

X Jubileuszowy Kongres

*Portal*  *Oswiatowy.pl*

# **PRACOWNIK Z UKRAINY W SZKOLE I PLACÓWCE OŚWIATOWEJ**

**Wybrane zagadnienia kadrowo-płacowe**

---

# **PRACOWNIK Z UKRAINY W SZKOLE I PLACÓWCE OŚWIATOWEJ – WYBRANE ZAGADNIENIA KADROWO-PŁACOWE**

Opracował: Michał Kowalski

na podstawie materiałów własnych oraz autorstwa:

dr Patryka Kuziora, Katarzyny Maladyn-Krupa, Anny Trochimiuk, Wioletty Wołek-Sarek, Łukasza Zygmunta

w

## **Z e-booka dowiesz się:**

- czy konieczne jest potwierdzanie znajomości języka polskiego przez pracownika z Ukrainy;
- jakich oświadczeń wymagać od pracowników z Ukrainy przed zatrudnieniem;
- w jakich rejestrach zweryfikować kandydata do zatrudnienia z Ukrainy;
- jak potwierdzić kwalifikacje pracownika z Ukrainy w tym nauczyciela;
- jak udowodnić legalność zatrudnienia pracownika z Ukrainy w szkole;
- jak pracownicy z Ukrainy mogą udokumentować staż pracy uprawniający do dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej;
- jak ustalić urlopowy staż pracy pracownika z Ukrainy;
- które dokumenty dla pracownika z Ukrainy wymagają tłumaczenia;
- na jakich zasadach pracownicy z Ukrainy mogą korzystać ze środków ZFŚS w szkole;
- jak rozwiązać stosunek pracy lub zmienić warunki zatrudnienia pracownika z Ukrainy (co w przypadku porzucenia pracy).

---

## Pracownik z Ukrainy a znajomość języka polskiego

W jaki sposób kandydat do zatrudnienia na stanowisku niepedagogicznym powinien potwierdzić swoją znajomość języka polskiego? W obecnym stanie prawnym nie ma takiego obowiązku w zakresie stanowisk obsługowych i pomocniczych, w tym pomocy nauczyciela.

W zakresie stanowisk urzędniczych pracownikiem samorządowym może być cudzoziemiec jeżeli posiada znajomość języka polskiego potwierdzoną dokumentem określonym w przepisach o służbie cywilnej. Takim dokumentem jest:

- certyfikat znajomości języka polskiego poświadczający zdany egzamin z języka polskiego na poziomie średnim ogólnym lub zaawansowanym, wydany przez Państwową Komisję Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego;
- dokument potwierdzający ukończenie studiów wyższych prowadzonych w języku polskim;
- świadectwo dojrzałości uzyskane w polskim systemie oświaty;
- świadectwo nabycia uprawnień do wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego wydane przez Ministra Sprawiedliwości.

Certyfikat poświadcza znajomość języka polskiego jako obcego na jednym z następujących poziomów biegłości językowej: A1, A2, B1, B2, C1 i C2 – w grupie dostosowanej do potrzeb osób dorosłych.

Co ciekawe, nie ma obowiązku dokumentowania znajomości języka polskiego w przypadku nauczyciela z Ukrainy.

## Dokumenty niezbędne do zatrudnienia pracownika z Ukrainy

Obowiązek weryfikacji w różnego rodzaju rejestrach dotyczy przede wszystkim nauczycieli obywatelstwa Ukraińskiego. Aby zatrudnić nauczyciela z Ukrainy, muszą być także spełnione dodatkowe warunki:

- wystąpienie potrzeb wynikających z organizacji nauczania w szkole uzasadniających zatrudnienie cudzoziemca,
- wyrażenie zgody przez organ prowadzący na takie zatrudnienia,

- 
- pełna zdolność do czynności prawnych i pełnia praw publicznych u nauczyciela,
  - stwierdzenie, że przeciwko nauczycielowi nie może toczyć się przeciwko niemu postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowanie dyscyplinarne,
  - ustalenie, że nauczyciel nie był skazany prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
  - ustalenie, że nauczyciel nie był prawomocnie ukarany karą dyscyplinarną kwalifikowanego zwolnienia z pracy w okresie 3 lat przed nawiązaniem stosunku pracy, albo wydalenia z zawodu nauczyciela,
  - posiadanie przez nauczyciela kwalifikacji wymaganych do zajmowania danego stanowiska.

Wskazane wymogi zatrudnienia nauczyciela z Ukrainy muszą być odpowiednio wykazane. Dyrektor powinien zatem:

- odebrać od kandydata do zatrudnienia oświadczenie o pełnej zdolności do czynności prawnych oraz pełni praw publicznych, a także o nietoczeniu się względem niego postępowania dyscyplinarnego i karnego,
- zweryfikować cudzoziemca w Centralnym Rejestrze Orzeczeń Dyscyplinarnych (CROD),
- zażądać od cudzoziemca informacji o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego (KRK).

