystkich nauczycieli prowadzących zajęcia w tym oddziale. Komputer w okresie dłuższych przerw w pracy szkoły przechowywany był w sali komputerowej. Wypożyczenie przez nauczyciela sprzętu do domu było możliwe po uprzednim zgłoszeniu tego faktu Dyrektorowi szkoły. Zdaniem Dyrektora, skarżący nauczyciel ignorował zasady obowiązujące w tym zakresie w szkole. W okresie świątecznej przerwy wielkanocnej, w dniu odbywania się szkolenia BHP w innej szkole, Dyrektor stwierdził brak komputera w sali przedszkolnej, dlatego ze względu na brak kontaktu telefonicznego do nauczyciela skarżącego, zwrócił się sms do innego nauczyciela szkoły, uczestniczącego wraz ze skarżącym w szkoleniu BHP, o przekazanie i wyjaśnienie sprawy. Jednocześnie należy podkreślić, że Dyrektor jako osoba materialnie odpowiedzialna za mienie szkolne, ma prawo do ustalania zasad ochrony tego mienia i egzekwowania przestrzegania przez pracowników tych zasad.

W maju 2015 r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 wyżej cytowanej Karty Nauczyciela, skarżący nauczyciel otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela (brak oddziału przedszkolnego oraz brak innych godzin dydaktycznych właściwych dla kwalifikacji nauczyciela). Według Dyrektora szkoły, wytypowany do zwolnienia nauczyciel, nie wypełniał także obowiązków wynikających z art. 6 pkt 3 i 42 ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela, tj. nie dążył do pełni własnego rozwoju, gdyż przez 38 lat pracy zawodowej nie podnosił swoich kwalifikacji poprzez: podwyższenie poziomu wykształcenia, nabycie uprawnień do nauczania innych przedmiotów lub udział w zewnętrznym doskonaleniu zawodowym. Skarżący nie skorzystał z prawa odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę, ani z przysługującego prawa przejścia, na swój wniosek, w stan nieczynny, dlatego z dniem 31 sierpnia 2015 r. został z nim rozwiązany stosunek pracy. Z dniem 1 września nauczyciel przeszedł na emeryturę.

Poruszone w skardze okoliczności nie wskazują na stosowanie mobbingu wobec nauczyciela. Pojęcie mobbingu jest zdefiniowane w art. 94³ § 2 Kodeksu pracy i oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Na podstawie przeprowadzonej analizy przyznanych nauczycielowi skarżącemu dodatków do wynagrodzenia oraz nagród w okresie ostatnich 7 lat, nie dopatrzonego przez niego, nierównego traktowania pracowników.

Wskazywane przez nauczyciela inne nieprawidłowości w zakresie wykonywania zadań oraz pełnienia nadzoru przez Dyrektora szkoły, tj.: zmiana terminów rad pedagogicznych, nieprzedstawianie porządku obrad, nie odczytywanie protokołów z ostatnich posiedzeń rady, brak możliwości wniesienia uwag, niezgodny z prawem wybór przedstawiciela rady do komisji konkursowej na stanowisko dyrektora szkoły, ustalanie rozkładu zajęć niezgodnie z higieną pracy ucznia, przerzucanie obowiązków na nauczycieli, brak zajęć specjalistycznych dla uczniów, wybiórcze zapraszanie gości do szkoły, niski poziom spełnienia wymagań przez szkołę w przeprowadzonej ewaluacji zewnętrznej, na podstawie art. 34 a ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.) nie podlegają nadzorowi przez organ prowadzący szkołę. Zdaniem Dyrektora szkoły, zasady pracy rady pedagogicznej są zgodne z przyjętym regulaminem

pracy tego organu. Ponadto wyniki ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w szkole w 2012 r. ujęte w raporcie końcowym nie potwierdzają zarzucanego niskiego poziomu spełniania wymagań przez szkołę.

Na podstawie art. 39 ust. 3 przywoływanej ustawy o systemie oświaty dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Dyrektor w szczególności decyduje w sprawach: zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły oraz przyznawania nagród oraz wymierzania kar porządkowych nauczycielom i innym pracownikom szkoły. Natomiast pracownik w oparciu o art. 100 § 1 Kodeksu pracy jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pracownik, który nie zgadza się z decyzjami pracodawcy lub uważa, że stosowany jest wobec niego mobbing, na podstawie art. 242 § 1 i art. 262 § 1 Kodeksu pracy może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej, przed sądem pracy. Rada Gminy nie jest właściwa do rozstrzygnięcia indywidualnych sporów pracowniczych wynikających ze stosunku pracy.

W związku z powyższym Rada Gminy Sieroszewice postanawia uznać, że skarga złożona na działalność dyrektora Szkoły Podstawowej w Parczewie jest niezasadna.

Należy mieć również na uwadze, że na podstawie art. 239 § 1 ustawy Kodeks postępowania administracyjnego w przypadku gdy skarga, w wyniku jej rozpatrzenia, została uznana za bezzasadną i jej bezzasadność wykazano w odpowiedzi na skargę, a skarżący ponowił skargę bez wskazania nowych okoliczności - organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy – bez zawiadamiania skarżącego.