



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-0610-128-25

Druk nr 1472

Warszawa, 8 lipca 2025 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw.

Ze względu na istotę rozwiązań i wagę sprawy, a także cel ustawy, jakim jest zapewnienie nauczycielom korzystniejszych niż obecnie rozwiązań zawartych w pragmatyce zawodowej, w szczególności w zakresie wynagradzania, czasu pracy i ochrony stosunku pracy, uwzględniając konieczność pilnego wdrożenia przepisów (projekt przewiduje wejście ustawy w życie z dniem 1 września 2025 r., z wyjątkami), na podstawie art. 51 ust. 2 regulaminu Sejmu przedstawiam wniosek o skrócenie postępowania z projektem ustawy przez przystąpienie do pierwszego czytania bez zachowania terminu określonego w art. 37 ust. 4 regulaminu Sejmu, przystąpienie do drugiego czytania bez zachowania terminu określonego w art. 44 ust. 3 regulaminu Sejmu, przystąpienie do trzeciego czytania bez kierowania projektu do komisji w razie zgłoszenia w drugim czytaniu poprawek i wniosków oraz o rozpatrzenie przez Sejm sprawozdania komisji o uchwale Senatu w sprawie ustawy bez zachowania terminu określonego w art. 54 ust. 5 regulaminu Sejmu.

Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Edukacji.

Z poważaniem

Donald Tusk

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986 i 1871 oraz z 2025 r. poz. 620) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 6a:

a) ust. 1da otrzymuje brzmienie:

„1da. Dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela:

- 1) po upływie co najmniej 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, ale nie później niż w 11 miesiącu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, a jeżeli nauczyciel w trakcie pierwszych 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela zmienił miejsce zatrudnienia – oceny tej dokonuje się po upływie 3 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela w nowym miejscu zatrudnienia, jednak nie wcześniej niż po upływie 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, ale nie później niż w 12 miesiącu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;
- 2) w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;
- 3) w ostatnim roku odbywania dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela – w przypadkach, o których mowa w art. 9fa ust. 11 i 13 oraz art. 9g ust. 7b.”,

b) w ust. 1db w zdaniu pierwszym, w ust. 1dc, w ust. 1df w zdaniu pierwszym i w ust. 1dg wyrazy „21 dni” zastępuje się wyrazami „30 dni roboczych”,

c) w ust. 1db w zdaniu drugim pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1) przed dokonaniem oceny pracy, o której mowa w ust. 1da pkt 1 – ocenę tę uwzględnia się przy dokonywaniu oceny pracy, o której mowa w ust. 1da pkt 1;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej oraz ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.

- 2) po dokonaniu oceny pracy, o której mowa w ust. 1da pkt 1, a przed dokonaniem oceny pracy, o której mowa w ust. 1da pkt 2 – ocenę tę uwzględnia się przy dokonywaniu oceny pracy, o której mowa w ust. 1da pkt 2;”,
- d) w ust. 1de zdanie drugie otrzymuje brzmienie:
„Jeżeli w tym okresie nauczyciel:
- 1) przed podjęciem pracy w szkole był nauczycielem, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 – oceny pracy nauczyciela, o którym mowa w ust. 1dd, dokonuje się za okres pracy w szkole, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy;
 - 2) zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a w dniu dokonania oceny pracy nie zajmuje już stanowiska dyrektora szkoły, nie pełni czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub nie pełni w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły – oceny pracy nauczyciela, o którym mowa w ust. 1dd, dokonuje się za okres pracy na stanowisku nauczyciela, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy.”,
- e) po ust. 1dh dodaje się ust. 1di w brzmieniu:
„1di. W przypadkach, o których mowa w ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg, jeżeli nauczyciel miał dokonaną ocenę pracy w okresie ostatnich 3 miesięcy, ocenę tę uważa się za ocenę pracy, o której mowa odpowiednio w ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg.”,
- f) w ust. 7a wyrazy „1dd–1df” zastępuje się wyrazami „1dd, ust. 1de pkt 1, ust. 1df, 1dh, 1di”,
- g) po ust. 7a dodaje się ust. 7b w brzmieniu:
„7b. Jeżeli dyrektor szkoły, nauczyciel, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, lub nauczyciel pełniący w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, w okresie, o którym mowa w ust. 1de, przed powierzeniem stanowiska dyrektora szkoły, pełnienia czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub pełnienia w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela, oceny pracy, o której mowa w ust. 1dd, dokonuje się za okres pracy na stanowisku dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, lub nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy.”,

- h) w ust. 8a pkt 9 otrzymuje brzmienie:

„9) uzasadnienie oceny pracy zawierające uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela;”
- i) po ust. 10c dodaje się ust. 10d w brzmieniu:

„10d. Dyrektor szkoły lub organ, o którym mowa w ust. 6, ponownie ustala ocenę pracy w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych od dnia otrzymania rozstrzygnięcia, o którym mowa w ust. 10a pkt 3.”;
- 2) w art. 9a:
 - a) w ust. 2 wyrazy „nauczyciel zatrudniony” zastępuje się wyrazami „nauczyciel początkujący zatrudniony”,
 - b) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Nauczyciel początkujący zatrudniony w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami lub na podstawie art. 10 ust. 3 odbywa przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkole wskazanej przez nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia.”;
- 3) w art. 9ca w ust. 12 pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4) umożliwienie nauczycielowi obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć oraz omawianie z nim tych zajęć, w wymiarze co najmniej 1 godziny w miesiącu w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela i co najmniej 4 godzin w każdym kolejnym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;

5) obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz omawianie ich z tym nauczycielem, w wymiarze co najmniej 1 godziny w miesiącu w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela i co najmniej 4 godzin w każdym kolejnym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, wliczając zajęcia, o których mowa w art. 9fa ust. 1 i 5;”;
- 4) w art. 9fa:
 - a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Przed dokonaniem oceny pracy, o której mowa w art. 6a ust. 1da pkt 1, nauczyciel jest obowiązany przeprowadzić zajęcia, w wymiarze co najmniej 1 godziny, w obecności:”;

- b) w ust. 6 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:
„4) mentor, o którym mowa w art. 9ca ust. 11.”,
 - c) w ust. 12 w zdaniu pierwszym wyrazy „ocenę pracy w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela” zastępuje się wyrazami „ocenę pracy, o której mowa w art. 6a ust. 1da pkt 1”;
- 5) w art. 10:
- a) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„2. Stosunek pracy z nauczycielem początkującym, który posiada wymagane kwalifikacje, nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, a w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego – na okres do końca roku szkolnego, w trakcie którego nawiązano stosunek pracy.