Warto w tym miejscu wyjaśnić, że weryfikacja obywatela Ukrainy w CROD jest możliwa. Przede wszystkim osobom, które przyjechały do Polski nie wcześniej niż 24 lutego 2022 r., będzie mógł zostać nadany numer PESEL. Niemniej jednak nawet w przypadku jego braku weryfikację da się przeprowadzić.

Dodatkowo należy sprawdzić kandydata w Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym.

.....

## Wzór. Oświadczenie kandydata do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela

.....  
(imię i nazwisko nauczyciela)

.....  
(miejscowość, data)

.....  
(adres)

.....  
Pan/Pani\* .....

Dyrektor.....

.....  
(nazwa i adres placówki)

### Oświadczenie

W związku z art. 10 ust. 5 pkt 2 i pkt 3 oraz ust. 8 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela niniejszym oświadczam, że:

- posiadam pełną zdolność do czynności prawnych,
- korzystam z pełni praw publicznych,
- nie toczy się przeciwko mnie postępowanie karne w sprawie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego ani postępowanie dyscyplinarne.

.....  
(podpis nauczyciela)

---

## Mniej formalności w przypadku pracowników niepedagogicznych

Z kolei **pracowników niepedagogicznych** (w tym również pomocy nauczyciela):

- 1) nie jest konieczna weryfikacja w Krajowym Rejestrze Karnym (wymóg niekaralności dotyczy jedynie stanowisk urzędniczych, przy czym weryfikuje się go w drodze oświadczenia kandydata),
- 2) nie dokonuje się weryfikacji w CROD (ten rejestr dotyczy wyłącznie nauczycieli
- 3) Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym (chyba, że wykonywane czynności będą polegały na edukacji, opiece, leczeniu lub wychowywaniu małoletnich – zatem weryfikacja będzie konieczna np. w przypadku pomocy nauczyciela).

## Jak kontrolować legalność zatrudnienia

Zatrudniając pracowników-cudzoziemców (m.in. obywateli Ukrainy) pracodawca winien przechowywać przez cały okres zatrudnienia **kserokopie dokumentów potwierdzających legalność ich pobytu**. W braku innych dokumentów (np.: zezwolenia na pracę, potwierdzenia statusu uchodźcy itp.), w przypadku obywateli Ukrainy może to być kserokopia paszportu z pieczęcią wjazdu na teren RP nie wcześniej niż 24 lutego 2022 r.

## Kopiowanie dokumentów i składanie w aktach osobowych

Co do zasady prowadząc akta osobowe pracodawca zobowiązany jest wskazać w nich dane osobowe pracownika, jednakże nie ma podstawy do kserowania i przetrzymywania w aktach kopii dowodu osobistego lub paszportu. Jest to sprzeczne z zasadą minimalizmu w przetwarzaniu danych osobowych.

Wyjątkiem od tej reguły jest zatrudnienie cudzoziemców, które wymaga dopełnienia szczególnych wymogów, zaś przede wszystkim możliwe jest w przypadku cudzoziemców przebywających na terenie Polski legalnie.

Jak wiadomo, obywatele Ukrainy w związku z toczącą się w ich kraju wojną, objęci zostali uproszczoną procedurą legalizacji pobytu i zatrudnienia, jed-

---

nakże nadal pracodawca nie został zwolniony z obowiązku upewnienia się, że zatrudnia osobę legalnie przebywającą na terytorium RP.

Zgodnie z treścią art. 22 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny przy czym podmiot powierzający wykonywanie pracy zobowiązany jest powiadomić w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy właściwy powiatowy urząd pracy o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Za legalny uznaje się m.in. pobyt obywatela Ukrainy w okresie 18 miesięcy od daty przybycia, pod warunkiem, że przybył on legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### **Dowód należy przechowywać przez cały okres zatrudnienia**

Z treści art. 2 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy **ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**. Dokument ten winien być przechowywany przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca (art. 3 ustawy).

Zatrudniając cudzoziemca pracodawca ma prawo, a nawet obowiązek żądać od niego dokumentów potwierdzających legalność jego pobytu w Polsce i przechowywać ich kserokopie przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca.

---

## Kwalifikacje nauczyciela z Ukrainy – jak udowodnić ich posiadanie

Obywatel Ukrainy, który uzyskał kwalifikacje do wykonywania zawodu nauczyciela w tym kraju, musi dokonać uznania zagranicznego dyplomu. W następnym kroku może on ubiegać się o uzyskanie uprawnień zawodowych nauczyciela. W przypadku ubiegania się o pracę na stanowisku nauczyciela, obywatela Ukrainy obowiązują takie same wymogi jak obywatela Polski. Jeżeli osoba, która uzyskała kwalifikacje do wykonywania zawodu nauczyciela w Ukrainie, chce w Polsce podjąć pracę w tym zawodzie, musi dokonać uznania zagranicznego dyplomu, aby następnie móc się ubiegać o uzyskanie uprawnień zawodowych, zgodnie z przepisami określającymi zasady wykonywania tego zawodu w Polsce.

