



Informacja dla ogniw

Związek Nauczycielstwa Polskiego

< wewnętrzny materiał informacyjny dla ogniw ZNP >

Koleżanki i Koledzy,

jak informowaliśmy, na wniosek ZNP (złożony w grudniu 2023 r.) w dniu 20 czerwca 2024 r., a więc dopiero po sześciu miesiącach został powołany przez ministrę edukacji Barbarę Nowacką Zespół ds. Pragmatyki Zawodowej Nauczycieli. Zgodnie z wnioskiem ZNP powołano też pięć tematycznych grup roboczych do wypracowania konkretnych rozwiązań w zakresie:

1. wynagradzania i warunków pracy nauczycieli,
2. awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli,
3. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli,
4. rozwiązań emerytalnych i świadczeń kompensacyjnych dla nauczycieli,
5. kwalifikacji, kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli.

W okresie przerwy wakacyjnej odbywały się pierwsze spotkania tematycznych grup roboczych, po których ZNP przekazywał do MEN katalog spraw wymagających pilnego uregulowania wraz z propozycjami rozwiązań.

Przedstawiamy Koleżankom i Kolegom materiały, które przekazaliśmy do MEN.

I. Grupa robocza ds. wynagradzania i warunków pracy nauczycieli spotkała się 26 czerwca 2024 r., a 10 lipca przesłaliśmy do MEN następujące propozycje:

Związek Nauczycielstwa Polskiego domaga się jak najszybszego podjęcia prac nad Inicjatywą Obywatelską ZNP „Godne płace i wysoki prestiż nauczyciela” dotyczącą powiązania wynagrodzeń nauczycieli z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce, co pozwoli na odpolitycznienie decyzji dotyczących wynagrodzeń nauczycieli. Sporządziliśmy projekt dostosowany do aktualnego stanu prawnego.

13 września 2024 r. na posiedzeniu Komisji Edukacji i Nauki powołano Podkomisję nadzwyczajną do rozpatrzenia obywatelskiego projektu ustawy o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (druk nr 28).

W składzie: PIS – 4 członków: Dolata Zbigniew, Zieliński Tomasz, Skwarek Sławomir, Kurowski Władysław; KO – 3 członków: Bielawska Sylwia, Krzemiński Adam, Witczak Mariusz; Polska 2050 – Nowak Maja; PSL – Różyński Wiesław; Lewica – Stożek Marta; Konfederacja – nie zgłosiła. Termin pierwszego posiedzenia Podkomisji nadzwyczajnej ma być podany na następnym posiedzeniu Sejmu (wtedy Podkomisja ukonstytuuje się).

Mając na uwadze deklaracje składane ze strony ministerstwa oczekujemy na pilne podjęcie rozmów w sprawie podwyższenia wynagrodzeń nauczycieli w 2025 roku co najmniej o 15 %.

Zgłaszamy problemy dotyczące warunków pracy nauczycieli, które z roku na rok ulegają znaczącemu pogorszeniu. Do przedszkoli i szkół wkracza niż demograficzny, ale zwiększa się liczba dzieci z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego i liczba dzieci z opiniami PPP, z uwagi na uczniów z Ukrainy zwiększa się też limit uczniów w oddziałach. W tej chwili 71,6 % dzieci z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego uczęszcza do szkół masowych, bywa że w jednym liczącym 28 uczniów oddziale jest 9 dzieci z orzeczeniem, troje w trakcie diagnozy, kilkoro z opiniami PPP i nie ma nauczyciela współorganizującego kształcenie (braki kadrowe - wakaty). Praca w takim oddziale jest wyczerpująca i wręcz niemożliwa, nie są to ani właściwe warunki pracy nauczycieli, ani właściwe warunki nauki uczniów, niemożliwa jest indywidualizacja nauczania, a tym bardziej praca wychowawcza. Rodzice zarówno dzieci z orzeczeniami i opiniami, jak i dzieci bez specjalnych potrzeb edukacyjnych zarzucają nauczycielom brak indywidualnego podejścia, są roszczeniowi, piszą skargi, nauczyciele coraz częściej odczuwają wypalenie zawodowe, wyczerpanie i muszą korzystać z pomocy specjalistów.

Jest pilna potrzeba rozwiązania tego problemu. Dodatek za trudne i uciążliwe warunki pracy winien być przyznawany nauczycielom pracującym w określonych warunkach, bez względu na rodzaj placówki, w której są zatrudnieni.

Przypominamy, że mniej liczne są oddziały specjalne (tylko uczniowie z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego), w których nauczycielom przysługuje dodatek za trudne i uciążliwe warunki pracy i oddziały integracyjne - 20 uczniów, w tym 5 z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, gdzie nauczyciele nie mają dodatku za trudne warunki pracy, a w bardzo licznych oddziałach w szkołach masowych nie ma limitu przyjęć dla uczniów z orzeczeniami, może więc być ich dowolna liczba.

Propozycja zapisu w § 8 rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

§ 8 pkt 8 proponujemy w brzmieniu:

Za pracę w trudnych warunkach uznaje się prowadzenie przez nauczycieli: zajęć dydaktycznych i wychowawczych w oddziałach integracyjnych, oddziałach w których występuje co najmniej jeden uczeń z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego;

Pilnego uregulowania wymaga sprawa rozliczania godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub w dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, wyrok SN I PSKP 26/23) z 18 października 2023 r. wskazuje na luki aksjologiczne. Sąd Najwyższy rozpoznający skargę podziela to stanowisko, jak również i konstatację, że brak unormowania w zakresie obniżenia obowiązkowego pensum nie może zostać zakwalifikowany jako luka rzeczywista, która wymagałaby wypełnienia w drodze analogii z przepisów Kodeksu pracy. Może on być rozpatrywany jedynie w kategoriach luki aksjologicznej, a więc braku regulacji, którą uważa się za słuszną i pożądaną. Taka luka może być wypełniona tylko w drodze odpowiedniego działania ustawodawcy, a nie w drodze wykładni prawa.

W tym przypadku panuje pełna dowolność, nierówne traktowanie i dyskryminacja. Nauczyciele szkół resortowych i w części organów prowadzących mają właściwe rozliczenie godzin nadwymiarowych, w innych nauczyciele są pozbawienie dni ustawowo wolnych od pracy, ponieważ w tygodniu gdy one przypadają dla ustalenie godzin nadwymiarowych i tak muszą wypracować pełen wymiar czasu pracy.

Propozycja zapisu w ustawie Karta Nauczyciela przenieść zapis z rozporządzenia dla szkół resortowych art. 35 ust. 3⁴ ustawy Karta Nauczyciela w brzmieniu:
- *dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć, określony na podstawie art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1 / 5 tego wymiaru (lub ¼ gdy dla nauczyciela ustalono 4 - dniowy tydzień pracy), za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, lub dzień ustawowo wolny od pracy.*

Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu nie może być jednakże większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym. W tygodniach niepełnych godziny nadwymiarowe należy rozliczać łącznie z całego tygodnia w następnym miesiącu.

Uregulowania wymaga również realizacja godzin nadwymiarowych, obowiązujące do 1992 r. brzmienie przepisu art. 35 ust 4 ustawy Karta Nauczyciela jednoznacznie określało, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w art. 34, również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.

Jednak ustawą z czerwca 1992 r. o zmianie ustawy KN przepis ten został zmieniony zgodnie z koncepcją przeniesienia dotychczasowych regulacji ustawowych dotyczących czasu pracy i wynagradzania nauczycieli do układu zbiorowego pracy. W późniejszym czasie nie powrócono już do uregulowania w ustawie zasad wypłacania wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe, ustawodawca przyjął bowiem, że materia ta zostanie objęta zakresem przedmiotowym regulaminów, o których mowa w art. 30 ust. 6 KN. Jednak w ustawie Karta Nauczyciela brak delegacji ustawowej do wprowadzania zapisów w rozporządzeniu lub w regulaminie, w związku z czym od wielu lat posługujemy się opiniami, interpretacjami które nie są wiążące. Sprawa wymaga uregulowania w ustawie Karta Nauczyciela.

Propozycja zapisu w ustawie Karta Nauczyciela: art. 35 ust 3 ¹
Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem roku szkolnego, zarządzenia przez dyrektora szkoły dodatkowych dni wolnych od pracy, a w szczególności niezrealizowania zajęć z powodu choroby ucznia, wyjazdu klasy na wycieczkę lub zieloną szkołę.

Zaznaczyć należy, że tylko w przypadku nauczycieli godziny nadwymiarowe są tańsze od godzin wypracowanych w ramach pensum. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe winny być wypłacane według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatków; za wysługę lat oraz trudne i uciążliwe warunki pracy lub jak w przypadku godzin nadliczbowych płatne ze zwyczają.

Propozycja zapisu w ustawie Karta Nauczyciela:

Art. 35 ust 3 KN

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy i dodatku za wysługę lat.

Wycieczki szkolne nie są uregulowane w przepisach prawa, sprawa ich organizacji wymaga pilnego uregulowania zwłaszcza w pragmatyce zawodowej nauczycieli. Odrębną sprawą natomiast są złe praktyki dyrektorów szkół w tym zakresie.

Propozycja zapisu w ustawie Karta Nauczyciela w brzmieniu :

art. 35 ust 3¹

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć w związku z rozpoczęciem lub zakończeniem roku szkolnego, zarządzenia przez dyrektora szkoły dodatkowych dni wolnych od pracy, a w szczególności niezrealizowania zajęć z powodu choroby ucznia, wyjazdu klasy na wycieczkę lub zieloną szkołę.

Zapis ten uregulowałby częściowo kwestię zapłaty nauczycielowi za czas wycieczki, gwarantowałby przynajmniej zapłatę za zaplanowane godziny nadwymiarowe.

Ponadto zważyć należy iż:

1. Nauczycielowi, który w ramach wykonywania swoich obowiązków pracowniczych ma wyjechać z uczniami na wycieczkę szkolną poza miejscowość będącą siedzibą szkoły, winno być wydane przez dyrektora szkoły polecenie wyjazdu służbowego (tzw. delegacja).
2. Koszt wyjazdu służbowego nauczyciela (w tym koszt jego udziału w wycieczce szkolnej) winien być pokryty przez pracodawcę (szkołę).
3. Czas pracy w trakcie wyjazdu służbowego (w tym na wycieczce szkolnej) winien być rozliczony i odpowiednio wynagrodzony.
4. W trakcie wycieczki nauczyciel winien mieć zagwarantowane odpowiednie okresy odpoczynku.