3. W szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły z nauczycielem początkującym, który legitymuje się wymaganym poziomem wykształcenia i nie posiada przygotowania pedagogicznego, może być nawiązany stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, a w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego – na okres do końca roku szkolnego, w trakcie którego nawiązano stosunek pracy, o ile zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie pierwszego roku pracy w szkole. W przypadku gdy nauczyciel w ciągu pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych, z nauczycielem może być zawarta umowa o pracę na kolejny jeden rok szkolny. W przypadku gdy nauczyciel nie uzyska przygotowania pedagogicznego w ciągu drugiego roku pracy w szkole, z nauczycielem nie zawiera się umowy o pracę na kolejny rok szkolny.”,
 - b) w ust. 3a:
 - we wprowadzeniu do wyliczenia wyraz „nauczycielem” zastępuje się wyrazami „nauczycielem początkującym”,
 - uchyla się pkt 1,
 - pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) przepracował co najmniej 11 miesięcy w szkole, oraz”,
 - c) po ust. 3a dodaje się ust. 3aa w brzmieniu:

„3aa. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony następuje od roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel spełnił wymagania, o których mowa w ust. 3a.”,

d) ust. 7 otrzymuje brzmienie:

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

6) po art. 28 dodaje się art. 28a i art. 28b w brzmieniu:

„Art. 28a. Nie można wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Art. 28b. Przepisu art. 28a nie stosuje się:

- 1) w razie uzyskania przez nauczyciela prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy;
- 2) w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 i art. 23 ust. 1 pkt 5;
- 3) w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2, jeżeli nie jest możliwe:
 - a) ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w trybie określonym w art. 22 ust. 2 albo nauczyciel nie wyraził na nie zgody,
 - b) dalsze zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć albo nauczyciel nie wyraził zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia.”;

7) w art. 30:

- a) w ust. 6 uchyla się pkt 2,
- b) ust. 7 i 7a otrzymują brzmienie:

„7. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, Ministrem Obrony Narodowej, ministrem właściwym do spraw rolnictwa, ministrem właściwym do spraw środowiska, ministrem właściwym do spraw gospodarki morskiej, ministrem właściwym do spraw żeglugi śródlądowej i ministrem właściwym do spraw rybołówstwa określi, w drodze rozporządzenia, dla nauczycieli

zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez ministrów wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, z zastrzeżeniem art. 33, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, a także wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w przepisach ustawy lub w odrębnych przepisach, z zastrzeżeniem ust. 7a, uwzględniając wysokości średniego wynagrodzenia nauczycieli, o których mowa w ust. 3, zaangażowanie nauczycieli w pracę i ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz zróżnicowanie szkół prowadzonych przez poszczególnych ministrów.

7a. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, dla nauczycieli zatrudnionych w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, z zastrzeżeniem art. 33, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, a także wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w przepisach ustawy lub w odrębnych przepisach, uwzględniając co najmniej wysokości średniego wynagrodzenia nauczycieli, o których mowa w ust. 3, zaangażowanie nauczycieli w pracę i ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz specyfikę organizacji nauki, pracy wychowawczej i resocjalizacyjnej, a także specyfikę nauczania prowadzonego w warunkach izolacji.”;

8) w art. 35:

a) w ust. 1 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„W szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach nadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Nauczycielowi teoretycznych przedmiotów zawodowych lub nauczycielowi praktycznej nauki zawodu mogą być przydzielone, za jego zgodą, godziny nadwymiarowe w wymiarze wyższym niż określony w ust. 1.”,

c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a–3h w brzmieniu:

„3a. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się jako iloraz, w którym dzielną jest suma przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych oraz doraźnych zastępstw odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych, a dzielnikiem jest miesięczna liczba godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

3b. Miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o której mowa w ust. 3a, oblicza się jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

3c. W przypadku dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o której mowa w ust. 3a, oblicza się jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych przed obniżeniem tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1, i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

3d. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje za przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

3e. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje również w przypadku, gdy:

- 1) nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu

przydzielone zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2;

- 2) niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

3f. 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 danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7 albo obniżony na podstawie art. 42 ust. 6, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć, lub dzień w danym tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin nadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi.

3g. W przypadku nauczyciela, o którym mowa w art. 42 ust. 5b, który w danym okresie roku szkolnego realizuje godziny nadwymiarowe ustalone zgodnie z art. 42 ust. 5ba, 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 danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się liczbę godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, którą nauczyciel realizuje w danym okresie roku szkolnego w ramach obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, pomniejszoną o 1/5 tego wymiaru lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć, lub dzień w danym

tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin ponadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi do realizacji w danym okresie roku szkolnego.

3h. Obliczenia, o których mowa w ust. 3f i 3g, dokonuje się z zaokrągleniem do wartości dziesiętnych, a liczbę godzin ponadwymiarowych do wypłaty zaokrągla się do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę.”;

9) w art. 35a w ust. 1 wyrazy „art. 35 ust. 3” zastępuje się wyrazami „art. 35 ust. 3–3c”;

10) w art. 39 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu do piątego dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie.”;

11) w art. 42:

a) po ust. 2c dodaje się ust. 2ca–2cc w brzmieniu:

„2ca. Godziny doraźnych zastępstw nie mogą być realizowane w czasie, w którym zostały zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

2cb. Godziny doraźnych zastępstw mogą być realizowane w czasie, w którym zostały zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia, o których mowa w ust. 2 pkt 1, w przypadku gdy z przyczyn dotyczących szkoły w danym dniu nauczyciel nie mógłby zrealizować zajęć wynikających z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W takim przypadku nauczyciel realizuje godziny doraźnych zastępstw w ramach ustalonego wynagrodzenia.