### Liczy się data wydania dokumentu

Zawód nauczyciela jest w Polsce zawodem regulowanym. Oznacza to, że jego wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymogów określonych w przepisach danego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. To, w jaki sposób dokonane zostanie uznanie dyplomu, uzależnione jest od tego, kiedy ten dyplom został wydany przez ukraińską uczelnię. Dyplomy ukończenia studiów wyższych oraz dokumenty o nadaniu stopni i tytułów naukowych, wydane w Ukrainie **do 20 czerwca 2006 r.** są nadal uznawane w Polsce za równoważne z ich polskimi odpowiednikami na podstawie i na zasadach określonych postanowieniami:

- Protokołu między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy o tymczasowym uregulowaniu zagadnienia wzajemnego uznawania równoważności dokumentów ukończenia szkół średnich, szkół średnich zawodowych oraz szkół wyższych a także dokumentów o nadawaniu stopni i tytułów naukowych, sporządzonego w Warszawie dnia 18 maja 1992 r.,
- Porozumienia między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej i Rządem Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich o równoważności dokumentów o wykształceniu, stopniach i tytułach naukowych wydawanych w PRL i ZSRR, podpisanego w Warszawie w dniu 10 maja 1974 r.
- Konwencji o wzajemnym uznawaniu równoważności dokumentów ukończenia szkół średnich, szkół średnich zawodowych i szkół wyż-



---

szych, a także dokumentów o nadawaniu stopni naukowych i tytułów naukowych, sporządzonej w Pradze w dniu 7 czerwca 1972 r.

Natomiast dyplomy uzyskane na ukraińskich uczelniach **od 20 czerwca 2006 r.** muszą podlegać nostryfikacji. Na ukraińskich uczelniach wyższych wydawane są:

- dyplom młodszego specjalisty (млодшій спеціаліст) poświadczają na Ukrainie ukończenie 3–4-letniego kształcenia na podbudowie 9 -letniej szkoły lub 2-3-letniej edukacji na bazie 11 (lub 12)-letniej pełnej szkoły średniej (nauka w szkołach ukraińskich w zależności od okresu, w związku z reformą trwała 11 lub 12 lat). Dyplom ten w związku z reformą systemu edukacji, wprowadzoną w 2018 r. – został zastąpiony dyplomem młodszego bakaławra (Молодший бакалавр), dyplomy te nie mają odpowiednika w polskim systemie nauki, powyższe dyplomy dają możliwość kontynuacji kształcenia na tym samym kierunku i uzyskania w skróconym trybie dyplomu ukończenia studiów pierwszego stopnia (bakaławra) (Бакалавр),
- dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia Bakaławra (Бакалавр),
- dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia Magistra (Магістр).
- dyplom ukończenia studiów jednolitych trwających 5–6 lat Specjalisty (Спеціаліст).

Innymi słowy, dyplomy uzyskane na Ukrainie w okresie do 20 czerwca 2006 r. są uznawane za równoważne z polskimi. Przy czym aby potwierdzić uznanie równoważności dyplomu, należy wystąpić do Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej z prośbą o wydanie imiennego zaświadczenia lub opinii ogólnej o dyplomie. Trudniej jest w przypadku dyplomów uzyskanych na Ukrainie po 20 czerwca 2006 r. W tym przypadku wymagana jest nieestetyczna procedura nostryfikacji. Dokonuje jej uczelnia w terminie do 90 dni, przy czym nie wlicza się tu przedłożenia tłumaczeń dokumentów, ewentualnych egzaminów lub praktyk.

<p><b>Dyplomy uzyskane w Ukrainie do 20 czerwca 2006 r. są uznawane za równoważne z ich polskimi odpowiednikami</b></p>	<p><b>Dyplomy uzyskane w Ukrainie po 20 czerwca 2006 r. wymagają potwierdzenia ich równoważności z polskim odpowiednikiem w drodze nostryfikacji</b></p>
<p>Potwierdzenie uznania równoważności dyplomu można uzyskać występując do Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej z prośbą o wydanie imiennego zaświadczenia lub opinii ogólnej o dyplomie.</p> <p><b>Więcej informacji <a href="http://www.nawa.gov.pl">www.nawa.gov.pl</a></b></p>	<p>Nostryfikacji dokonują odpłatnie uprawnione uczelnie. Uczelnie może podjąć decyzję o zwolnieniu z opłat.</p> <p>Uczelnia ma 90 dni na uznanie dyplomu, jednakże jest to termin maksymalny (do terminu nie wlicza się przedłożenia tłumaczeń dokumentów, ewentualnych egzaminów lub praktyk).</p> <p><b>Więcej informacji o uprawnionych uczelniach do uznawania dyplomów można uzyskać pod adresem <a href="http://www.polon.nauka.gov.pl">www.polon.nauka.gov.pl</a> oraz pod bezpośrednim linkiem <a href="http://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/ck/stnauk/upr?execution=e1s1">polon.nauka.gov.pl/opi/aa/ck/stnauk/upr?execution=e1s1</a></b></p>

## Jak naliczyć staż dla pracowników z Ukrainy

### Staż ma wpływ na dodatek stażowy i nagrodę jubileuszową

Najpopularniejszym dodatkiem do wynagrodzenia w przypadku nauczycieli jest tzw. dodatek stażowy czyli za wysługę lat. Jest to składnik wynagrodzenia zależny od ogólnego (nie tylko oświatowego) stażu pracy.

