

W szkołach funkcjonują dwa pojęcia dopełnienie i uzupełnienie etatu. Są to konstrukcje różniące się od siebie:

1. **Dopełnienie** – godzin do pełnego etatu np. godzinami świetlicowymi, jest sposobem utrzymania zatrudnienia nauczyciela według rodzaju jego stosunku pracy. Dopełnienia dokonuje dyrektor szkoły w ramach dotychczasowego stosunku pracy bez zmiany jego warunków i w ramach posiadanych przez nauczyciela kwalifikacji. Obowiązkiem nauczyciela jest zgodnie z treścią art. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) – dalej KN, rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem.

Zatem w zasadzie dopełnienie godzin jest swoistym zobowiązaniem nauczyciela do wykonywania w pewnym zakresie czasu pracy innych obowiązków, w ramach posiadanych przez nauczyciela kwalifikacji (np. zobowiązanie nauczyciela do pracy na świetlicy w części etatu). Jest to instytucja formalnie pozaustawowa w takim sensie, że nie została ona wyraźnie wyszczególniona w treści pragmatyki nauczycielskiej. Natomiast bez wątplenia mieści się ona w katalogu kompetencji dyrektora szkoły jako kierownika zakładu pracy, które uprawniają go do prawidłowej organizacji nauczania w szkole oraz prowadzenia polityki kadrowej.

Dopełnienie powinno odbyć się w drodze porozumienia zmieniającego, zakładającego zgodę obu stron stosunku pracy. Oczywiście w sytuacji braku zgody nauczyciela, dyrektorowi pozostanie zaproponowanie nauczycielowi ograniczenia zatrudnienia, o którym mowa w art. 22 ust. 2 KN, lub wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 20 KN w sytuacji nieuzyskania takiej zgody.

2. Jeżeli chodzi o **uzupełnienie** etatu to jest ona – zgodnie z treścią art. 22 ust. 1 KN – instytucją stosowaną przez organ prowadzący szkołę, który może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub – za jego zgodą – na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć.

Istota tej regulacji polega na tym, że nauczyciel mimo zatrudnienia w jednej szkole, realizuje swoje obowiązki nauczycielskie w kilku szkołach (przynajmniej dwóch) w celu uzupełnienia

obowiązkowego wymiaru zajęć. Jest to więc konstrukcja prawna, która z jednej strony umożliwia organowi prowadzącemu lepsze zabezpieczanie potrzeb edukacyjnych na swoim terenie, zaś w przypadku nauczyciela umożliwia uniknięcie ograniczenia zatrudnienia. Zastosowanie uzupełnienia godzin do pełnego etatu nie powoduje konieczności nawiązania dodatkowego stosunku pracy w szkole w której etat jest uzupełniany.

UWAGA!

Niedopuszczalne jest uzupełnianie wymiaru czasu pracy godzinami pracy wykonywanej na innym stanowisku, na którym wymiar obowiązującego czasu pracy jest inny, bez zmiany stanowiska pracy (np. niedopuszczalne jest łączenie 18-godzinnego pensum nauczyciela z 26-godzinny pensum nauczyciela świetlicy bez zmiany stanowiska pracy – ze stanowiska np. nauczyciela historii na stanowisko nauczyciela o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin). Dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin i jego pensum ustala organ prowadzący szkołę w drodze uchwały (art. 42 ust. 7 pkt 3 KN). Uzupełnianie odbywa się wyłącznie do pełnego wymiaru pensum nauczyciela. Nauczyciel w szkole (szkołach), w której uzupełnia pensum, nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych. Jeżeli szkoła ta chce powierzyć nauczycielowi realizację zajęć w wymiarze przekraczającym liczbę godzin koniecznych do uzupełnienia pensum, zawiera z nauczycielem odrębny stosunek pracy na liczbę godzin ponad pensum.