2cc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach godziny doraźnych zastępstw mogą być realizowane, za zgodą nauczyciela, w czasie, w którym nauczyciel powinien realizować zajęcia, o których mowa w ust. 2 pkt 1, z wyjątkiem zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. W takim przypadku zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny

doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu.”;

- b) w ust. 3 w tabeli w lp. 3 kol. 2 otrzymuje brzmienie:

„Nauczyciele przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w tym szkół specjalnych, oraz szkół artystycznych, a także nauczyciele prowadzący zajęcia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych”;

- c) ust. 5b otrzymuje brzmienie:

„5b. Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w ust. 3 lub ustalony na podstawie ust. 4a albo ust. 7 i dla którego liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, przydzielonych do realizacji, w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć, jest obowiązany realizować odpowiednio większą liczbę godzin tych zajęć w innych okresach danego roku szkolnego, tak aby średni tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć tego nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał tygodniowemu obowiązkowemu wymiarowi zajęć określonemu w ust. 3 lub ustalonemu na podstawie ust. 4a albo ust. 7. Praca wykonywana w ramach średniego tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nie jest pracą w godzinach nadwymiarowych.”;

- d) po ust. 5b dodaje się ust. 5ba w brzmieniu:

„5ba. Jeżeli w danym okresie roku szkolnego nauczycielowi, o którym mowa w ust. 5b, przydzielono większą liczbę godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, niż liczba godzin tych zajęć, którą nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć zgodnie z ust. 5b, godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej liczby godzin zajęć, które nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, stanowią godziny nadwymiarowe.”;

- e) w ust. 7:

- uchyla się pkt 1,
- w pkt 3 w lit. c przecinek zastępuje się kropką i uchyla się lit. d;

12) w art. 42d:

- a) użyte w ust. 1, 3–5 i 7, w różnej liczbie i różnym przypadku, wyrazy „logopedów lub terapeutów pedagogicznych” zastępuje się użytymi w odpowiedniej liczbie i odpowiednim przypadku wyrazami „logopedów, terapeutów pedagogicznych lub doradców zawodowych”,
- b) po ust. 4 dodaje się ust. 4a w brzmieniu:

„4a. W przypadku nauczycieli doradców zawodowych do dziełnej, o której mowa w ust. 4, nie wlicza się liczby godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, realizowanych przez tych nauczycieli.”,
- c) po ust. 5 dodaje się ust. 5a w brzmieniu:

„5a. W przypadku nauczycieli doradców zawodowych do dziełnej, o której mowa w ust. 5, nie wlicza się liczby godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, realizowanych przez tych nauczycieli.”,
- d) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Do łącznej liczby etatów, o której mowa w ust. 3, nie wlicza się:

 - 1) etatów nauczycieli posiadających kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudnianych dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym;
 - 2) godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, realizowanych przez nauczycieli, o których mowa w ust. 1.”;

13) w art. 47 w ust. 1:

- a) pkt 5 otrzymuje brzmienie:

„5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;”,
- b) dodaje się pkt 6 w brzmieniu:

„6) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.”;

14) w art. 49:

- a) w ust. 1 we wprowadzeniu do wyliczenia wyrazy „dydaktyczno-wychowawcze” zastępuje się wyrazami „w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej”,
- b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a–1d w brzmieniu:
 - „1a. Środki, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w budżetach poszczególnych wojewodów wyodrębnia się w wysokości proporcjonalnej do liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3, zatrudnionych na obszarze województwa, zaokrąglonej do pełnych tysięcy złotych zgodnie z zasadą matematyczną.
 - 1b. Liczbę nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3, ustala się na podstawie danych systemu informacji oświatowej według stanu na dzień 31 stycznia roku poprzedzającego rok, na który są planowane budżety wojewodów.
 - 1c. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok, na który są planowane budżety wojewodów, podaje wojewodom iloraz liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3, zatrudnionych na obszarze województwa i łącznej liczby tych nauczycieli zatrudnionych na obszarze kraju.
 - 1d. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania monitoruje planowanie i wykorzystanie środków, o których mowa w ust. 1 pkt 2.”;
- 15) w art. 73:
 - a) w ust. 2 wyrazy „urlop dla poratowania zdrowia” zastępuje się wyrazami „urlop dla poratowania zdrowia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1,”,
 - b) w ust. 4 skreśla się zdanie pierwsze;
- 16) po art. 77 dodaje się art. 77a w brzmieniu:

„Art. 77a. W sprawach uregulowanych w niniejszym rozdziale pozostających we właściwości wojewody nie stosuje się art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428).”;
- 17) w art. 87:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nauczycielowi 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.”,
 - b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:
 - „1a. Nauczyciel zatrudniony w więcej niż jednej szkole odprawę, o której mowa w ust. 1, otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia.
 - 1b. Do okresów pracy uprawniających do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,
 - c) uchyla się ust. 2,
 - d) w ust. 3 skreśla się wyrazy „i 2”,
 - e) ust. 4 otrzymuje brzmienie:
 - „4. W razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w ust. 1, i odprawy, o której mowa w art. 28, nauczycielowi przysługuje odprawa korzystniejsza.”,
 - f) dodaje się ust. 5 w brzmieniu:
 - „5. W razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w ust. 1, i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2, nauczycielowi przysługuje odprawa, o której mowa w ust. 1, w pełnej wysokości i odprawa, o której mowa w art. 20 ust. 2, w połowie jej wysokości.”;
- 18) w art. 91a:
- a) w ust. 3 wyrazy „art. 49” zastępuje się wyrazami „art. 49 ust. 1”,
 - b) w ust. 4 wyrazy „art. 10–28” zastępuje się wyrazami „art. 10–28b”;
- 19) w art. 91b w ust. 1 wyrazy „art. 72 i art. 86–90” zastępuje się wyrazami „art. 72, art. 86, art. 88, art. 88a i art. 90”.

Art. 2. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2025 r. poz. 197, 620 i 621) w art. 37 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Kasa przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania dane, o których mowa w art. 26b ust. 16a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe

(Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.²⁾), w celu prowadzenia monitoringu karier absolwentów, o którym mowa w art. 26b ust. 1 tej ustawy.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, 620, 622, 769 i 820) w art. 50 po ust. 24 dodaje się ust. 24a w brzmieniu:

„24a. Zakład przekazuje do bazy danych systemu informacji oświatowej, o której mowa w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 152, 858, 1572 i 1933 oraz z 2025 r. poz. ...), dane, o których mowa w art. 43a tej ustawy, w celu prowadzenia analiz dotyczących sytuacji kadrowej w systemie oświaty oraz analizowania efektywności wykorzystania środków publicznych przeznaczonych na finansowanie zadań oświatowych w zakresie zatrudnienia w szkołach, placówkach oświatowych i innych jednostkach wykonujących zadania z zakresu oświaty: nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, nauczycieli, o których mowa w art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, osób niebędących nauczycielami, o których mowa w art. 15 i art. 62 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także osób, które wykonują zadania nauczyciela na podstawie umowy cywilnoprawnej.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 174) w art. 2 w pkt 1:

1) lit. c otrzymuje brzmienie:

„c) publicznych i niepublicznych placówkach, o których mowa w art. 2 pkt 7 i 8 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.²⁾),”;

2) w lit. d średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. e–k w brzmieniu:

„e) publicznych i niepublicznych placówkach oświatowo-wychowawczych, o których mowa w art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,

f) publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego, centrach kształcenia zawodowego oraz branżowych centrach umiejętności, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 854, 1562, 1635 i 1933 oraz z 2025 r. poz. 619, 620, 622, 769 i

- g) publicznych i niepublicznych placówkach artystycznych, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- h) publicznych i niepublicznych placówkach doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- i) publicznych i niepublicznych bibliotekach pedagogicznych, o których mowa w art. 2 pkt 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- j) publicznych i niepublicznych kolegiach pracowników służb społecznych, o których mowa w art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- k) okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978 i 1228);”.