Dodatek stażowy zależy od ogólnego stażu pracy a nie tylko od stażu na stanowisku nauczyciela. Zaliczony zostanie więc każdy okres zatrudnienia, w tym również zagraniczny, nie tylko w edukacji.

---

**Dodatek za wysługę lat** przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy. Jest on wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Po przekroczeniu 3-letniego stażu pracy (począwszy od 3 lat i 1 dnia) rozpoczyna się wypłata dodatku w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela. Przy czym należy mieć na względzie, że gdy ten dzień wypadnie po 1. dniu miesiąca, wówczas podwyżka nastąpi dopiero z początkiem kolejnego miesiąca (art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Z kolei **dodatek za wieloletnią pracę** dla pracownika niepedagogicznego przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Do stażu zatrudnienia warunkującego wysokość dodatku wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia. Oprócz tego uwzględniane są inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracowni-  
cze.

Z kolei **nagroda jubileuszowa** to świadczenie pieniężne przysługujące nauczycielom i pracownikom niepedagogicznym w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Świadczenie to nie jest wynagrodzeniem. Jest ono przyznawane w związku z wieloletnią pracą. Nabycie prawa do nagrody jubileuszowej i jej wysokość zależy bowiem od ogólnego stażu zatrudnienia pracownika (art. 47 Karty Nauczyciela, art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych).

Staż pracy wyliczany jest w latach. Jak liczyć taki okres? Przyjmuje się, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu **bezpośrednio poprzedzającym dzień**, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie (uchwała Sądu Najwyższego z 21 maja 1991 r. I PZP 16/91).

---

## Dodatki stażowa i nagroda jubileuszowa dla pracowników z Ukrainy

Pracownik niepedagogiczny z Ukrainy może otrzymać dodatek za wieloletnią pracę. To samo dotyczy nauczyciela w kontekście dodatku za wystugę lat. Nie można też wykluczyć przyznania nagrody jubileuszowej. Wszystko zależy od tego, jakie i jak długie okresy zostaną zaliczone do stażu pracowniczego takiej osoby.

## Staż pracy a okres zatrudnienia za granicą

**Udokumentowane okresy zatrudnienia**, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są bowiem zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Pracownik może udokumentować zagraniczne okresy zatrudnienia wszelkimi dokumentami, które potwierdzają fakt zatrudnienia u pracodawcy zagranicznego.

## Nie ma oficjalnego katalogu dokumentów

Należy dopuścić każdy wiarygodny dokument, z którego wynika wykonywanie pracy za granicą.

### Przykład

Pracownik z Ukrainy może przedstawić:

- umowę o pracę,
- zaświadczenie wystawione przez pracodawcę,
- odcinki wypłat wynagrodzenia,
- zaświadczenia dotyczące podlegania ubezpieczeniu społecznemu,
- referencje.

Pracodawca może zatem uwzględnić okres zatrudnienia pracownika za granicą na podstawie **każdego dostarczonego przez niego dokumentu**. Niemniej okres ten powinien wynikać z dokumentu, czyli poświadczenia w formie pisemnej. Samo oświadczenie pracownika jest niewystarczające a ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa w żaden sposób nie liberalizuje wzmiankowanego wymogu.

---

Okresu pracy za granicą w zakresie uprawnień pracowniczych powinien być udokumentowany czyli poświadczony w formie pisemnej. Nie jest możliwe bazowanie na oświadczeniu pracownika. Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa nie przewiduje tu żadnych udogodnień.

Istotne jest to, aby na podstawie przedstawionych dokumentów pracodawca był w stanie stwierdzić, iż pracownik pozostawał w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy oraz okres zatrudnienia pracownika.

Pracodawca ma prawo żądać przedłożenia dokumentów przetłumaczonych na język polski.

### **Staż z zagranicy a prawo do urlopu wypoczynkowego pracownika niepedagogicznego**

Wymiar urlopu wypoczynkowego, również dla cudzoziemców zatrudnionych w Polsce na stanowiskach niepedagogicznych wynosi:

- 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Zasady zaliczania okresów zatrudnienia są tu takie same, jak w przypadku wskazanych wyżej dodatków i nagrody jubileuszowej

Natomiast w sytuacji, w której pracownik nie wykazuje poprzedniego zatrudnienia pracowniczego oraz stażu urlopowego, należy traktować go jak pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę przy przyjęciu, że obejmuje go wymiar urlopu wynoszący 20 dni.