Tymczasem często zdarza się, iż:

- 1) dyrektorzy odmawiają wydania nauczycielom wyjeżdżającym na wycieczki polecenia wyjazdu służbowego (tzw. delegacji),
- 2) koszty wyjazdu nauczyciela na wycieczkę nie są pokrywane przez szkołę, a przez uczniów albo ich rodziców, co często prowadzi do nieporozumień między rodzicami (uczniami) a nauczycielami,
- 3) czas pracy nauczyciela na wycieczce nie jest rozliczany i odpowiednio wynagradzany,

4) ze względu na zbyt małą liczbę nauczycieli oddelegowanych do pracy na wycieczkach dochodzi do naruszenia norm prawa pracy gwarantujących minimalne okresy odpoczynku pracowniczego.

Ad. 1 i 2.

Zgodnie z art. 77(5) § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) – dalej k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. W świetle tego przepisu z podróżą służbową mamy do czynienia, jeżeli spełnia ona łącznie następujące warunki:

- 1) jest odbywana poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy pracownika,
- 2) jest odbywana na polecenie pracodawcy, który zobowiązuje pracownika do jej odbycia,
- 3) jest odbywana w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania.

Polecenie odbycia podróży służbowej powinno określać w sposób skonkretyzowany zadania, jakie pracownik ma wykonać oraz termin i miejsce ich realizacji (zob.: wyrok NSA z 6.12.2016 r., II FSK 3114/14; wyrok SA w Poznaniu z 12.06.2013 r., III AUa 31/13; wyrok SA w Poznaniu z 18.04.2013 r., III AUa 1388/12). Polecenie wyjazdu służbowego wydaje nauczycielom dyrektor szkoły. Szkoła obowiązana jest pokryć koszty poniesione przez nauczycieli w związku z takim wyjazdem (szkoła a nie uczniowie). Jeżeli szkoła jest prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego to nauczycielom w związku z wyjazdem służbowym przysługuje zwrot kosztów oraz diety w wysokości i na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2023 r., poz. 2190).

Ad. 3.

Pracę na szkolnych wycieczkach krajoznawczo-turystycznych, co do zasady należy zakwalifikować jako wypełnianie obowiązku wynikającego z art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy z 26.01.1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.) – dalej KN, a więc pracę polegającą m.in. na prowadzeniu zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów. Prowadzenie takich zajęć w odróżnieniu od zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN nie skutkuje pracą w godzinach ponadwymiarowych, a jest realizowane w ramach 40 godzinowego tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć

(art. 42 ust. 1 KN) – tym samym wbrew twierdzeniom MEN nauczyciel traci prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które przepracowałby szkole gdyby na wycieczkę nie pojechał (brak jest przepisów, które gwarantowałyby nauczycielowi prawo do wynagrodzenia za niewypracowane w szkole godziny nadwymiarowe przypadające na okres wycieczki) – odpowiedni zapis zaproponowaliśmy wyżej. Jedynie wówczas, gdy nauczyciel podczas wycieczki realizuje godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o których mowa w art. 42 ust. 2 ust. 1 KN, co skutkuje przekroczeniem jego pensum w ujęciu tygodniowym, nabywa prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Jednakże z taką sytuacją mamy do czynienia praktycznie jedynie w przypadku tzw. zielonych szkół, na których prowadzone są "zwykłe lekcje". Natomiast w przypadku przekroczenia 40-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy nauczyciel nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 k.p. W praktyce jest ono rzadko przez szkoły wypłacane (zob.: wyrok Sądu Rejonowego w Lubinie z 2.04.2015 r., IV P 383/14; wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 20.12.2012 r. V Pa 203/12; wyrok Sądu Rejonowego w Grudziądzu z dnia 27 września 2016 r. IV P 197/16).

Ad. 4.

Nauczyciel ma prawo w każdej dobie do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 k.p. Nauczycielowi przysługuje również w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku na zasadach określonych w art. 133 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Okręgowego w Legnicy z 20.12.2012 r., V Pa 203/12). Przepisy te mają zastosowanie do nauczycieli na podstawie art. 91c ust. 1 KN.

W szkołach stosuje się jednak złe praktyki: brak delegacji służbowej dla nauczyciela, brak opłacenia udziału nauczyciela w wycieczce, brak zachowania norm wypoczynku dobowego i tygodniowego – należy to stanowczo zmienić.

Propozycja uregulowania w ustawie Karta Nauczyciela – **delegowanie nauczyciela do pracy poza siedzibę szkoły:**

art. 39a ust. 1 KN. Nauczyciel może być zobowiązany do wykonywania obowiązków poza siedzibą szkoły w której jest zatrudniony, jednakże tylko w przypadku wykonywania pracy na rzecz szkoły w której nauczyciel jest zatrudniony. W takiej sytuacji zastosowanie mają przepisy prawa pracy dotyczące podróży służbowej.

art. 39a ust. 2 KN. W przypadku nauczyciela, o którym mowa w ust. 1, który bierze udział w wycieczce szkolnej lub zielonej szkole, koszty wyjazdu nauczyciela pokrywa szkoła, która zatrudnia nauczyciela, z zachowaniem prawa do należności z tytułu podróży służbowej.

Uwaga:

Generalnie powtarzanie zapisów z Kodeksu pracy w ustawie szczególnej jest nieprawidłową techniką legislacyjną, ale w przypadku nauczycieli zła praktyka zdaje się wymuszać taką regulację. Na tej podstawie nauczyciel, który bez względu na charakter pracy delegowanej, będzie zabezpieczony w zakresie zastosowania przepisów o delegacji służbowej.

art. 39a ust. 1 KN będzie też zabezpieczał przed „delegowaniem” nauczyciela do pracy przy egzaminach w innej szkole – co jest ewidentnym złamaniem przepisów prawa pracy.

art. 39a ust. 2 KN nakłada obowiązek sfinansowania przez szkołę wyjazdu nauczyciela na wycieczkę lub zieloną szkołę, niezależnie od kwestii należności związanych z podróżą służbową.

Dyspozycyjność nauczyciela i normy czasu pracy

art. 41 ust. 2¹ KN. Wykonywanie zajęć i czynności określonych w ust. 2 pkt 1 i 2, nie może naruszać przepisów prawa pracy dotyczących dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku. Dotyczy to także wykonywania zajęć i czynności określonych w art. 39a ust. 1.

Dodatek funkcyjny dla kierownika wycieczki

§ 5 pkt 2 lit. e r.płac.nau. Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono sprawowanie funkcji:

e) kierownika wycieczki.

Proponujemy zmianę w zakresie minimalnej wysokości dodatku funkcyjnego dla wychowawcy klasy.

- zmiana w art. 34 a ustawy Karta Nauczyciela
1. Nauczycielowi, któremu powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy, przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy.

*2. Minimalna wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, wynosi **500 zł**.*

Dodatek funkcyjny dla nauczyciela za sprawowanie funkcji wychowawcy jest bardzo niski, aktualnie minimalna jego wysokość wynosi 300 zł i większość organów prowadzących wypłaca go w minimalnej wysokości, tymczasem w związku z pełnieniem tej funkcji nauczyciel ma wiele obowiązków, które ustawicznie są poszerzane. Nauczyciele nie chcą podejmować się pełnienia tej funkcji, która wiąże się z dużym nakładem pracy, zaangażowaniem i odpowiedzialnością.

Kolejna sprawa to nagrody jubileuszowe nauczycieli.

Proponujemy: wprowadzenie do art. 47 ust. 1 Ustawy Karta Nauczyciela pkt 6) za 45 lat pracy - 350 % wynagrodzenia miesięcznego.

Brak tego zapisu ma charakter dyskryminacyjny, pozostali pracownicy przedszkola, szkoły otrzymują nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy i to w wyższej wysokości.

Szczególny problem w przedszkolach i szkołach stanowi przydzielanie tzw. doraźnych zastępstw, jako zajęć opiekuńczo – wychowawczych realizowanych bezpłatnie, w ramach swojego czasu pracy przez nauczycieli specjalistów psychologów, pedagogów, pedagogów specjalnych, terapeutów, logopedów, doradców zawodowych, bibliotekarzy szkolnych oraz wychowawców świetlicy. Co do zasady zastępstwo doraźne za nieobecnego nauczyciela jest zawsze płatne, niestety rzeczywistość jest zupełnie inna. To złe praktyki dyrektorów szkół oraz oszczędności, ale to tylko pozorne oszczędności ponieważ bywa, że nauczyciele specjaliści nie wykonują swoich obowiązków, a 60% czasu pracy poświęcają na zastępstwa, kosztem uczniów którzy wymagają wsparcia.

Proponujemy w art. 35 po ust. 2a dodać się ust. 2b w brzmieniu:

Nauczycielom zatrudnionym na stanowiskach, o których mowa w art. 42 ust. 3 lp. 6 i 10 oraz ust 7 pkt 3 lit. b) nie przydziela się godzin doraźnych zastępstw w ramach ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Określenie w przepisach prawa maksymalnej liczebności oddziałów przedszkolnych i szkolnych na 20. Systematycznie spada liczba uczniów w przedszkolach i szkołach, do szkół wkracza niż demograficzny, tymczasem systematycznie też zwiększa się liczebność oddziałów spowodowana koniecznością przyjęcia przez system uczniów z Ukrainy, czy też tzw. podwójnymi rocznikami w szkołach ponadpodstawowych. Równocześnie zwiększa się liczba uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego, a 71,6 % z nich uczy się w szkołach masowych, wielu uczniów posiada też opinie z PPP. Wszystkie te czynniki powodują brak możliwości indywidualizacji nauczania, utrudniają pracę projektami oraz mają wpływ na pracę dydaktyczną i wychowawczą.

Proponujemy ujednolicenie zasad dotyczących odprawy emerytalnej nauczycieli i pracowników samorządowych. Nauczyciele nie rozumieją dlaczego zgodnie z brzmieniem art. 87 Karty Nauczyciela po przepracowaniu w szkole co najmniej 20 lat otrzymują odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a pracownicy administracji i obsługi zatrudnieni w tej samej szkole otrzymują po przepracowaniu 20 lat odprawę emerytalną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Aktualnie obowiązujące przepisy:

Art. 87. Ustawa Karta Nauczyciela [Odprawa emerytalna]

1. Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności

do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28, przyznaje się odprawę w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy.

2. Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który przepracował w szkole co najmniej **20 lat**, przyznaje się odprawę w wysokości **trzymiesięcznego wynagrodzenia** ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. W razie zbiegu prawa do odprawy wymienionej w ust. 1 i 2, przysługuje jedna odprawa - korzystniejsza.

Pracownicy samorządowi:

Art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;

2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;

3) po 20 latach pracy - **sześciomiesięcznego wynagrodzenia**.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Proponujemy brzmienie art. 87 ust 2 ustawy Karta Nauczyciela :

*Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który przepracował w szkole co najmniej **20 lat**, przyznaje się odprawę w wysokości **sześciomiesięcznego wynagrodzenia** ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy.*

Zdaniem ZNP, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego uregulowania wymaga również brak odszkodowania za okres pozostawania bez pracy w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, nie działa ochrona przedemerytalna – *Wyrok Sądu Najwyższego*

Wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2023 r. sygn.II PSKP 23/23 de lege ferenda – odejść od różnicowania nauczycieli ze względu na podstawę zatrudnienia.

Propozycja wprowadzenia obowiązku podejmowania zbiorowych układów pracy w szkołach prywatnych

Art. 36 ust. 3 KN.

W szkołach prowadzonych przez organy prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz przez osoby fizyczne, które korzystają z dotacji wypłacanych ze środków publicznych, wprowadza się obowiązek zawierania układów zbiorowych pracy dotyczących zasad, wysokości i podwyższenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w tych szkołach. Układy podlegają corocznemu uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

II. 4 lipca 2024 r. odbyło się pierwsze spotkanie **tematycznej grupy roboczej ds. emerytur nauczycieli oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych** w MEN, natomiast w dniu 26 lipca przekazaliśmy do MEN kwestie wymagające uregulowania w tym zakresie oraz propozycje stosownych rozwiązań.

1 Zagwarantowanie możliwości korzystania z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielom, którzy spełnią warunki do nabycia bardzo niekorzystnej nowej emerytury stażowej uregulowanej w art. 88a ustawy Karta Nauczyciela – dalej KN w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2024 r.

Z dniem 1.09.2024 r. wejdzie w życie art. 88a KN wprowadzający nową nauczycielską emeryturę stażową. Przesądza o tym treść art. 1 pkt 8 i 11 w zw. z art. 41 pkt 4 ustawy z 28.07.2023 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1672) – dalej u.z.KN. Z prawo do tej emerytury będą mogli skorzystać nauczyciele, którzy nie osiągnęli powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn) i rozwiązali stosunek pracy na swój wniosek (albo gdy ustanie on w trybie art. 20 ust. 1, 5c i 7 KN), o ile spełniają łącznie następujące warunki:

- 1) rozpoczęli przed 1.01.1999 r. faktyczne wykonywanie pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego, o którym mowa w art. 1 KN, w brzmieniu obowiązującym w dniu rozpoczęcia pracy na tym stanowisku,
- 2) mają okres składkowy, o którym mowa w art. 6 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.) – dalej u.o.e.r., wynoszący co najmniej 30 lat, w tym co najmniej 20 lat faktycznego wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela, wychowawcy lub innego pracownika pedagogicznego,

o których mowa w art. 1 KN, w brzmieniu obowiązującym w okresie faktycznego wykonywania pracy na tych stanowiskach (z wyjątkiem nauczyciela szkoły za granicą⁰ w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć,

3) nie przysługuje im prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek na podstawie art. 88 ust. 2a KN a wysokość ich emerytury obliczonej zgodnie z art. 88a ust. 5-8 KN nie jest niższa niż kwota najniższej emerytury (obecnie 1588,44 brutto).

Prawo do ww. emerytury będą mogli nabyć w okresie:

- 1) od 1.09.2024 - nauczyciele urodzeni przed 1.09.1966 r.;
- 2) od 1.09.2025 r. - nauczyciele urodzeni po 31.08.1966 r., a przed 1.09.1969 r.;
- 3) od 1.09.2026 r. - nauczyciele urodzeni po 31.08.1969 r.

Tymczasem zgodnie z treścią art. 73 ust. 2 KN nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może zostać udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne.

Natomiast nauczycielowi, który nabył prawo do emerytury urlop dla poratowania zdrowia w ogóle nie może zostać udzielony. Urlop dla poratowania zdrowia nie może zostać udzielony nauczycielowi zarówno w przypadku nabycia przez niego prawa do emerytury ze względu na osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego, jak i w przypadku nabycia przez niego prawa do emerytury wcześniejszej tj. emerytury nabywanej w obniżonym wieku emerytalnym oraz emerytury nabywanej bez względu na wiek (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26.03.2007 r., I PK 262/06). Jednocześnie jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 4.12.2003 r. (I PK 72/03) rozwiązanie stosunku pracy nie jest warunkiem, od którego uzależnione jest nabycie przez nauczyciela prawa do wcześniejszej emerytury, lecz jedynie warunkiem skorzystania z prawa do tego świadczenia.

W świetle powyższego obecne brzmienie art. 73 ust. 2 KN spowoduje, że nauczycieli, którzy spełnią warunki stażowe i wiekowe wymagane do nabycia nowej niekorzystnej nauczycielskiej emerytury stażowej, mimo tego, iż nie będą chcieli na nią przejść utracą możliwość skorzystania z prawa urlopu dla poratowania zdrowia.

Całkowita liczba nauczycieli, którzy spełnią warunki stażowe i wiekowe określone art. 88a KN na przestrzeni 10 najbliższych lat (2024-2033) to ok. 80,6 tys. (taką informację zawarło MEN w uzasadnieniu projektu ustawy wprowadzającego do KN art. 88a) z czego w pierwszym terminie ok. 14 tys. nauczycieli. Przy czym niewątpliwym jest, iż zainteresowanie skorzystaniem z uprawnienia do emerytury z art. 88a KN będzie wśród nauczycieli znikome, gdyż jest to świadczenie bardzo niekorzystne. W tym miejscu należy podkreślić, że nie jest to grupa nauczycieli, która szczególnie często korzysta z uprawnienia do urlopu dla poratowania zdrowia. Są to nauczyciele, którzy co zbliżają się do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego i zależy im na zgromadzeniu jak największego kapitału emerytalnego, a na

urlopie dla poratowania zdrowia ich wynagrodzenie jest ograniczone jest jedynie do wynagrodzenie zasadniczego i dodatku za wysługę lat. Ponadto, jeśli nauczyciel będzie zmuszony przejść na nową wcześniejszą stażową emeryturę nauczycielską, której wysokość z reguły będzie bliska wysokości minimalnej emerytury, przy jednoczesnym zakazie pracy w oświacie, może skutkować tym, iż w krótkim czasie stanie się on klientem pomocy społecznej. Mając powyższe na uwadze proponujemy nadanie art. 73 ust. 2 KN następującego brzmienia:
„Nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury uzyskiwanej po osiągnięciu wieku 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne.”

2. Ujednolicenie wysokości odpraw emerytalnych nauczycieli oraz pracowników samorządowych zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Zgodnie z brzmieniem art. 87 Karty Nauczyciela nauczyciele po przepracowaniu w szkole co najmniej 20 lat otrzymują odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a pracownicy administracji i obsługi zatrudnieni w tej samej szkole otrzymują po przepracowaniu 20 lat odprawę emerytalną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Przesądza o tym treść art. 38 ust. 3 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Brak jest uzasadnienia dla takiego różnicowania uprawnień pracowników kończących karierę zawodową i przechodzących na emeryturę z tego samego zakładu pracy. Różnicowanie ww. grup pracowników występuje również w zakresie nabywania prawa do odprawy, w przypadku zatrudnienia u kilku pracodawców. Nauczycielom, którzy często pracują na ułamkach etatu w kilku szkołach zgodnie z art. 87 ust. 1 i 2 KN przysługuje **tylko jedna odprawa** wypłacana w szkole będącej podstawowym miejscem ich pracy. Takiego ograniczenia nie ma w przypadku pracowników niepedagogicznych. Oznacza to, że pracownik niepedagogiczny, który rozwiąże więcej niż jeden stosunek pracy w tym samym dniu w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, nabydzie prawo do **odprawy emerytalnej u każdego z dotychczasowych pracodawców**. To samo dotyczy sytuacji, w której ta sama osoba jest równolegle zatrudniona jako nauczyciel i pracownik niepedagogiczny.

Mając powyższe na uwadze, proponujemy nadanie art. 87 ust. 1 i 2 ustawy Karta Nauczyciela następującego brzmienia:

„1. Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy

przewidzianej w art. 28, przyznaje się odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

2. Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który przepracował w szkole co najmniej 20 lat, przyznaje się odprawę w wysokości **sześciomiesięcznego** wynagrodzenia.”

3. Gruntowną nowelizację ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

Ustawa o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych wprowadzona została w momencie ostatecznej likwidacji możliwości nabywania prawa do wcześniejszej emerytury, o której mowa w art. 88 ustawy Karta Nauczyciela oraz niżu demograficznego. Obecnie jesteśmy w sytuacji wprowadzania skrajnie niekorzystnej nowej nauczycielskiej emerytury stażowej i ponownie wchodzącego do szkół i przedszkoli niżu demograficznego. Zasadne byłoby więc, aby ze świadczenia kompensacyjnego mogli skorzystać osoby legitymujące się określonym stażem pracy w wieku odpowiednio niższym od powszechnego wieku emerytalnego, a jednocześnie, aby osoby te były uprawnione do łączenia pobierania tego świadczenia z pracą w jednostkach systemu oświaty.

Mając na uwadze powyższe, w ramach gruntownej nowelizacji ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych proponujemy:

- 1) ustanowienie nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego świadczeniem niewygasającym,
- 2) poszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego o nauczycieli: centrów kształcenia ustawicznego, młodzieżowych domów kultury, pałaców młodzieży szkolnych schronisk młodzieżowych,
- 3) odpowiednie obniżenie wieku, w którym nauczyciel może skorzystać ze świadczenia kompensacyjnego.