Art. 5. W ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 152, 858, 1572 i 1933) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 8 w pkt 2ba oraz w art. 40 w ust. 1 w pkt 6 wyrazy „wychowania do życia w rodzinie” zastępuje się wyrazami „edukacji zdrowotnej”;
- 2) w art. 30 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Podmiot zobowiązany do przekazywania danych do zbioru danych ucznia, w zakresie danych, o których mowa w art. 14 pkt 2, 3, pkt 5 – w zakresie zawodu, pkt 7–8a, 15, 16, 19 i 20, może przekazać te dane na kolejny rok szkolny w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny.”;
- 3) po art. 43 dodaje się art. 43a w brzmieniu:

„Art. 43a. Do bazy danych SIO pozyskuje się z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacje o pobieraniu przez nauczyciela emerytury przyznanej na podstawie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631 i 1674 oraz z 2025 r. poz. 718 i 769) lub na podstawie odrębnych przepisów oraz emerytury pomostowej przyznanej na podstawie ustawy z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1696), w tym datę, od kiedy to świadczenie jest pobierane.”;
- 4) w art. 66 w ust. 1 wyrazy „oraz Główny Urząd Statystyczny” zastępuje się wyrazami „, Główny Urząd Statystyczny oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych”;
- 5) w art. 68 w ust. 2 w pkt 3 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

„4) w przypadku szkół i placówek oświatowych – także kierownika jednostki obsługującej lub pracownika albo pracowników tej jednostki upoważnionych na

podstawie pkt 1 przez kierownika tej jednostki do dostępu do bazy danych SIO, wyłącznie w zakresie dostępu do zbioru danych szkół i placówek oświatowych i zbioru danych nauczycieli.”;

- 6) art. 69 otrzymuje brzmienie:

„Art. 69. 1. Dostęp do bazy danych SIO uzyskuje się przez zalogowanie do systemu teleinformatycznego osoby upoważnionej, o której mowa w art. 68 ust. 1 lub 2, za pomocą danych dostępowych, obejmujących niepowtarzalny identyfikator użytkownika SIO (login) i hasło.

2. Osoba upoważniona, o której mowa w art. 68 ust. 1 lub 2, która pozyskała dane dostępowe, o których mowa w ust. 1, może uzyskać dostęp do bazy danych SIO przez zalogowanie do systemu teleinformatycznego z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1725).”;

- 7) w art. 70 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Podmiot właściwy do przyznawania danych dostępowych lub osoba przez niego upoważniona, o której mowa w ust. 1 i 2, uzyskują dostęp do bazy danych SIO pod warunkiem pozyskania danych dostępowych do bazy danych SIO i zalogowania do systemu teleinformatycznego w sposób, o którym mowa w art. 69 ust. 1 lub 2. Przepisy ust. 2 i art. 71 stosuje się.”;

- 8) w art. 71 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Wniosek może być uwierzytelniony z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej.”;

- 9) w art. 73 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. W przypadku zablokowania dostępu do bazy danych SIO kierownikowi jednostki obsługującej, upoważnionemu do dostępu do bazy danych SIO na podstawie art. 68 ust. 1 pkt 1, albo zablokowania dostępu do bazy danych SIO pracownikowi jednostki obsługującej upoważnionemu do dostępu do bazy danych SIO na podstawie art. 68 ust. 2 pkt 1, administrator bazy danych SIO blokuje tej osobie dostęp do bazy danych SIO udzielony również na podstawie art. 68 ust. 2 pkt 4.”;

10) w art. 93 w ust. 3 wyrazy „6 lat” zastępuje się wyrazami „8 lat”.

Art. 6. W ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 26b:

- a) w ust. 3 w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:
„5) danych dotyczących rolników i domowników gromadzonych przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.”,
- b) w ust. 6 w pkt 3 wyraz „pięć” zastępuje się wyrazem „siedem”,
- c) w ust. 7:
 - pkt 1 otrzymuje brzmienie:
„1) numer PESEL absolwenta, a w przypadku braku numeru PESEL – serię i numer paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość;”,
 - po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:
„1a) kraj pochodzenia – w przypadku absolwenta, który nie jest obywatelem polskim;”,
 - po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:
„5a) informację o formie kształcenia daytimej, stacjonarnej lub zaocznej – w przypadku absolwenta branżowej szkoły II stopnia, szkoły policealnej lub szkoły dla dorosłych;”,
 - w pkt 12 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 13–15 w brzmieniu:
„13) informację o wynikach egzaminu ósmoklasisty, egzaminu maturalnego i egzaminu zawodowego;
14) informację o rodzaju niepełnosprawności, a w przypadku niepełnosprawności sprzężonych – współwystępujących niepełnosprawności, niedostosowaniu społecznym lub zagrożeniu niedostosowaniem społecznym, w odniesieniu do okresu nauki w szkole ponadpodstawowej, o której mowa w pkt 3;
15) informację o spełnianiu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki poza szkołą.”,

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2024 r. poz. 854, 1562, 1635 i 1933 oraz z 2025 r. poz. 619, 620, 622 i 769.