---

## Tłumaczenie dokumentów dla pracownika z Ukrainy

W pewnym zakresie tłumaczenie dokumentów dla pracownika z Ukrainy jest obowiązkowe lub przynajmniej zasadne. Dotyczy to w szczególności dokumentów związanych z ochroną danych osobowych pracownika.

### Klauzula informacyjna RODO

Prawdą jest, że na terenie Polski językiem urzędowym jest język polski. Wynika to przecież z ustawy o języku polskim. Z drugiej strony RODO jest przecież aktem nadrzędnym względem ustaw. Z rozporządzenia unijnego wynika zaś, że informacje dotyczące przetwarzania powinny być przekazane w:

- zwięzłej, przejrzystej, zrozumiałej i łatwo dostępnej formie,
- jasnym i prostym językiem.

Obywatel Ukrainy powinien więc rozumieć treść informacji o przetwarzaniu jego danych osobowych. To oznacza, że **klauzula informacyjna dla kandydata do zatrudnienia** powinna być sporządzona w języku zrozumiałym dla odbiorcy np. ukraińskim. Z drugiej strony nie zawsze musi być to ten język. Wszak pracownik może również władać językiem rosyjskim, angielskim, a także polskim. Treść klauzuli należy więc dostosować do jego umiejętności językowych.

Powyższe dotyczy każdej klauzuli informacyjnej przekazywanej kandydatowi do zatrudnienia i pracownikowi z Ukrainy, a więc nie tylko w związku z rekrutacją, ale także dotyczące:

- stosowania monitoringu (w tym także np. poczty elektronicznej),
- przetwarzania wizerunku,
- funduszu socjalnego.

**Інформаційне положення в процесі працевлаштування**

**ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОБРОБКУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ  
КАНДИДАТІВ ДЛЯ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ <sup>1</sup>**

розроблене на основі Регламенту (ЄС) 2016/679 Європейського Парламенту та Ради від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб щодо обробки персональних даних та про вільний рух таких даних, а також про скасування Директиви 95/46 / ЄС (RODO)

**Адміністратор**

Адміністратором Ваших даних, які обробляються в рамках процесу працевлаштування, є X

**Інспектор з питань захисту даних**

Ви можете зв'язатися з інспектором з питань захисту персональних даних за адресою: ...

**Цілі та підстави обробки**

Ваші персональні дані в обсязі, визначеному положеннями законодавства про працю, будуть оброблені для проведення поточної процедури прийому на роботу (ст. 6 п. 1 абз. б RODO), тоді як інші дані, включаючи контактні дані, – на підставі згоди (ст. 6 п. 1 абз. а RODO), яка може бути скасована в будь-який час.

X також оброблятиме Ваші персональні дані під час подальшого працевлаштування працівників, якщо Ви надасте свою згоду (ст. 6 п. 1 абз. а RODO), яка може бути відкликана у будь-який час. Відкликання згоди не має впливу на законність обробки, яка здійснювалась на підставі згоди до її відкликання.

Якщо документи містять дані, зазначені у ст. 9 п. 1 RODO, знадобиться Ваша згода на їх обробку (ст. 9 п. 2 абз. а RODO), яка може бути відкликана в будь-який час.

<sup>1</sup> Положення не враховує передачу даних третім країнам та обробку, пов'язану з автоматизованим прийняттям рішень. керуючись ст. 22 RODO

---

Обробляти персональні дані уповноважує нас ст. 22<sup>1</sup> Кодексу законів про працю

Крім того, Ваші персональні дані будуть оброблятися з дотриманням законного обов'язку адміністратором, який полягає в повідомленні про працевлаштування громадянина України. ст. 6 п. 1 абз. в RODO, керуючись ст. 22 п. 1-3 Закону „Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави” від 12 березня 2022 року .

### **Одержувачі персональних даних**

Одержувачами Ваших персональних даних будуть .....

### **Період зберігання даних**

Ваші дані, зібрані під час поточного процесу працевлаштування, зберігатимуться до кінця процесу працевлаштування. У разі Вашої згоди на використання персональних даних з метою майбутнього працевлаштування, Ваші дані будуть використовуватися протягом (...) місяців.

### **Права осіб, яких стосуються дані**

На підставі та з урахуванням обмежень, що впливають з ст. 15-22 RODO, у Вас є:

- 1) право доступу до своїх даних та отримання їх копій;
- 2) право виправляти (коригувати) свої персональні дані;
- 3) право обмеження обробки персональних даних,
- 4) право на усунення персональних даних;
- 5) право на подання скарги на ім'я Голови Управління з питань захисту персональних даних (за адресою Управління з питань захисту персональних даних, вул. Ставкі, 2, 00-193 Варшава)

### **Інформація про вимогу надання даних**

Надання Вами персональних даних в рамках, передбачених ст. 22<sup>1</sup> КЗпП, необхідне для того, щоб брати участь у процедурі прийому на роботу. Надання Вами інших персональних даних є добровільним.