III. 16 lipca 2024 r. odbyło się w MEN pierwsze spotkanie grupy roboczej ds. awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli, natomiast 9 sierpnia 2024 r. ZNP wskazał kwestie wymagające uregulowania w tym zakresie oraz przesłał propozycje stosownych rozwiązań.

Awans zawodowy nauczycieli i ocena pracy w ostatnich latach podlegały ustawicznym zmianom. Należy podkreślić, że w awansie zawodowym nauczyciel odbywał staż na nauczyciela kontraktowego w wymiarze 9 miesięcy, w 2018 roku dokonano zmiany i staż miał trwać rok i dziewięć, ale już w 2019 roku przywrócono staż w wymiarze 9 miesięcy, by w 2022 roku wraz z większą nowelizacją awansu zawodowego zlikwidować stopień awansu

zawodowego nauczyciela kontraktowego, a wymagany okres przygotowania do zawodu ustalić na 3 lata i dziewięć miesięcy, przy czym po dwóch latach dokonana ma być pierwsza ocena pracy nauczyciela początkującego. Oczywiście wprowadzane zmiany skutkowały licznymi perturbacjami oraz koniecznością wprowadzania przepisów przejściowych, które do tej pory nie są dla nauczycieli oraz dyrektorów jasne i spójne.

Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego okres zatrudniania nauczycieli na czas określony w związku z awansem zawodowym powinien być możliwie krótki, bowiem brak stabilizacji zawodowej, w tym brak umowy na czas nieokreślony skutkuje brakiem stabilizacji życiowej, zdolności kredytowej itd.

Stoimy na stanowisku, że ciągle zmiany w awansie zawodowym i ocenie pracy nauczycieli nie wpływają korzystnie na rozwój zawodowy nauczycieli, wprowadzają dezorganizację, dezorientację, a w efekcie nie podnoszą jakości pracy szkoły.

Proponujemy zmiany porządkujące w obowiązujących przepisach oraz podjęcie prac nad opracowaniem nowych przepisów w zakresie oceny pracy nauczycieli w taki sposób by spełniały wymagania, stawiane przez nowoczesne systemy oceny pracy nauczycieli.

Zmiany porządkujące:

Poziom spełniania kryteriów oceny pracy powinien być oceniany w punktach wyrażonych w liczbach naturalnych.

Zgodnie z § 3 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli (Dz.U. z 2022 r. poz. 1822) dyrektor szkoły ustala poziom spełniania łącznie wszystkich kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 2 ust. 2, z zastrzeżeniem § 2 ust. 3, oraz jednego kryterium oceny pracy wskazanego przez siebie zgodnie z § 2 ust. 5 i jednego kryterium oceny pracy wskazanego przez nauczyciela zgodnie z § 2 ust. 6, a następnie ustala ocenę pracy nauczyciela. Poziom spełniania kryteriów oceny pracy jest oceniany w punktach:

- 1) od 0 do 30 - w przypadku kryterium oceny pracy, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt 1;
- 2) od 0 do 5 - w przypadku kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 2-9 i ust. 4.

Podobnie, w przypadku dyrektora szkoły (§ 10 ust. 2 ww. Rozporządzenia) poziom spełniania kryteriów oceny pracy jest oceniany w punktach:

- 1) w przypadku realizowania przez dyrektora szkoły zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych:
 - a. od 0 do 10 - w odniesieniu do kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 9 ust.

1,

- b. od 0 do 30 - w odniesieniu do kryterium oceny pracy, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt 1,
 - c. od 0 do 5 - w odniesieniu do kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 2-9 i ust. 4;
- 2) w przypadku nierealizowania przez dyrektora szkoły zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych:
- a. od 0 do 10 - w odniesieniu do kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 9 ust. 1,
 - b. od 0 do 5 - w odniesieniu do kryteriów oceny pracy, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 3 i 5.

Stoimy na stanowisku, że przepisy wymagają doprecyzowania poprzez wskazanie, że punkty wyrażane są w liczbach naturalnych. Obecne brzmienie przepisów umożliwia bowiem przyznawanie punktów w dowolnej liczbie mieszczącej się w granicach określonych w rozporządzeniu (np. 3,75 pkt.).

Proponujemy zapisy w brzmieniu:

§ 3 ust. 2 (w części poprzedzającej wyliczenie):

„Poziom spełniania kryteriów oceny pracy jest oceniany w punktach wyrażonych w liczbach naturalnych:”

§ 10 ust. 2 (w części poprzedzającej wyliczenie):

„Poziom spełniania kryteriów oceny pracy jest oceniany w punktach wyrażonych w liczbach naturalnych:”

Zmiany w przepisach dalej idące :

§ 3 pkt. 2 ww. Rozporządzenia otrzymuje brzmienie :

Poziom spełniania kryteriów oceny pracy jest oceniany w punktach 0 – 1 za każde kryterium.

Tak więc dokonujemy oceny - spełnia / nie spełnia

Pkt 3 otrzymuje brzmienie:

1 w przypadku 90 % maksymalnej liczby punktów nauczyciel otrzymuje ocenę wyróżniającą.

2 gdy liczba punktów jest równa lub wyższa niż 75 % maksymalnej liczby punktów nauczyciel otrzymuje ocenę bardzo dobrą.

3 gdy liczba punktów jest równa lub wyższa niż 55 % maksymalnej liczby punktów nauczyciel otrzymuje ocenę dobrą.

Uzasadnienie oceny pracy powinno zawierać uzasadnienie przyznania danej liczby punktów za każde z kryteriów oceny pracy

W obecnym stanie prawnym (art. 6a ust. 8a pkt 9 Karty Nauczyciela) nauczyciel, po ustaleniu oceny jego pracy, otrzymuje kartę oceny pracy zawierającą m. in. uzasadnienie oceny pracy. Powyższe dotyczy również oceny pracy dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy (art. 6a ust. 7a w związku z ust. 6 Karty Nauczyciela).

Z treści przepisów nie wynika, że uzasadnienie oceny pracy winno dotyczyć wszystkich kryteriów oceny pracy nauczycieli określonych w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 6a ust. 12 Karty Nauczyciela.

Tymczasem zasadne wydaje się precyzyjne wskazanie, że przyznając określoną liczbę punktów za poziom spełnienia kryteriów oceny pracy, należy jednocześnie uzasadnić każdą z tych *sui generis* częściowych ocen. W ocenie ZNP ułatwiłoby to również rozstrzyganie w trybie odwoławczym, czy ocena jest dokonana prawidłowo formalnie, a ocena merytoryczna zespołu oceniającego jest odmienna od tej dokonanej na niższym szczeblu (lub wcześniej, w przypadku osób, którym przysługuje prawo do złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny), co prowadzi do decyzji, o której mowa w art. 6a ust. 10a pkt 1 albo 2 Karty Nauczyciela, czy też popełniono błędy formalne, co uzasadnia decyzję, o której mowa w art. 6a ust. 10 pkt 3 Karty Nauczyciela.

Biorąc pod uwagę powyższe przepis powinien brzmieć:

art. 6a ust. 8a pkt 9 Karty Nauczyciela

„uzasadnienie oceny pracy odnoszące się do każdego z przyjętych kryteriów oceny pracy,”

Wskazanie kiedy zespół oceniający jest władny merytorycznie rozpatrzyć odwołanie (wniosek o ponowne ustalenie oceny), a kiedy jest obowiązany przekazać sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy.

Stosownie do treści art. 6a ust. 9 Karty Nauczyciela od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje:

- 1) nauczycielowi - prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli - prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora placówki, do kuratora oświaty;

- 2) dyrektorowi szkoły, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a także dyrektorowi placówki doskonalenia nauczycieli, nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, oraz nauczycielowi pełniącemu w zastępstwie obowiązki dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli przez okres co najmniej 6 miesięcy - prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił.

W obu przypadkach odpowiedni organ powołuje zespół oceniający, który rozpatruje odwołanie albo wniosek (art. 6a ust. 9a – 9i Karty Nauczyciela).

Organ sprawujący nadzór pedagogiczny, kurator oświaty lub organ który ustalił ocenę (art. 6a ust. 10a Karty Nauczyciela), w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy, po rozpatrzeniu odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy przez zespół oceniający:

- 1) podtrzymuje ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, albo
- 2) uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz ustala nową ocenę pracy nauczyciela, albo
- 3) uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa.

W ocenie ZNP doprecyzowania wymaga, kiedy odpowiedni organ wydaje decyzję, o której mowa w pkt 1 lub 2, a kiedy tę, o której mowa w pkt 3. Innymi słowy istotne jest wskazanie w przepisie, jakie naruszenia prawa winny skutkować zwróceniem sprawy do ponownego ustalenia oceny, a jakie ustaleniem własnej oceny w trybie odwoławczym.

Można jedynie domyślać się, że decyzje, o których mowa w pkt. 1 i 2 podejmowane są w sytuacji, gdy w „pierwszej instancji” nie popełniono błędów formalnych (proceduralnych) a liczba punktów przyznanych za dane kryterium nie odpowiada, zdaniem zespołu oceniającego, stopniu jego spełnienia wynikającego z uzasadnienia i oświadczeń zainteresowanego (§ 7 ust. 2 Rozporządzenia w sprawie oceny pracy nauczycieli). Konsekwentnie należałoby założyć, że w razie popełnienia błędów formalnych (proceduralnych), podejmowana jest decyzja, o której mowa w pkt. 3. Rozumowanie takie jest jednak oparte na wyraźnym przepisie prawa, bowiem pojęcie dokonania „z naruszeniem prawa” może obejmować również inne elementy, niż te formalne (naruszenie prawa może

przecież dotyczyć elementów formalnych, jak i merytorycznych, jak np. te wskazane w art. 6a ust. 1g Karty Nauczyciela).

Biorąc pod uwagę powyższe przepis powinien brzmieć:

art. 6a ust. 10a pkt 3 Karty Nauczyciela:

„uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem tryb dokonywania oceny pracy nauczycieli.”

Formalne wzmocnienie roli mentora

Zgodnie z treścią art. 9ca ust. 11 Karty Nauczyciela, nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela dyrektor szkoły przydziela spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych mentora, a jego zadania określone są co do zasady w ust. 12 tegoż artykułu.

Mentor uczestniczy również w obserwacji zajęć nauczyciela początkującego (art. 9fa ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) w II roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Jego udziału nie zapewniono jednak w składzie komisji powoływanej przez dyrektora szkoły do obserwacji i wydania opinii o prowadzonych zajęciach w ostatnim roku przygotowania do zawodu nauczyciela (art. 9fa ust. 6 Karty Nauczyciela).

Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego mentor powinien uczestniczyć w posiedzeniu komisji, ponieważ jest osobą niejako na bieżąco współpracującą z nauczycielem początkującym, potrafiącą ocenić postępy w nabywaniu wiedzy i umiejętności niezbędnej do wykonywania pracy nauczycielskiej a dzięki temu spojrzeć szerzej na rokowania co do możliwości doskonalenia warsztatu pracy w przyszłości.

Biorąc pod uwagę powyższe przepis powinien brzmieć:

art. 9fa ust. 6 Karty Nauczyciela:

W skład komisji, o której mowa w ust. 5, wchodzi:

- 1) dyrektor szkoły, jako przewodniczący komisji;*
- 2) ekspert z listy ekspertów, o której mowa w art. 9g ust. 11, posiadający kwalifikacje z zakresu psychologii lub pedagogiki, w tym pedagogiki specjalnej, albo nauczyciel mianowany lub dyplomowany zatrudniony na stanowisku psychologa, pedagoga lub pedagoga specjalnego, w tej samej lub innej szkole;*
- 3) doradca metodyczny albo nauczyciel-konsultant, albo przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciel dyplomowany, który naucza tego*

samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudniony w tej samej lub innej szkole,

4) *mentor, o którym mowa w art. 9ca ust. 11.*

Zatrudnianie nauczycieli początkujących rozpoczynających pracę w szkole

W myśl art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela stosunek pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która:

1) nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz

2) posiada wymagane kwalifikacje

- nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na 2 lata szkolne.

Natomiast zgodnie z art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Z brzmienia ww. regulacji wynikają dwa problemy praktyczne wymagające precyzyjnego uregulowania:

1. czy nauczyciela początkującego można zatrudnić na czas krótszy, niż w 2 lata szkole,
2. czy w ogóle prawidłowy jest zapis, odnoszący się do 2 lat szkolnych, a nie kalendarzowych?

Przyjmując, że założeniem ustawodawcy, który wprowadził regulację umożliwiającą nauczycielowi odbycie pierwszego etapu przygotowania do zawodu nauczyciela, było zagwarantowanie mu na ten czas stabilizacji zatrudnienia, to przepis w obowiązującym brzmieniu nie zapewnia takiej ochrony. Należy zauważyć, że zapis dotyczący lat **szkolnych** jest powieleniem obowiązujących wcześniej regulacji związanych z awansem zawodowym. Godzi się jednak zauważyć, że w świetle przepisów obowiązujących przez 1 września 2022 r. staż na stopień awansu zawodowego zawsze zaczynał się 1 września (z początkiem roku szkolnego), zatem co do zasady kończył się z końcem maja, co uzasadniało zawieranie pierwszej umowy o pracę na jeden rok szkolny, kiedy to nauczyciel uzyskiwał stopień awansu nauczyciela kontraktowego.

Obecnie zrezygnowano w ogóle ze staży na stopnie awansu zawodowego na rzecz przepracowania w szkole pewnego okresu (art. 9ca Karty Nauczyciela) a okres ten liczy się automatycznie od zatrudnienia w szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami (art. 9ca ust. 8 Karty Nauczyciela), również w trakcie roku szkolnego.

W związku z tym brak jest obecnie uzasadnienia dla powiązania okresu zawierania pierwszej umowy o pracę nauczyciela początkującego z okresem roku szkolnego. Umowa powinna być zawarta na 2 lata, w których nauczyciel zrealizuje pierwszy etap przygotowania do zawodu.

Z powyższego wynika również konieczność precyzyjnego wyłączenia nauczycieli początkujących w pierwszym etapie przygotowania do zawodu z grupy osób, do których ma zastosowanie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Na marginesie można stwierdzić, że wykładnia historyczna art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela doprowadziłaby co prawda do wniosku, że przepis ów nie ma zastosowania do nauczycieli początkujących w pierwszym etapie przygotowania do zawodu, praktyka wskazuje jednak, że wykładnia ta nie jest powszechna i osoby te zatrudnia się na okresy krótsze, niż 2 lata szkolne.

Odwołanie się do wykładni historycznej polega na porównaniu brzmienia art. 10 ust. 7 sprzed i po 1 września 2022 r. Przed tą datą przepis brzmiał:

*„W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, **z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.**”*

obecnie brzmi:

*„W przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, **stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.**”*

Ongiś przepis wymieniał nauczycieli, do których przepis ma zastosowanie, wskazując również tych rozpoczynających pracę w szkole. Obecnie tego nie czyni, co wskazuje że świadomie nie objął nową regulacją nauczycieli początkujących. W tej sytuacji zarówno art. 10 ust. 2, jak i ust. 7 Karty Nauczyciela należy traktować, jako *lex specialis* względem ust. 3a i 5 Karty Nauczyciela.

Biorąc pod uwagę powyższe przepis powinien brzmieć:

art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela:

Stosunek pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która:

- 1) nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz*
- 2) posiada wymagane kwalifikacje*

- nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na 2 lata. Przepisu ust. 7 nie stosuje się.

Zmiany dalej idące:

Dla zapewnienia stabilizacji zawodowej i życiowej nauczycieli , a co za tym idzie zachęcenia ich do podjęcia pracy w systemie oświaty proponujemy :

Zmianę Art. 10 ust. 2 KN

2. Stosunek pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która:

- 1) nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz
- 2) posiada wymagane kwalifikacje

- nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na 1 rok.

ust.2 a -otrzymuje brzmienie

po przeprowadzonej rozmowie kwalifikacyjnej i uzyskaniu akceptacji komisji w składzie dyrektor szkoły, mentor oraz na wniosek nauczyciela przedstawiciel wskazanego związku zawodowego stosunek pracy nawiązuje się na czas nieokreślony.

ust.3 a-skreślony

wykreślenie ust 3 a oznacza, iż warunkiem zawarcia umowy na czas nieokreślony będzie przepracowanie w szkole co najmniej 1 roku, a nie ocena co najmniej dobra. Ocena pracy dokonywana będzie dopiero po 3 latach i dziewięciu miesiącach.

Data początkowa liczenia okresu wymaganego do przepracowania na potrzeby ubiegania się o stopień nauczyciela dyplomowanego

Do okresu pracy, określonego w art. 9ca ust. 5 (a w okresie przejściowym również okresu, o którym mowa w art. 12 pkt 1 ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw) wlicza się okres pracy na stanowisku nauczyciela w wymiarze określonym w art. 9ca ust. 8 Karty Nauczyciela.

Przepisy obecnie obowiązujące nie wskazują, że wliczyć do ww. okresu należy również okres pracy wykonywanej przed 1 września 2022 r., tj. okres pracy wykonywanej przed wejściem w życie ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, mimo że powszechna jest taka praktyka i wykładnia Resortu w tej sprawie.

Zdaniem ZNP z treści przepisu wynikać powinna możliwość wstecznego (sprzed wejścia w życie nowelizacji) rozciągania skutków ustawy z 5 sierpnia 2022 r. na zdarzenia mające miejsce przed jej uchwaleniem.

Biorąc pod uwagę powyższe przepis powinien brzmieć:

art. 12 ust. 2 lub art. 12aa Ustawy z 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1730):

„Okres pracy w szkole, o którym mowa w art. 9ca ust. 6 albo 7 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą są również okresy pracy przed 1 września 2022 r. przypadające od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego.”

Zagwarantowanie nauczycielom prawa do wynagrodzenia za czas udziału w egzaminie lub rozmowie odbytych w ramach ubiegania się o stopień awansu zawodowego

W obecnym stanie prawnym osobisty udział nauczyciela w posiedzeniu komisji egzaminacyjnej i kwalifikacyjnej jest obowiązkowy (§ 10 Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli). Jednocześnie jego nieobecność w pracy w tym czasie nie jest usprawiedliwioną nieobecnością za którą zachowuje on prawo do wynagrodzenia (nie jest to okoliczność wskazana w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 t. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy).

Jednocześnie uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego jest w obecnym stanie obowiązkowe pod rygorem rozwiązania stosunku pracy (art. 27 ust. 4 Karty Nauczyciela). Traktując jednak rzecz szerzej, awans zawodowy jest elementem rozwoju zawodowego nauczyciela i jest ściśle związany z wykonywaniem pracy na rzecz placówki oświatowej.

Biorąc pod uwagę powyższe uzasadnione jest zagwarantowanie nauczycielom prawa do wynagrodzenia za czas udziału w posiedzeniu komisji egzaminacyjnej i kwalifikacyjnej.

Proponowana treść przepisu:

art. 9g ust. 9a i 9b Karty Nauczyciela

„9a. Dyrektor jest obowiązany zwolnić od pracy nauczyciela na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji egzaminacyjnej i komisji kwalifikacyjnej.

9b. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 9a, nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 67 ust. 3 Karty Nauczyciela.”

Związek Nauczycielstwa Polskiego proponuje podjęcie prac nad opracowaniem nowych przepisów w zakresie oceny pracy nauczycieli w taki sposób by spełniały wymagania, stawiane przez nowoczesne systemy oceny pracy nauczycieli.

W zakresie oceny pracy nauczycieli, w powiązaniu z *rozporządzeniem ministra edukacji i nauki z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli* (poz. 1822) Związek Nauczycielstwa Polskiego zwraca uwagę na cele oceny pracy nauczyciela.

Jak wynika z raportów OECD opracowanych m.in. na podstawie badań TALIS, ocena

nauczycieli może być zarówno źródłem satysfakcji, jak i dyskomfortu i poczucia niesprawiedliwości¹. Tymczasem celem oceny pracy nauczycieli ma być dostarczenie im rzetelnej i przydatnej informacji zwrotnej. Nauczyciele potrzebują informacji zwrotnej na temat swoich wyników, aby pomóc im określić, w jaki sposób poprawić swoją praktykę nauczania oraz, przy wsparciu skutecznego kierownictwa szkoły, rozwijać szkoły jako profesjonalne społeczności uczące się. Ocena może pomóc zwiększyć nacisk na nauczanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli. Jest to również okazja do doceniania i nagradzania skutecznego nauczania.