- d) w ust. 9 w pkt 2 wyrazy „oraz Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych” zastępuje się wyrazami „, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego”,
- e) w ust. 10 w pkt 3 w lit. b kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 4 i 5 w brzmieniu:
 - „4) wyniki egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, o którym mowa w art. 3 pkt 21 ustawy o systemie oświaty, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r.;
 - 5) informacje o sposobie lub sposobach dostosowania warunków lub formy przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty, egzaminu maturalnego, egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, o którym mowa w art. 3 pkt 21 ustawy o systemie oświaty, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r., do potrzeb osób, o których mowa w art. 44zzr, art. 44zzzf i art. 44zzzh ustawy o systemie oświaty.”,
- f) w ust. 13 w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7–9 w brzmieniu:
 - „7) formę studiów;
 - 8) nazwę uczelni lub filii uczelni, w której prowadzone są studia;
 - 9) pierwsze cztery cyfry oraz siódmą cyfrę krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju w postaci umożliwiającej identyfikację województwa (dwie pierwsze cyfry), powiatu (trzecia i czwarta cyfra) oraz rodzaju gminy (siódma cyfra) na podstawie adresu siedziby uczelni lub filii uczelni, w której prowadzone są studia.”,
- g) w ust. 16:
 - pkt 2 otrzymuje brzmienie:
 - „2) kod tytułu ubezpieczenia wraz z datą dzienną początku i końca okresu ubezpieczenia;”,
 - w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:
 - „10) wymiar czasu pracy oraz wykonywany przez absolwenta zawód w okresie objętym monitoringiem karier absolwentów.”,
- h) po ust. 16 dodaje się ust. 16a w brzmieniu:
 - „16a. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, w postaci elektronicznej, w terminie

do dnia 1 lipca roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów, dane, o których mowa w ust. 7 pkt 1 i 4, uzupełnione o:

- 1) informację o okresach podlegania ubezpieczeniom społecznym rolników w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2025 r. poz. 197, 620, 621 i ...) oraz czy absolwent został objęty ubezpieczeniem jako rolnik, domownik lub pomocnik rolnika;
 - 2) informację o okresach korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 6 pkt 13a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.”,
- i) w ust. 17 w zdaniu pierwszym wyrazy „ust. 16” zastępuje się wyrazami „ust. 16 i 16a”,
- j) ust. 18 otrzymuje brzmienie:
- „18. Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przechowują dane, o których mowa w ust. 7 pkt 1 i 4, do dnia przekazania ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania uzupełnionych danych, o których mowa odpowiednio w ust. 16 i 16a.”,
- k) w ust. 19 wyrazy „13 i 16” zastępuje się wyrazami „13, 16 i 16a”,
- l) ust. 20 otrzymuje brzmienie:
- „20. Po połączeniu danych, o którym mowa w ust. 19, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania niezwłocznie usuwa z tych danych numer PESEL absolwenta, a w przypadku braku numeru PESEL – serię i numer paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość.”,
- m) ust. 24 otrzymuje brzmienie:
- „24. Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania wyniki monitoringu karier absolwentów w terminie do dnia 30 listopada roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów.”,
- n) po ust. 24 dodaje się ust. 24a w brzmieniu:
- „24a. Wyniki monitoringu karier absolwentów, o których mowa w ust. 24, Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie przekazuje w szczególności w formie:
- 1) raportu krajowego obejmującego dane, o których mowa w ust. 6 pkt 1–3;
 - 2) raportu wojewódzkiego obejmującego dane, o których mowa w ust. 6 pkt 2 i 3;
 - 3) raportu branżowego obejmującego dane, o których mowa w ust. 6 pkt 2;

- 4) raportu dla szkół obejmującego dane, o których mowa w ust. 6 pkt 1.”;
- 2) w art. 29 w ust. 1 w pkt 2 wyrazy „art. 63 ust. 1, 12–14, 18 i 20” zastępuje się wyrazami „art. 63 ust. 1, 12–14, 18, 20 i 21a”;
- 3) w art. 63:
 - a) po ust. 21 dodaje się ust. 21a–21c w brzmieniu:

„21a. Po upływie okresu, o którym mowa w ust. 21, organ prowadzący szkołę lub placówkę może przedłużyć powierzenie stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres wymieniony w ust. 21, po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny oraz po zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej, a także zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład reprezentatywnych organizacji związkowych, zrzeszających nauczycieli, działających w szkole lub placówce, w której przedłuża się powierzenie stanowiska dyrektorowi. W przypadku szkół i placówek prowadzonych przez ministrów przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki następuje po zasięgnięciu również opinii kuratora oświaty. Wymogu zasięgnięcia opinii kuratora oświaty nie stosuje się w przypadku szkół i placówek prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

21b. Opinie, o których mowa w ust. 21a, są wydawane w terminie 14 dni od dnia otrzymania wystąpienia organu prowadzącego szkołę lub placówkę. Niewydanie opinii w tym terminie uznaje się za wydanie opinii pozytywnej.

21c. Łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki zgodnie z ust. 10 lub 12, a następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska na podstawie ust. 21a, nie może być dłuższy niż 10 lat szkolnych.”,
 - b) ust. 22 otrzymuje brzmienie:

„22. Przepisy ust. 1 i 10–21c stosuje się odpowiednio do osoby, o której mowa w art. 62 ust. 2.”;
- 4) w art. 122 w ust. 11 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wszystkie zaświadczenia o pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie w okresie wskazanym w art. 37 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej

(Dz. U. z 2025 r. poz. 468), albo oświadczenia o wielkości tej pomocy otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie, oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej – w przypadku gdy dofinansowanie ma być udzielone podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą w rozumieniu art. 2 pkt 17 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.”.

Art. 7. Do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 8. Do dokonywania oceny pracy nauczyciela, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., stosuje się przepisy art. 6a ust. 1da i 1db ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, z tym że w przypadku, o którym mowa w art. 6a ust. 1db ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym, oceny pracy dokonuje się w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych odpowiednio od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Art. 9. Nauczyciel, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., odbywa je według przepisów dotychczasowych.

Art. 10. Do nauczyciela nieposiadającego stopnia awansu zawodowego, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., stosuje się przepisy art. 10 ust. 2–3a ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym. Przepisu art. 10 ust. 3aa ustawy zmienianej w art. 1 nie stosuje się.

Art. 11. 1. Przepis art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, ma zastosowanie do nauczycieli, którym okres 40 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r.

2. Przepis art. 47 ust. 1 pkt 6 ustawy zmienianej w art. 1 ma zastosowanie do nauczycieli, którym okres 45 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r.

Art. 12. Przepisy art. 49 ust. 1a i 1b ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, mają zastosowanie po raz pierwszy do ustalania środków, o których mowa w art. 49 ust. 1 pkt 2 ustawy zmienianej w art. 1, wyodrębnianych w budżetach wojewodów planowanych na rok 2027.

Art. 13. Porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej określonych w rozdziale 10 ustawy zmienianej w art. 1, zawarte na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428), zachowują moc do dnia 31 sierpnia 2026 r.

Art. 14. Do okresu 20 lat wykonywania pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy zmienianej w art. 4, wlicza się również okresy wykonywania pracy w:

- 1) jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1 lit. e–k ustawy zmienianej w art. 4, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, przed dniem 1 stycznia 2026 r.;
- 2) placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 6, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r., przed dniem 1 września 2019 r.