---

## Inne dokumenty

Tłumaczenia wymagają także niektóre inne dokumenty. Wymaga tego z pewnością umowa o pracę. Konieczne jest także tłumaczenie innych dokumentów:

- potwierdzenia przetwarzania danych z art. 15 RODO,
- upoważnienia do przetwarzania danych (dzięki temu pracownik będzie wiedział, w jakim zakresie może przetwarzać dane osobowe w ramach swoich obowiązków służbowych),
- zapytania oraz oświadczenia o zgodzie na przetwarzanie danych (obowiązuje wymóg zrozumiałej i łatwo dostępnej formy, a także jasnego i prostego języka),
- komunikaty o naruszeniu ochrony danych kierowane do podmiotów danych.

W przypadku tych dokumentów obowiązuje bowiem wymóg zrozumiałej i łatwo dostępnej formy, a także jasnego i prostego języka.

Warto również przetłumaczyć informacje dotyczące realizacji praw podmiotów danych. Nie jest to wprawdzie wymagane prawem, ale warto, by pracownik rozumiał, czy jego uprawnienie zostało zrealizowane. Uzasadnienie znajduje również przetłumaczenie **kwestionariusza osobowego**.

Nie ma natomiast obowiązku tłumaczenia takich dokumentów, jak regulamin pracy czy regulamin wynagradzania. Żaden przepis tego nie wymaga, nadto tłumaczenie mogłoby być kosztowne.

## W tłumaczeniach należy użyć cyrylicy

Jeżeli klauzula informacyjna lub inny dokument ma być tłumaczona na język ukraiński lub ukraiński, to tłumaczenie powinno być kompleksowe. Błędem jest wówczas dokonywanie transkrypcji na alfabet łaciński. Należy użyć cyrylicy.

---

## ZFŚS także dla pracowników z Ukrainy

Czy pracownicy z Ukrainy mogą korzystać z funduszu socjalnego? Otóż prawo do świadczeń z ZFŚS przysługuje następującym osobom:

- pracownicy i ich rodziny,
- emeryci i renciści, a także pobierający świadczenie kompensacyjne – byli pracownicy i ich rodziny
- inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie ZFŚS, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS.

Katalog ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący. O ile dopuszczalne jest jego rozszerzenie o tyle absolutnie nie można go zawęzić.

Przepisy nie ograniczają prawa do ZFŚS ze względu na obywatelstwo. Wprowadzenie takiego ograniczenia w regulaminie ZFŚS byłoby więc bezpodstawne i naruszałoby art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS.

Oznacza to, że **pracownicy z Ukrainy mają prawo do funduszu socjalnego na takich samych zasadach, jak pracownicy obywatelstwap**. Co więcej, prawo do ZFŚS mają też członkowie ich rodzin, w takim zakresie, w jakim to prawo przysługuje członkom rodzin obywatelstwa polskiego.

## Rozwiązanie stosunku pracy pracownika z Ukrainy

### Ułatwienia w przypadku umowy o pracę na czas określony

Rozwiązanie stosunku pracy nauczycieli i pracowników z Ukrainy podlega takim samym regułom, jak w przypadku pracowników polskich. W dużej mierze pracownicy z Ukrainy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony. Warto pamiętać, że **rozwiązanie takiej umowy z upływem okresu obowiązywania** nie wymaga podejmowania żadnych czynności. Wystarczy wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Natomiast **wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony** w obecnym stanie prawnym nie rodzi konieczności uzasadnienia.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga podania przyczyny. Należy jednak zachować okres wypowiedzenia, który wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli nauczyciel był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli nauczyciel był zatrudniony co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Okres wypowiedzenia liczony w tygodniach kończy się zawsze w sobotę, a w miesiącach – z końcem miesiąca kalendarzowego.

### Wypowiedzenie umowy na czas określony niebawem trzeba będzie uzasadniać

To jednak ma się zmienić. Od **1 sierpnia 2022 r.** zwiększy się także stabilność zatrudnienia osoby zatrudnionej na czas określony. Wręczenie wypowiedzenia takiej osobie będzie wymagało pisemnego uzasadnienia, tak jak w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony. Będzie to dotyczyło również pracowników z Ukrainy.

#### Wzór. Wypowiedzenie umowy o pracę

.....  
(pieczęć szkoły)

.....  
(miejscowość i data)

**Pani/Pan**

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(zajmowane stanowisko)

.....  
(adres)

**Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem**

Na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy wypowiadam Pani/Panu umowę o pracę zawartą w dniu..... na czas nieokreślony / określony\* z zachowaniem..... okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu..... .

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest\*\*:

.....  
.....  
.....  
.....

Jednocześnie informuję, iż w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy

W .....

