

## Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport

Opublikowano: niedziela, 27, lipiec 2014 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odsłony: 2306

---

Ustawa Karta Nauczyciela w art. 75 statuuje odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli.

Nauczyciel podlega takiej odpowiedzialności za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub uchybienie takim obowiązkom jak:

- 1) rzetelna realizacja zadań związanych 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;
- 2) wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2009 r. za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nauczyciel odpowiada w trybie dyscyplinarnym, określonym w przepisach ustawy Karta Nauczyciela z wyłączeniem możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego nauczyciela na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Natomiast za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy. Oznacza to, że za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia,
- 2) karę nagany.

Ponadto za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu innych potrąceń (sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi). Wpływy z kar pieniężnych przeznaczają się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.