Art. 15. Przepis art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy zmienianej w art. 6, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się do wniosków, o których mowa w art. 122 ust. 11 ustawy zmienianej w art. 6, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, złożonych po dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 16. 1. W roku 2026 rezerwa, o której mowa w art. 34 ustawy z dnia 1 października 2024 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. poz. 1572 i 1717), może być zwiększona o kwotę nie wyższą niż 187 711 tys. zł ze środków rezerwy celowej budżetu państwa przeznaczonej na uzupełnienie dochodów jednostek samorządu terytorialnego.

2. Środki, o których mowa w ust. 1, przeznacza się na zwiększenie dochodów jednostek samorządu terytorialnego, w szczególności w związku z potrzebą uwzględnienia skutków wzrostu wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw, o których mowa w art. 87 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

3. W roku 2026 w rezerwie celowej budżetu państwa, innej niż określona w ust. 1, zostaną uwzględnione środki na sfinansowanie skutków:

- 1) wzrostu wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw, o których mowa w art. 87 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych

w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1a i 1b ustawy zmienianej w art. 1, prowadzonych przez ministrów, a także nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 lit. d;

- 2) wzrostu wysokości nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, i wprowadzenia nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 47 ust. 1 pkt 6 ustawy zmienianej w art. 1, dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1b ustawy zmienianej w art. 1, prowadzonych przez ministrów, a także nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 lit. d;
- 3) obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu zatrudnionych w szkołach, placówkach i innych jednostkach organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, prowadzonych przez ministrów.

Art. 17. 1. Wydatków bieżących na sfinansowanie w roku 2026 skutków, o których mowa w art. 16 ust. 2, nie wlicza się do zaplanowanych na rok 2026 wydatków bieżących jednostki samorządu terytorialnego, uwzględnianych przy ustalaniu podstawowej kwoty dotacji, o której mowa w art. 12 i art. 50 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 439).

2. Wydatków bieżących na sfinansowanie w roku 2026 skutków, o których mowa w art. 16 ust. 3, nie wlicza się do zaplanowanych na rok 2026 wydatków bieżących ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, uwzględnianych przy ustalaniu podstawowej kwoty dotacji, o której mowa w art. 13 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych.

Art. 18. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 września 2025 r., z wyjątkiem:

- 1) art. 5 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia;
- 2) art. 1 pkt 13, 14, 17, pkt 18 lit. a i pkt 19, art. 4, art. 5 pkt 5, 9 i 10, art. 6 pkt 1, art. 11, art. 12, art. 14, art. 16 i art. 17, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.;
- 3) art. 1 pkt 7, pkt 8 lit. c, pkt 9 i pkt 11 lit. b–e, które wchodzi w życie z dniem 1 września 2026 r.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wydania ustawy

Celem projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw jest podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela przez zapewnienie nauczycielom korzystniejszych niż obecnie rozwiązań zawartych w pragmatyce zawodowej nauczycieli, w szczególności w zakresie wynagradzania, czasu pracy i ochrony stosunku pracy. Ponadto zachodzi potrzeba doprecyzowania niektórych przepisów pragmatyki zawodowej w celu wyeliminowania przypadków ich niewłaściwego stosowania.

W związku z wnioskami kierowanymi do Ministra Edukacji przez nauczycielskie organizacje związkowe i inne środowiska oświatowe o zmianę niektórych rozwiązań zawartych w pragmatyce zawodowej nauczycieli zarządzeniem Ministra Edukacji z dnia 26 kwietnia 2024 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli (Dz. Urz. ME poz. 32) został powołany Zespół do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli, zwany dalej „Zespołem”. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele strony rządowej, organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz ogólnopolskich organizacji jednostek samorządu terytorialnego, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949). Zgodnie z § 3 ww. zarządzenia zadaniem Zespołu jest przygotowanie propozycji rozwiązań w zakresie pragmatyki zawodowej nauczycieli, w szczególności w zakresie wynagradzania, awansu zawodowego, oceny pracy, doskonalenia zawodowego i odpowiedzialności dyscyplinarnej, a także rozwiązań w zakresie uprawnień do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

W ramach prac Zespołu postulowano w szczególności o:

- 1) ujednolicenie rozwiązań w zakresie nagrody jubileuszowej przysługującej nauczycielom z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Regulacje dotyczące nagród jubileuszowych dla pracowników samorządowych są korzystniejsze niż analogiczne regulacje określone dla nauczycieli. Nauczyciele za 40 lat pracy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości 250% wynagrodzenia miesięcznego, natomiast pracownikowi samorządowemu po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia

miesięcznego. W przypadku nauczycieli nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy jest ostatnią nagrodą jubileuszową, natomiast pracownikom samorządowym przysługuje nagroda jubileuszowa również po 45 latach pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego;

- 2) ujednolicenie rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Obecnie odprawy emerytalno-rentowe, które otrzymują pracownicy administracji i obsługi szkół, są korzystniejsze niż odprawy przewidziane dla nauczycieli;
- 3) ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w związku z tym, że obecne zróżnicowanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć między tymi stanowiskami nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu i jest źródłem problemów szkół z pozyskiwaniem do pracy tych nauczycieli;
- 4) uregulowanie w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Karta Nauczyciela”, przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny nadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych 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 trakcie tygodnia. Obecnie kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Brak jest w tym zakresie analogicznych regulacji w stosunku do nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe jest bardzo

- różna w kraju i wymaga ujednolicenia, bowiem powoduje liczne spory sądowe, a także rodzi poczucie braku pewności prawa i poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli;
- 5) wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W praktyce dyrektorzy szkół, w celach oszczędnościowych, organizują doraźne zastępstwa w niewłaściwy sposób, przydzielając nauczycielom zajęcia w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Dotyczy to w szczególności nauczycieli bibliotekarzy bibliotek szkolnych i nauczycieli specjalistów: pedagogów, psychologów i logopedów. Zastępstwa organizowane w ten sposób kolidują z podstawowymi zadaniami nauczycieli na zajmowanych przez nich stanowiskach, dezorganizują ich pracę, a nauczyciele, którym przydzielono w ten sposób zastępstwa, nie otrzymują z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia;
 - 6) umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Obecnie nabycie uprawnień do wcześniejszej emerytury uniemożliwia nauczycielom skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia, mimo że nie zamierzają oni korzystać z uprawnień do emerytury przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego;
 - 7) skrócenie do jednego roku szkolnego okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony – zmiana ta ma na celu zachęcenie młodych absolwentów studiów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela, umożliwiając wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia;
 - 8) wzmocnienie roli mentora przydzielanego nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela, co pozytywnie wpłynie na jakość wsparcia udzielanego nauczycielowi przez mentora;
 - 9) doprecyzowanie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela przez wskazanie, że uzasadnienie oceny pracy powinno zawierać uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela;
 - 10) uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania i nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem

z dotychczasowym orzecnictwem sądów pracy art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę i nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Taki stan rodzi zarzuty nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej nauczycieli ze względu na podstawę ich zatrudnienia, tj. umowę o pracę lub mianowanie;

- 11) wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych oraz innych zadań wojewodów określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli. W powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego organu. Ponadto wykonywanie przez kuratorów oświaty zadań dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli utrudnia realizację ich ustawowych zadań;
- 12) rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego na wszystkie grupy nauczycieli podlegających przepisom ustawy – Karta Nauczyciela. Obecnie do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego są uprawnieni nauczyciele tylko niektórych jednostek systemu oświaty.