(siedziba sądu)

.....  
(podpis i pieczęć dyrektora szkoły)

\*Niepotrzebne skreślić

\*\*Nie dotyczy umowy o pracę na czas określony

## Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron

Jak postąpić, gdy to pracownik z Ukrainy będzie chciał odejść z pracy? Najwygodniej będzie zawrzeć z nim **porozumienie rozwiązujące stosunek pracy**. Choć oczywiście sam pracownik także będzie mógł złożyć wypowiedzenie.

## Wzór. Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron

.....  
(pieczęć szkoły)

.....  
(miejscowość i data)

### **POROZUMIENIE STRON ROZWIĄZUJĄCE STOSUNEK PRACY**

zawarte w dniu ..... r.,  
pomiędzy .....,

(nazwa szkoły)

zwaną dalej Pracodawcą,  
reprezentowaną przez .....,

a .....,

zamieszkałym w .....

(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(adres zamieszkania)

Na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy strony zgodnie oświadczają, iż rozwiązują stosunek pracy zawarty w dniu ..... na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony/czas określony na mocy porozumienia stron. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpi .....

.....  
(uzgodniony przez strony termin rozwiązania stosunku pracy)

Porozumienie niniejsze zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis i pieczętka dyrektora szkoły)

---

To narzędzie można też stosować względem nauczycieli.

### Gdy pracownik niepedagogiczny porzuci pracę

Niewykluczone, że w przypadku pracowników, którzy powrócą na Ukrainę, będzie można spotkać się ze zjawiskiem porzucenia pracy. Jak zareagować na porzucenie pracy przez pracownika? W tym przypadku mogą niestety wystąpić komplikacje.

W przypadku **pracownika niepedagogicznego** porzucenie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. W takiej sytuacji nie pozostaje więc nic innego jak **rozwiązanie z tym pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia** i przesłanie mu oświadczenia o takim rozwiązaniu, a następnie świadectwo pracy. Niestety może okazać się, że pod adresem, który podał pracownik, nikt nie odebrał korespondencji. Niestety wtedy nie możemy uznać, że doszło do rozwiązania stosunku pracy, ponieważ pracownik nie został zapoznany z oświadczeniem. Tym bardziej, że aktualnie nadal obowiązuje stan epidemii, a w jego trakcie nie przyjmuje się domniemania doręczenia pisma po upływie terminu awizacji.

Jak rozwiązać ten problem?

1. Jeżeli nadal obowiązuje stan epidemii, to najlepiej wysłać oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na adres e-mail podany przez pracownika (jeżeli taki został podany) z kwalifikowanym podpisem elektronicznym (jest to forma równoważna pisemnej).
2. Jeżeli stan epidemii został już zniesiony, to można wysłać oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy tradycyjną pocztą na adres podany przez pracownika. Po upływie terminu awizacji korespondencja zostanie uznana za doręczoną. Będzie wówczas można przyjąć domniemanie, że pracownik miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy.

Należy także **wstrzymać wypłatę** wynagrodzenia pracownika niepedagogicznego.

## Wzór. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia

.....  
(pieczęć szkoły)

.....  
(miejscowość i data)

**Pani/Pan**

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(zajmowane stanowisko)

.....  
(adres)

### **Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika**

Na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy rozwiązuję z Panią/Panem w trybie natychmiastowym umowę o pracę zawartą w dniu..... w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych/popełnieniem w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie/zawinioną utratą uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku\*.

Szczegółowe wskazanie okoliczności:

.....  
.....  
.....

O ww. okolicznościach dowiedziałem(am) się w dniu\*\* .....

Jednocześnie informuję, iż w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy

w .....  
(siedziba sądu)

.....  
(podpis i pieczęć dyrektora szkoły)

*\* niepotrzebne skreślić*

*\*\* Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy*

Powyższe dotyczy także pracowników prowadzących zajęcia a niebędących nauczycielami (zatrudnionych w trybie art. 15 Prawa oświatowego).

### Skutki porzucenia pracy przez nauczyciela

Porzucenie pracy przez nauczyciela nie stanowi przesłanki ani rozwiązania stosunku pracy ani jego wygaśnięcia z mocy prawa. Zgodnie z art. 26 Karty Nauczyciela stosunek pracy nauczyciela bowiem wygasa wskutek:

- prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy oraz karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczyciela w okresie 3 lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczyciela,
- prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych,
- prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności,
- stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem wymagań formalnych.

Paradoksalnie, w przypadku porzucenia pracy przez nauczyciela dyrektor nie dysponuje więc środkami umożliwiającymi sprawne zakończenie stosunku pracy nauczyciela, chyba że wystąpią ogólne przesłanki rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy.



---

Z drugiej strony porzucenie pracy stanowi rażący przejaw niewykonywania obowiązków nauczyciela. Wszak zgodnie z art. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela nauczyciel ma obowiązek 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. Rażące uchybienie temu obowiązkowi może zostać zakwalifikowane jako przewinienie dyscyplinarne (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela). Wobec tego dyrektor powinien **zawiadomić rzecznika dyscyplinarnego o zdarzeniu, celem doprowadzenia do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego**. Komisja dyscyplinarna może wówczas ukarać nauczyciela karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy, czy nawet wydalenia z zawodu.