Jednocześnie monitorowanie i ocenianie nauczycieli ma kluczowe znaczenie dla poprawy jakości edukacji w danej placówce i jej środowisku edukacyjnym. Dobrze zaprojektowane systemy oceny nauczycieli i przekazywania im informacji zwrotnych mogą być wykorzystywane jako narzędzie zwiększania efektywności nauczycieli i osiągania lepszych wyników w nauce. Systemy oceny i informacji zwrotnej mogą również pomóc w budowaniu lepszej organizacji szkoły, umożliwiając nauczycielom rozwój kariery i podejmowanie nowych ról i obowiązków w oparciu o rzetelną ocenę ich pracy.

Aby cele oceniania pracy nauczycieli zostały osiągnięte konieczne jest:

- określenie i nadanie priorytetu kluczowym celom oceny i odpowiednie zaprojektowanie procesów oceny;
- promowanie w szkołach kultury skoncentrowanej na osiągnięciach w celu zwiększenia wydajności i równości;
- zachęcanie do mentoringu i przekazywania informacji zwrotnych na wszystkich etapach kariery;
- wprowadzanie systemów oceny i informacji zwrotnej, które są powiązane z praktyką nauczycieli;
- rozwiązywanie sprzeczności pomiędzy różnymi celami oceny nauczycieli, np.: branie w ocenie pod uwagę wyników testów końcowych a zaangażowaniem nauczyciela w rozwój potencjału uczniów (wartość dodana);
- ustanowienie spójnych ram oceny nauczycieli, które odpowiadałyby potrzebom nauczycieli na różnych etapach ich kariery;
- ustanowienie standardów nauczania w celu kierowania oceną i rozwojem zawodowym nauczycieli – obszary działań i wskaźniki;
- korzystanie z wielu instrumentów i źródeł dowodów;
- upewnienie się, że oceniający posiadają odpowiednie kwalifikacje do pełnienia swojej roli.

¹ <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41742&filter=all>

Związek Nauczycielstwa Polskiego ma poważne wątpliwości, czy przy tworzeniu nowych rozporządzeń, ówczesne władze w resorcie zdawały sobie sprawę z wymagań, stawianych przez nowoczesne systemy oceny pracy nauczycieli. Brak świadomości tych zasad powoduje, że kryteriów oceny pracy nauczyciela wymienionych w rozporządzeniu nie da się po prostu poprawić z następujących powodów:

- kryteria zostały opracowane w sposób wykazujący brak znajomości wymagań i oczekiwań stawianych nawet początkującym nauczycielom (proszę por. szczegółowe uwagi – tabela załącznik 1);
- forma zapisów uniemożliwia nadanie im jakiegokolwiek struktury, np. kryteria obowiązkowe i dodatkowe zawierają się w sobie, są niespójne, czasem zbyt szczegółowe, czasem zbyt ogólne;
- kryteria nie odnoszą się do kompetencji nauczyciela związanych z zadaniami, jakie ma obowiązek wypełniać na stanowisku pracy, na przykład²:
 - poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
 - prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony,
 - kultura i poprawność języka,
 - pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach;
 - zaangażowanie zawodowe nauczyciela (uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami);
 - aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym;
 - działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb;
 - przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji) (Muszkieta 2001).;
- kryteria nie zawierają odniesień do narzędzi, które mogą być stosowane przez oceniających pracę nauczyciela, co pozwalałoby na zobiektywizowanie tej oceny;
- kryteria nie spełniają warunku wspierania rozwoju zawodowego, ponieważ nie

² wg kryteriów przytoczonych w rozdziale „Ocena pracy nauczyciela” w publikacji Przemysława Ziółkowskiego „Pedeutologia. Zarys problematyki”. Publikacja zawiera przykładową kartę oceny pracy sygnowaną przez Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy, strony 148-152, <https://kpbc.umk.pl/dlibra/publication/178346/edition/180818/content>

zawierają odniesień do narzędzi, które umożliwiłyby nauczycielowi przeprowadzenie samooceny i zaplanowanie pracy nad sobą;

- kryteria uniemożliwiają ocenę przyrostu kompetencji/umiejętności nauczyciela, co wydaje się niezbędne, jeśli ocena pracy ma stanowić podstawę do uzyskiwania stopni awansu zawodowego;
- kryteria ujęte w rozporządzeniu o ocenie pracy nie są skorelowane z kryteriami wymienionymi w rozporządzeniu o awansie zawodowym, co jest konieczne, biorąc pod uwagę, że oba akty prawne dotyczą w znacznej części tego samego zagadnienia;
- kryteria powinny być ocenianie w prostej i zrozumiałej dla ocenianego skali, np.: nie spełnia, spełnia w stopniu odpowiednim, spełnia w stopniu wzorowym.

W związku z tym Związek Nauczycielstwa Polskiego postuluje:

- ponowne opracowanie kryteriów oceny pracy nauczyciela i dyrektora szkoły³;
- prowadzenie tej pracy jednocześnie przez pracowników wydziału odpowiadającego w ministerstwie za awans zawodowy;
- włączenie do współpracy naukowców pedeutologów, np.: prof. dr hab. Jolanta Szempruch, prof. Bogumiła Gołębnik, prof. Maria Czerapaniak-Walczak, a także specjalizujących się w kwestiach zarządzania edukacją, np. prof., Grzegorz Mazurkiewicz
- oraz ekspertów z Instytutu Badań Edukacyjnych, Ośrodka Rozwoju Edukacji i partnerów społecznych, czyli związków zawodowych.

Nowe kryteria powinny być skorelowane z istniejącym modelem awansu zawodowego, na który składają się następujące etapy:

- I. Przygotowanie do zawodu – okres adaptacji wstępnej, lata 1-2, zakończone obserwacją lekcji i egzaminem
- II. Przygotowanie do zawodu – rozwijanie profesjonalizmu zawodowego w kierunku autonomii zawodowej – lata 3-4, zakończone obserwacją lekcji i egzaminem
- III. Uzyskiwanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego
- IV. Uzyskiwanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego
- V. Uzyskiwanie tytułu honorowego profesora oświaty

³ Na tym etapie dyskusji ZNP nie dokonywało krytycznej analizy części rozporządzenia odnoszącej się do oceny pracy dyrektora szkoły

Przygotowując się do dyskusji w ramach działania grupy roboczej członkowie z ZNP dokonali pobieżnego przeglądu dostępnych w zasobach internetowych modeli oceny pracy nauczycieli. Do przedstawionych uwag dołączamy opisy czterech przykładowych modeli oceny jako załączniki:

- a) 271311-evaluating-teaching Cambrige
- b) Massachusetts Model System for Educator Evaluation
- c) Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence, Singapore
- a) Evaluation Rubrics for Teachers, model z Wirginii Zachodniej

IV. 17 lipca odbyło się w MEN pierwsze spotkanie **grupy roboczej ds. kwalifikacji, kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli**, natomiast 9 sierpnia 2024 r. ZNP w piśmie skierowanym do MEN wskazał kwestie wymagające uregulowania w tym zakresie oraz przesłał propozycje stosownych rozwiązań.

W zakresie kształcenia nauczycieli postulujemy zasadnicze zmiany w kształceniu nauczycieli przez wyższe uczelnie, a więc zmiany w standardach kształcenia nauczycieli. Położenie nacisku na przygotowanie przyszłych nauczycieli z zakresu komunikacji z uczniami i rodzicami, wykorzystania sztucznej inteligencji w edukacji, zrównoważonego rozwoju, obszaru prozdrowotnego i wielu innych Kształcenie do opracowywanego profilu absolwenta przedszkola, szkoły oraz tworzonych nowych podstaw programowych, a więc zmianie musi ulec profil nauczyciela - absolwenta wyższej uczelni.

Problemem są też zapisy zawarte w wydawanych przez wyższe uczelnie suplementach, w szczególności w zakresie informacji o systemie studiów, standardach nauczania, szczegółach dotyczących programu, uprawnieniach posiadacza dyplomu oraz odbytych praktykach. Zapisy zawarte w wydawanych suplementach często świadczą o tym, że odbyte studia nie były prowadzone zgodnie z obowiązującymi standardami co powoduje podważanie kwalifikacji zawodowych nauczycieli, często dopiero w momencie przystępowania do egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego lub rozmowy kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela dyplomowanego.

Ponadto z niepokojem obserwujemy szereg ofert studiów wyższych dla nauczycieli prowadzonych tylko w formie on-line, bądź też realizowanych w czasie mocno skróconym (sześć semestrów w rok). Jaki absolwent przy tak prowadzonym toku studiów opuści mury uczelni i podejmie pracę w przedszkolu, szkole ?

W zakresie kwalifikacji nauczycieli należy uporządkować wymagania kwalifikacyjne zawarte w rozporządzeniu MEiN z dnia 14 września 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od nauczycieli w taki sposób aby były jasne, czytelne i nie budziły wątpliwości jak również nie dawały możliwości dowolnych interpretacji.

Proponujemy:

uporządkowanie § 2 pkt.3 ponieważ wprowadza chaos interpretacyjny wśród dużej rzeszy nauczycieli. Wynika z niego, iż nauczyciele, którzy rozpoczęli kształcenie (studia magisterskie) przed rokiem 2004 (w tym czasie wydano rozporządzenie MEiS z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli) , a po 3 października 2023 ukończyli studia podyplomowe np. do nauczania geografii, to nie nabywają kwalifikacji do nauczania tego przedmiotu z ukończonych studiów podyplomowych.

W zakresie kwalifikacji pedagoga specjalnego - § 28 – określa kwalifikacje pedagoga specjalnego, zaś - § 40 uznaje tylko do 31 sierpnia 2026 r. kwalifikacje pedagoga specjalnego nauczycielom, którzy uzyskali kwalifikacje na studiach prowadzonych zgodnie z przepisami obowiązującymi przed dniem 3 sierpnia 2019 r. (§ 3 ust.1 pkt.2 i ust.2 lub § 4 pkt.2, 4 i 5 oraz ukończyli studia podyplomowe z pedagogiki specjalnej,, zakład kształcenia nauczycieli w specjalności pedagogika specjalna lub kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki specjalnej).

Proponujemy wykreślenie z § 40 sformułowania "do dnia 31 sierpnia 2026 r." i pozostawienie pozostałej części zapisu , a więc uznanie kwalifikacji zdobytych przez nauczycieli zgodnie z przepisami obowiązującymi przed dniem 3 sierpnia 2019 r.