Niezbędne jest również doprecyzowanie niektórych przepisów ustawy – Karta Nauczyciela, tak aby nie rodziły one wątpliwości interpretacyjnych lub trudności w stosowaniu. Kwestie wymagające doprecyzowania były zgłaszane w szczególności przez Państwową Inspekcję Pracy, dyrektorów szkół, związki zawodowe zrzeszające nauczycieli i inne podmioty zainteresowane sprawami oświaty.

W projekcie ustawy uwzględniono postulaty jednostek samorządu terytorialnego o przywrócenie możliwości przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres wymieniony w art. 63 ust. 21 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Prawo oświatowe”, co ułatwi obsadzanie tych stanowisk.

Zachodzi również konieczność dokonania zmian w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 152, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą

o SIO”. W związku z tymi zmianami konieczne jest również dokonanie zmian w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 350, z późn. zm.).

Ponadto zachodzi potrzeba rozszerzenia zakresu danych rejestrowych wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych o dane z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, z jednoczesnym rozszerzeniem uzyskiwanych danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i systemu informacji oświatowej.

II. Szczegółowa charakterystyka proponowanych zmian

1. Skrócenie okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony z dwóch lat szkolnych do jednego roku szkolnego oraz zmiany dostosowujące w zakresie oceny pracy i awansu zawodowego do zmian w zakresie zatrudniania tych nauczycieli (art. 1 pkt 1 lit. a i c, pkt 4 lit. a i c, pkt 5 lit. a–c oraz art. 7–10 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ust. 1da i 1db, art. 9fa ust. 1 i 12 oraz art. 10 ust. 2–3a ustawy – Karta Nauczyciela)

Ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1730, z późn. zm.), która weszła w życie z dniem 1 września 2022 r., zostały dokonane zmiany m.in. w zakresie awansu zawodowego, oceny pracy oraz zatrudniania nauczycieli. W szczególności liczba stopni awansu zawodowego nauczycieli została zmniejszona do dwóch: nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany. Do czasu uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego nauczyciel nieposiadający stopnia awansu zawodowego jest nauczycielem początkującym i odbywa przygotowanie do zawodu nauczyciela, które ma ułatwić mu wejście do tego zawodu i nabycie umiejętności praktycznych przy wsparciu bardziej doświadczonego nauczyciela. Nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela dyrektor szkoły przydziela mentora spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych. Przygotowanie do zawodu nauczyciela trwa 3 lata i 9 miesięcy, przy czym przepisy przewidują możliwość skrócenia tego wymiaru w określonych przypadkach. W drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, przed dokonaniem oceny pracy, nauczyciel jest obowiązany przeprowadzić zajęcia, w wymiarze co najmniej 1 godziny, w obecności:

- 1) dyrektora szkoły;
- 2) mentora;

- 3) doradcy metodycznego albo nauczyciela konsultanta, albo przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciela dyplomowanego, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudnionego w tej samej lub innej szkole.

Odpowiednio do zmian w zakresie awansu zawodowego nauczyciela nieposiadającego stopnia awansu zawodowego zostały dostosowane przepisy dotyczące zatrudniania tych nauczycieli. Zgodnie z art. 10 ust. 2 i 3a ustawy – Karta 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 stosunek pracy z nauczycielem, który:

- 1) nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz
- 2) posiada wymagane kwalifikacje, oraz
- 3) posiada co najmniej 2 lata pracy w szkole, oraz
- 4) posiada co najmniej dobrą ocenę pracy

– nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do dnia 31 sierpnia 2022 r. art. 10 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela stanowił, że z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje i rozpoczynającą pracę w szkole stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego.

Mając na uwadze konieczność uatrakcyjnienia zawodu nauczyciela, w szczególności dla młodych absolwentów studiów, którzy rozważają podjęcie pracy w tym zawodzie, proponuje się zmianę w zakresie zatrudniania nauczycieli początkujących. Stosunek pracy z nauczycielem początkującym, który posiada wymagane kwalifikacje, będzie nawiązywany na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, a w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego – na okres do końca roku szkolnego, w trakcie którego nawiązano stosunek pracy. Zmiana ta ma na celu zachęcenie młodych absolwentów studiów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela, umożliwiając wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia.

Zgodnie z projektem ustawy stosunek pracy z nauczycielem początkującym, który:

- 1) posiada wymagane kwalifikacje oraz
- 2) posiada co najmniej 11 miesięcy pracy w szkole, oraz
- 3) posiada co najmniej dobrą ocenę pracy

– będzie nawiązywany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony będzie następowało od roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel spełnił wymagania dotyczące stażu pracy w szkole oraz uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy.

W związku z tym, że zatrudnianie nauczycieli początkujących jest powiązane z rozwiązaniami w zakresie awansu zawodowego oraz oceny pracy nauczycieli niezbędne są również zmiany w tym zakresie. Zatrudnienie nauczyciela początkującego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga uprzedniej weryfikacji jego umiejętności praktycznych. Ocena pracy, której obecnie, zgodnie z art. 6a ust. 1da ustawy – Karta Nauczyciela, dyrektor szkoły dokonuje w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, będzie dokonywana po upływie co najmniej 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, ale nie później niż w 11 miesiącu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, z tym że w przypadku, gdy w trakcie pierwszych 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nauczyciel zmieni miejsce zatrudnienia – ocena ta będzie dokonywana po upływie 3 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela w nowym miejscu zatrudnienia, jednak nie wcześniej niż po upływie 8 miesięcy odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, ale nie później niż w 12 miesiącu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Przed dokonaniem tej oceny pracy nauczyciel będzie obowiązany przeprowadzić zajęcia, w wymiarze co najmniej 1 godziny, w obecności:

- 1) dyrektora szkoły;
- 2) mentora;
- 3) doradcy metodycznego albo nauczyciela konsultanta, albo przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciela dyplomowanego, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudnionego w tej samej lub innej szkole.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 września 2025 r.