Oczywiście dyrektor powinien również **wstrzymać wypłatę wynagrodzenia nauczyciela** należnego za okres, w którym nauczyciel nie wykonuje już pracy. Wynagrodzenie przysługuje bowiem co do zasady wyłącznie za pracę wykonaną (art. 80 Kodeksu pracy). Żaden przepis nie uprawnia pracownika do wynagrodzenia za okres po porzuceniu pracy.

Dopóki nauczyciel nie zostanie ukarany prawomocnie karą zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania do zawodu w okresie 3 lat od ukarania albo karą wydalenia z zawodu, wówczas może być zatrudniony w innej szkole (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela).

Jeżeli nauczyciel porzuci pracę, wówczas należy:

- 1) wstrzymać wypłatę wynagrodzenia,
- 2) zawiadomić o zdarzeniu rzecznika dyscyplinarnego nauczycieli.

## Wzór. Zawiadomienie rzecznika dyscyplinarnego

.....  
(pieczęć placówki)

.....  
(miejscowość, data)

Sz. P. ....

**Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli**

**Przy Wojewodzie** .....

.....

.....

(adres)

### **Zawiadomienie o popełnieniu przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka**

Działając na podstawie art. 75 ust. 2a ustawy 26 stycznia 1982 r.  
Karta Nauczyciela, informuję, że w dniu .....  
Pan/Pani ..... nauczyciel tutejszej placówki popełnił  
czyn naruszający prawa i dobro dziecka tj. ....

(imię i nazwisko dziecka)

poprzez .....

.....

.....

(zwięźły opis czynu np. poprzez uderzenie dziecka, pozostawienie uczniów  
bez opieki etc.)

### **UZASADNIENIE**

W dniu ..... uzyskałem/am\* informację, od .....,  
że nauczyciel .....

(należy wskazać okoliczności zdarzenia)

Świadkami powyższego czynu są:

1. ....  
(imię i nazwisko i wskazanie funkcji np. nauczyciel, rodzic ucznia etc.  
oraz adres do doręczeń)

2. ....  
(imię i nazwisko i wskazanie funkcji np. nauczyciel, rodzic ucznia etc.  
oraz adres do doręczeń)

3. ....  
(imię i nazwisko i wskazanie funkcji np. nauczyciel, rodzic ucznia etc.  
oraz adres do doręczeń)

Dokonanie przez nauczyciela powyższego czynu potwierdzają także:

1. ....  
2. ....  
3. ....  
(np. nagranie z monitoringu, nagranie z telefonu, zdjęcia, e-maile,  
wiadomości etc.)

Jednocześnie pragnę wskazać, że nauczyciel jest zatrudniony w tu-  
tejszej placówce od ..... na podstawie mianowania/umowy o pra-  
cę na czas nieokreślony/umowy o pracę na czas określony\*. Uzyskał  
wyróżniającą/bardzo dobrą/dobłą ocenę pracy w dniu .....  
Dotychczas nauczyciel był/nie był\* karany karami porządkowymi  
i dyscyplinarnymi (jeśli nauczyciel był karany należy wskazać kiedy  
i jakie kary zostały nałożone). W stosunku do nauczyciela nie były  
zgłaszane uwagi/były zgłaszane uwagi .....

.....  
(jeśli były zgłaszane uwagi wskazać kiedy,  
przez kogo i czego dotyczyły)

.....  
(podpis dyrektora placówki)

---

**Załączniki:**

*(należy wymienić dowody dołączone do zawiadomienia)*

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

*\*niepotrzebne skreślić*

**Podstawa prawna:**

- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm.)
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020, poz. 1320, ze zm.)
- Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 530)
- Ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 923)
- Ustawa z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583 ze zm.)
- Ustawa z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn.: Dz.U. z 2021, poz. 1745)
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE.L nr 119, str. 1)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369)

Największy Portal Oświatowy możesz mieć bezpłatnie!

# PRZETESTUJ PORTAL OŚWIATOWY PRZEZ 3 DNI ZA DARMO!

Wybieram 3-dniowy test



# Ruszamy z nowym produktem!

## Szkoła otwartości. Obywatele Ukrainy w polskiej oświacie

W każdym numerze znajdziesz:



**Temat tygodnia** – aktualne informacje o zmianach w przepisach prawa



**Porady ekspertów** – konkretne, praktyczne rozwiązania problemów



**Narzędzia do pobrania** – gotowe dokumenty i karty pracy w języku polskim i ukraińskim



**Telepogotowie oświatowe** – indywidualna porada telefoniczna z ekspertem



**Czat z ekspertem** – internetowy chat z możliwością zadawania pytań



**Webinaria i szkolenia online** – materiały do podnoszenia kwalifikacji



**DOŁĄCZ DO NAS**

2BA70

ISBN: 978-83-8276-453-6