Należy też dookreślić w rozporządzeniu realizację 150 godzin praktyk pedagogicznych, poprzez wskazanie, że mają odbywać się w szkołach i placówkach systemu oświaty. Uczelnie wyższe akceptują odbycie praktyk w jednostkach do zatrudnienia w których absolwent posiada kwalifikacje i nie zawsze są to jednostki systemu oświaty, co w późniejszym czasie powoduje nie uznanie przygotowania pedagogicznego absolwenta do pracy w szkole

W zakresie kwalifikacji do nauczania przedmiotu edukacja obywatelska Ministerstwo Edukacji powinno już teraz zająć stanowisko jakie kwalifikacje będą wymagane, czy kwalifikacje do nauczania historii lub WOS będą wystarczające. W tej chwili prywatne uczelnie proponują studia podyplomowe z zakresu edukacji obywatelskiej, a nie ma jeszcze przecież podstaw programowych do tego przedmiotu.

W zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, wobec wyzwań stojących przed nauczycielami proponujemy wzrost wysokości środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli. W 2019 roku zmniejszono środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli z 1 %

do 0,8 %. W związku ze znaczącym wzrostem opłat na wyższych uczelniach oraz za kursy kwalifikacyjne i kursy z zakresu doskonalenia zawodowego konieczny jest powrót do 1 %. Uzasadnieniem jest również zmiana podstawy programowej, nowe przedmioty , które już pojawiają się , albo pojawią się w przyszłym roku szkolnym w ramowym planie nauczania takie jak edukacja zdrowotna i edukacja obywatelska. Zmiana podstawy programowej planowana na następne lata będzie wychodziła od profilu absolwenta i niezbędnych kompetencji jakie powinien posiadać absolwent przedszkola, szkoły, będzie więc wymagała od nauczycieli dodatkowego przygotowania w zakresie edukacji zrównoważonego rozwoju, edukacji klimatycznej, stosowania sztucznej inteligencji, czy też umiejętności do pracy w różnorodnym zespole klasowym.

Proponujemy zmianę brzmienia art. 70 a ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela:

Art. 70a. [Środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli]

1. W budżetach organów prowadzących szkoły wyodrębnia się środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, z uwzględnieniem szkoleń branżowych - w wysokości 1 % planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli, z zastrzeżeniem ust. 2. Przepis ust. 1 nie obejmuje finansowania publicznych placówek doskonalenia nauczycieli i bibliotek pedagogicznych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Wskazujemy również, iż doskonalenie zawodowe nauczycieli powinno być prowadzone przez certyfikowane firmy i odbywać winno się w ramach 40 godzinnego tygodniowego czasu pracy nauczycieli.

Ponadto ogromny problem stanowi wydatkowanie środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli. Organy prowadzące oszczędzają na środkach na doskonalenie zawodowe nauczycieli, zniechęcają nauczycieli do aplikowania o środki poprzez ustalanie na bardzo niskim poziomie dofinansowania kosztu udziału nauczycieli w seminariach, konferencjach, wykładach, warsztatach, szkoleniach, studiach podyplomowych oraz innych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych odpowiednio przez placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie oraz inne podmioty, których zadania statutowe obejmują doskonalenie zawodowe nauczycieli, czy też dofinansowania kosztu udziału nauczycieli w formach kształcenia nauczycieli prowadzonych przez uczelnie i placówki doskonalenia nauczycieli. W rezultacie po przeprowadzonym monitoringu wydatkowania środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli za dwa poprzednie lata okazało się, że realizacja wydatkowania tych środków w wielu organach prowadzących jest na poziomie 10 – 25 % wyodrębnionych na ten cel środków.

V. 20 sierpnia 2024 r. odbyło się pierwsze spotkanie **grupy roboczej ds. postępowań dyscyplinarnych nauczycieli działającej** w ramach Zespołu do spraw Pragmatyki Zawodowej Nauczycieli. Związek Nauczycielstwa Polskiego 20 września 2024 r. przesłał pismo do MEN wskazując na kwestie wymagające uregulowania w tym zakresie oraz propozycje stosownych rozwiązań.

Przepisy dotyczące postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych nauczycieli, mimo że ulegały w ostatnich latach zmianom, a jedna z ostatnich była obszerną nowelizacją nadającą nowe brzmienie rozdziałowi 10 Karty Nauczyciela (ustawa z 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw) oraz skutkowała (wobec nowej treści delegacji ustawowej) wprowadzeniem nowego rozporządzenia w sprawie szczegółowego trybu prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli oraz wznawiania postępowania dyscyplinarnego, wymagają ponownej interwencji ustawodawcy. Co więcej jedna z postulowanych przez Związek Nauczycielstwa Polskiego zmian jest niezwykle pilna, w związku z utrzymującym się stanem niczym nieuzasadnionego prowadzenia postępowań dyscyplinarnych, mimo że powinny być one zakończone w związku z przedawnieniem karalności.

Poniżej przedstawiamy propozycje zmian w przepisach powszechnie obowiązujących, poczynając od tej, która w przekonaniu strony społecznej, co wyartykułowano na spotkaniu 20 sierpnia 2024 r., ma charakter najpilniejszy.

Wnosimy również, po zapoznaniu interesariuszy ze wzajemnymi uwagami, o niezwłoczne podjęcie prac nad opracowaniem projektu nowelizacji odpowiednich przepisów Karty Nauczyciela i rozporządzenia odnoszącego się do postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych.

Sprawą wymagającą, zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego (podzielali je również pozostali przedstawiciele strony społecznej) jest wyeliminowanie z obrotu prawnego z mocą wsteczną art. 96 Ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 683). Przepis ten jest wykorzystywany do prowadzenia postępowań o czyn, który nastąpił przed pandemią Covid-19 i skutkuje brakiem przedawnienia karalności deliktów dyscyplinarnych nawet pomimo normalnego toczenia się postępowania w czasie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego (wykonywania czynności przez rzeczników i odbywania rozpraw przed komisją). Może to zostać uznane za naruszenie zasady demokratycznego państwa prawnego, co wyartykułował w stanowisku skierowanym do Ministerstwa Edukacji Narodowej Rzecznik Praw Obywatelskich.

Przewlekłość postępowań

Jednym z głównych mankamentów postępowań dyscyplinarnych, jest ich przewlekłość. Dlatego też postulujemy wprowadzenie rozwiązań mających na celu ograniczanie tego zjawiska, w którym nauczyciele pozostają skrajnie niepewni dalszej przyszłości zawodowej oraz wyłączone mają prawo zmiany miejsca zatrudnienia w ramach systemu oświaty. Zwracamy uwagę, że art. 10 ust. 5 pkt 3 KN wskazuje, że nauczyciel wobec, którego toczy się postępowania dyscyplinarne nie może podjąć pracy w nowej lub dodatkowej szkole. W sytuacji gdy takie postępowania toczą się średnio 1,5 roku (w tym zakresie czekamy jednak na precyzyjne dane), nauczyciel ma nawet wnioskowaną najniższą karę nagany z ostrzeżeniem, mimo to zamyka się mu możliwości podjęcia lub zmiany pracy na bardzo długi czas.

Z przewlekłością postępowań wiąże się kwestia wynagrodzenia nauczyciela za okres zawieszenia, w sytuacji gdy został uniewinniony od popełnienia zarzucanych czynów lub umorzono wobec niego postępowanie. W takiej sytuacji pracodawcy powołują się na przepis art. 85 u ust. 4 Karty Nauczyciela, wskazując, że w takim przypadku nauczycielowi należy zwrócić jedynie kwoty wynagrodzenia zasadniczego, jeśli podlegały zatrzymaniu, bowiem ich zdaniem przepisy Karty Nauczyciela stanowią, że skoro w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki, to nie są to zatrzymane kwoty wynagrodzenia, o których stanowi art. 85u ust. 4 Karty Nauczyciela, nie podlegają one więc zwrotowi. Przepis art. 85u w obecnej postaci tworzy więc ryzyko powstania sytuacji, w której nauczyciel, mimo uznania jego niewinności, poniesie konsekwencje finansowe bezpodstawnego oskarżenia, bez prawa do uzyskania adekwatnej rekompensaty.

Ponadto wskazujemy na różnice pomiędzy przywołanymi przepisami Karty Nauczyciela a analogicznymi regulacjami odnoszącymi się do postępowań dyscyplinarnych poszczególnych grup zawodowych, np. art. 107 ustawy z dnia 24.08.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. 2024, poz. 127), gdzie w razie uchylenia zawieszenia w czynnościach służbowych, strażak otrzymuje zawieszoną część uposażenia oraz obligatoryjne podwyżki tego uposażenia wprowadzone w okresie zawieszenia, chyba że został zwolniony ze służby z powodu skazania prawomocnym wyrokiem sądu albo ukarany karą dyscyplinarną wydalenia ze służby; art. 124 ustawy z dnia 6.04.1990 r. o Policji (Dz. U. 2024, poz. 145), gdzie po zakończeniu postępowania karnego lub dyscyplinarnego, będącego przyczyną zawieszenia w czynnościach służbowych, policjant otrzymuje zawieszoną część uposażenia oraz obligatoryjne podwyżki wprowadzone w okresie zawieszenia, jeżeli nie został skazany prawomocnym wyrokiem sądu lub ukarany karą dyscyplinarną wydalenia ze służby; art. 35 ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2022, poz. 530), gdzie w przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia, wypłacaną w okresie zawieszenia w wysokości połowy przysługującego wynagrodzenia od dnia tymczasowego aresztowania; art. 129 ustawy z dnia 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. 2024,

poz. 334), gdzie w przypadku umorzenia postępowania dyscyplinarnego lub jego zakończenia uniewinnieniem, dokonuje się wyrównania wszystkich składników wynagrodzenia (uposażenia) do pełnej wysokości; czy ustawa z dnia 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. 2024, pzo. 409), która w ogóle nie przewiduje zawieszenia obwinionego członka korpusu służby cywilnej w wykonywaniu obowiązków służbowych w związku z wszczęciem przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego, a co za tym idzie zmniejszenia należnego mu wynagrodzenia w tym okresie (art. 113 i nast.).

Na tle przepisów wskazanych wyżej pragmatyk służbowych i pracowniczych, uznać należy, że analiza językowa przedstawionych przepisów wskazuje jednoznacznie na posługiwanie się jednolitym słownictwem wykluczającym wątpliwości interpretacyjne. Co więcej, ich wykładnia prowadzi do wniosku, iż w przypadku zakończenia toczącego się na podstawie wyżej wymienionych regulacji postępowania dyscyplinarnego uniewinnieniem, obwiniony pracownik (funkcjonariusz) wskazanych grup zawodowych otrzymuje zwrot wszystkich kwot zatrzymanego/potrąconego wynagrodzenia. Tym bardziej więc nie istnieje przesłanka przemawiająca za odmiennym (gorszym) uregulowaniem tej kwestii w przypadku postępowań dyscyplinarnych wobec nauczycieli. Sankcjonowanie wspomnianej niekorzystnej dla nauczycieli wykładni przepisów prawnych prowadzi więc do jawnej dyskryminacji.

Uważamy, że należy wprowadzić możliwość zastosowania instytucji warunkowego umorzenia postępowania (analogicznej do postępowania karnego). Wychodzimy z założenia, że jeśli nauczyciel popełnił czyn kwalifikowany, jako delikt dyscyplinarny oraz przyznaje się do jego popełnienia, ale jest to czyn jest o niskiej szkodliwości społecznej, została wyrażona skrucha i wcześniej nauczyciel nienagannie wykonywał pracę, to nie ma uzasadnienia do prowadzenia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego i angażowanie aparatu administracyjnego do ich prowadzenia zmierzającego do wymierzenia kary. Doświadczenie pokazuje, że zdarza się, że zachowanie nauczyciela narusza pewne normy, jednak jest to przekroczenie niewielkie lub też doszło do wyjaśnienia sytuacji z rodzicami lub uczniem, co stanowi swego rodzaju zadośćuczynienie pokrzywdzonym. W takiej sytuacji, wobec braku pokrzywdzonego na etapie wydawania orzeczenia, wprowadzenie opisywanej instytucji uważamy za zasadne.

Zmiany wymaga art. 85 t KN m.in. w zakresie obligatoryjności zawieszenia (przepisy są niejasne dla dyrektorów i zbyt rygorystyczne). Dodatkowo postępowania w sprawie odwołania od zawieszenia powinny być jawne (jest skarga konstytucyjna w TK w tej sprawie), tj. powinny odbywać się na rozprawie a nie w oparciu wyłącznie o postanowienie komisji i odwołanie uprawnionego.

Proponujemy zmianę art. 85 s KN dotyczącego zatarcia kar dyscyplinarnych. Nie jest jasne dlaczego zatarcie kary liczy się od momentu doręczenia nauczycielowi orzeczenia prawomocnego a nie od samej prawomocności orzeczenia. Obecny zapis ustawy w sposób

nieuzasadniony wydłuża okres po którym kara będzie zatarta. Innymi słowy nauczyciel ponosi obecnie konsekwencje opieszałości w wysłaniu odpisu orzeczenia.

Naruszenie prawa do obrony (prawo do rzetelnego procesu)

W pierwszej kolejności godzi się w tej części podkreślić, że postępowania powinny być w pewnym stopniu przeniesione do systemu teleinformatycznego. Obecnie wgląd do akt, dostęp do informacji o terminach, protokołach rozpraw jest wyłącznie w formie osobistego wglądu, bez możliwości uzyskania odpisu, konieczne jest czasochłonne fotografowanie akt po uzgodnieniu telefonicznym terminu, kiedy jest to możliwe. Dodatkowo budzi rodzi trudności logistyczne, bo wymaga obecności w siedzibie kuratorium lub jego delegatury, które są przecież często znacznie oddalone od miejsca pracy nauczyciela.

Zmiany wymaga również Rozporządzenie dot. prowadzenia postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych, ponieważ wprowadza w błąd poprzez zapis o doręczaniu korespondencji za pośrednictwem publicznego operatora pocztowego. Zgodnie bowiem z art. 16 ust. 1 ustawy z 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 307) podmiot publiczny, organizując przetwarzanie danych w systemie teleinformatycznym, jest obowiązany zapewnić możliwość przekazywania danych również w postaci elektronicznej przez wymianę dokumentów elektronicznych związanych z załatwianiem spraw należących do jego zakresu działania, wykorzystując informatyczne nośniki danych lub środki komunikacji elektronicznej. Rozporządzenie nie może mieć prymatu nad zapisem ustawowym a praktyka funkcjonowania rzeczników i komisji dyscyplinarnych jest odmienna.

Stoimy na stanowisku, że rzecznikami i zastępcami rzeczników winni być prawnicy. Obecnie na etapie postępowań wyjaśniających spotykamy się nader często z niekompetencją rzecznika dyscyplinarnego, co skutkuje kierowaniem spraw do komisji dyscyplinarnej mimo rażących błędów w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego, których nie da się niekiedy naprawić w późniejszym czasie. Przejawem niekompetencji jest np. nieokreślanie w zawiadomieniu o wszczęciu postępowania wyjaśniającego lub postanowieniu o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego daty zarzucanego czynu, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia terminów przedawnienia.

Uważamy również że członkowie komisji dyscyplinarnych nie posiadają wystarczającego przygotowania merytorycznego do prowadzenia postępowań dyscyplinarnych i wymierzania kar, które czasowo lub na trwale eliminują nauczyciela z zawodu. Postępowanie dyscyplinarne jest postępowanie *quasi* karnym, którego efektem jest czasem drastyczne ograniczenie konstytucyjnych praw nauczyciela (swoboda wykonywania zawodu), dlatego też przyznanie tak szerokiego zakresu uprawnień z zakresu wykonywania władzy publicznej osobom, które

nie mają należytych umiejętności do jej należytego wykonywania jest niedopuszczalne. Sądzymy, że w składzie komisji dyscyplinarnej powinien być jeden prawnik.

Przepisy powinny jasno wskazywać, że rzecznik lub jego zastępca na etapie postępowania wyjaśniającego ma udowodnić zdarzenie, a nie je uprawdopodobnić zdarzenie, a z takimi stwierdzeniami spotykają się obrońcy występujący w ramienia Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Obecnie przepisy nie wskazują, że w zawiadomieniu o wszczęciu postępowania wyjaśniającego muszą być określone granice oskarżenia. Na skutek braku tych granic rzecznicy często rozszerzają zarzuty w trakcie postępowania, mimo że to z zawiadomienia o wszczęciu powinny wynikać granice prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Działania rzeczników mają postać szukania innych przewin nauczyciela, poza objętymi zawiadomieniem, co powoduje rozpytywanie świadków na okoliczności nieobjęte wnioskiem do wojewody.

Stoimy na stanowisku, że zmiany wymaga art. 78 KN. Proponujemy zmianę przepisów w ten sposób, że w składzie komisji dyscyplinarnych nie będą zasiadać pracownicy organu sprawującego nadzór pedagogiczny (kuratorium oświaty) W sytuacji podpisanych porozumień pomiędzy wojewodą i kuratorem oświaty w sprawie przekazania kompetencji przysługujących rzecznikom, mamy do czynienia z tym, że rzecznik i członek komisji dyscyplinarnej to pracownicy jednego organu. Powoduje to uzasadnione wątpliwości co do obiektywności prowadzonej procedury.

Zdefiniowania wymaga pojęcie „dobro dziecka”. Dalsze funkcjonowanie tego pojęcia niedookreślonego, które ma zasadnicze znaczenie na kwestię możliwości lub obowiązku zawieszenia nauczyciela w obowiązkach i możliwości wszczęcia postępowania, jeśli udzielono kary porządkowej, nie jest właściwe. Biorąc pod uwagę, że w tym zakresie również ingeruje się w konstytucyjne prawo do wolności wykonywania pracy, należy zmienić stan prawny, kiedy nie jest jasno określone, kiedy w te prawa trzeba ingerować. Dodać należy, że prawa ucznia wynikające ze statutu szkoły są mylone z prawami dziecka.

Doprecyzować należy przepisy dotyczące bezpieczeństwa w szkołach i placówkach (np. w czasie wycieczek, przerw międzylekcyjnych, zgody na pójście dziecka do toalety). Kwestie bezpieczeństwa są bowiem bardzo często powodem postępowań dyscyplinarnych.

W naszej ocenie należy wprowadzić możliwość odwołania się od decyzji o ograniczeniu wypłaty wynagrodzenia przez dyrektora (art. 85u KN).

Zastrzegamy, że na etapie dalszych prac nad postulowanymi zmianami, mogą pojawić się ze strony Związku Nauczycielstwa Polskiego kolejne postulaty dotyczące zmian w przedmiotowej materii.

22 sierpnia 2024 r. odbyło się drugie spotkanie tematycznej grupy roboczej ds. wynagradzania i warunków pracy nauczycieli. Podczas spotkania wiceminister finansów przedstawił wstępną propozycję nowego finansowania zadań oświatowych. Propozycja została pozytywnie zaopiniowana przez korporacje samorządowe ale w nas wzbudziła wiele obaw, zadawaliśmy dodatkowe pytania i nie na wszystkie uzyskaliśmy odpowiedź. Czekamy na projekt ustawy, by móc się odnieść merytorycznie do zaproponowanych rozwiązań.

Wiceministra Paulina Piechna – Więckiewicz poinformowała nas, że ministra edukacji narodowej Barbara Nowacka wystąpiła do ministra finansów o uwzględnienie w budżecie państwa na rok 2025 podwyższenia wynagrodzeń nauczycieli o 10 %, a nie o 4,1 % oraz zabezpieczenie środków na podniesienie minimalnej kwoty dodatku funkcyjnego za wychowawstwo o 100 zł. W ustawie budżetowej minister finansów zmienił prognozę inflacji na 2025 r. z 4,1 % na 5 % i w takiej wysokości zaplanował wzrost wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej, w tym nauczycieli.

Następne spotkanie tematycznej grupy roboczej ds. wynagradzania i warunków pracy nauczycieli zaplanowano na początku października, po przyjęciu przez Radę Ministrów budżetu państwa.

Podczas kolejnego spotkania będą omawiane konkretne rozwiązania dotyczące: nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych, godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw.

We wrześniu z powodu powodzi odwołano kolejne spotkania dwóch grup roboczych ds. awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli oraz rozwiązań emerytalnych dla nauczycieli.

Urszula Woźniak

Wiceprezes ZG ZNP