Jednocześnie w art. 7–10 projektu ustawy przewiduje się przepisy przejściowe w tym zakresie. Do dokonywania oceny pracy nauczyciela, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., proponuje się, aby były stosowane przepisy art. 6a ust. 1da i 1db ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu dotychczasowym, z tym że w przypadku, o którym mowa w art. 6a ust. 1db ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu dotychczasowym, proponuje się, aby ocena pracy była dokonywana w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych odpowiednio od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Oceny pracy takiego nauczyciela dyrektor szkoły będzie zatem dokonywał w drugim i

ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Nauczyciel, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., będzie je odbywał według przepisów dotychczasowych. Do nauczyciela nieposiadającego stopnia awansu zawodowego (nauczyciela początkującego), który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., proponuje się, aby były stosowane przepisy art. 10 ust. 2–3a ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu dotychczasowym. Jednocześnie dodawany do art. 10 ust. 3aa ustawy – Karta Nauczyciela nie będzie w tym przypadku stosowany. Stosunek pracy z tym nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony będzie zatem nawiązywany po spełnieniu warunków dotyczących posiadania co najmniej 2 lat pracy w szkole oraz uzyskania co najmniej dobrej oceny pracy, która jest dokonywana w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela.

2. Wzmocnienie roli mentora (art. 1 pkt 3 i pkt 4 lit. b oraz art. 9 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 9ca ust. 12 pkt 4 i 5 oraz art. 9fa ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela)

W zakresie awansu zawodowego nauczycieli w ramach prac Zespołu zgłoszono również postulat wzmocnienia roli mentora. Obecnie zadaniem mentora jest w szczególności umożliwienie nauczycielowi obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć i omawianie z nim tych zajęć. Członkowie Zespołu podnosili, że z uwagi na brak określenia wymiaru tych zajęć nie wszyscy nauczyciele początkujący otrzymują odpowiednie wsparcie mentora. W odpowiedzi na ten postulat proponuje się doprecyzowanie obowiązków mentora określonych w art. 9ca w ust. 12 pkt 4 i 5 ustawy – Karta Nauczyciela. Zadaniem mentora będzie w szczególności:

- 1) umożliwienie nauczycielowi obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć oraz omawianie z nim tych zajęć, w wymiarze co najmniej 1 godziny w miesiącu w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela i co najmniej 4 godzin w każdym kolejnym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;
- 2) obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz omawianie ich z tym nauczycielem, w wymiarze co najmniej 1 godziny w miesiącu w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela i co najmniej 4 godzin w każdym kolejnym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, wliczając zajęcia, o których mowa w art. 9fa ust. 1 i 5 ustawy – Karta Nauczyciela.

Mentor będzie również wchodził w skład komisji, o której mowa w art. 9fa ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela, w obecności której w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu

nauczyciela nauczyciel, który w tym okresie uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy, jest obowiązany przeprowadzić zajęcia w wymiarze 1 godziny.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 9 projektu ustawy nauczyciel, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r., będzie je odbywał według przepisów dotychczasowych.

3. Doprecyzowanie, że uzasadnienie oceny pracy nauczyciela zawiera uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela (art. 1 pkt 1 lit. h oraz art. 7 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela karta oceny pracy nauczyciela zawiera m.in. uzasadnienie oceny pracy, przy czym przepisy nie precyzują, jakie kwestie powinny zostać zawarte w uzasadnieniu. W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat doprecyzowania tego przepisu w celu zwiększenia obiektywizmu dokonywanych ocen. Proponuje się zatem doprecyzowanie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela przez wskazanie, że uzasadnienie oceny pracy powinno zawierać uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 7 projektu ustawy do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

4. Wydłużenie terminu na dokonanie oceny pracy nauczyciela w przypadku rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy albo przeniesienia do innej szkoły (art. 1 pkt 1 lit. b oraz art. 7 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df i 1dg ustawy – Karta Nauczyciela)

W związku z uwagami kierowanymi do Ministerstwa Edukacji Narodowej przez dyrektorów szkół proponuje się wydłużenie terminu na dokonanie oceny pracy nauczyciela w przypadku rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy albo przeniesienia do innej szkoły. Obecnie, zgodnie z art. 6a ust. 1db ustawy – Karta Nauczyciela, w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie odbywania przez nauczyciela przygotowania do zawodu nauczyciela

lub dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela za okres dotychczas odbytego przygotowania do zawodu nauczyciela lub dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela, w terminie nie dłuższym niż 21 dni odpowiednio od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Oceny pracy w takim terminie dokonuje się również w przypadku udzielenia nauczycielowi w trakcie odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela lub dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 17 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela (art. 6a ust. 1dc ustawy – Karta Nauczyciela). W myśl art. 6a ust. 1df ustawy – Karta Nauczyciela, w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub przeniesienia do innej szkoły nauczyciela mianowanego dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela za okres dotychczasowej pracy w tej szkole po uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego, w terminie nie dłuższym niż 21 dni odpowiednio od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub przeniesienia do innej szkoły. Ocena pracy jest dokonywana również w przypadku udzielenia nauczycielowi mianowanemu urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 17 ust. 2 lub 2a ustawy – Karta Nauczyciela, urlopowania go lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440). Dyrektorzy szkół podnoszą jednak, że termin 21 dni na dokonanie oceny pracy nauczyciela w wymienionych powyżej przypadkach nie jest wystarczający. W związku z powyższym proponuje się wydłużenie tego terminu do 30 dni roboczych.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Jednocześnie w art. 7 projektu ustawy przewiduje się przepis przejściowy, zgodnie z którym do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe. Termin na dokonanie oceny pracy w tych przypadkach będzie zatem wynosił 21 dni.

5. Określenie terminu na ponowne ustalenie oceny pracy, w przypadku gdy po rozpatrzeniu odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy zostanie uchylona ocena pracy oraz przekazana sprawa do ponownego ustalenia oceny pracy (art. 1 pkt 1 lit. i oraz art. 7 projektu ustawy – dodanie w art. 6a ust. 10d w ustawie – Karta Nauczyciela)

W ramach opiniowania projektu ustawy została zgłoszona uwaga, zgodnie z którą przepisy ustawy – Karta Nauczyciela powinny określać konieczność ustalenia oceny pracy oraz termin na dokonanie oceny pracy w przypadku przekazania sprawy przez organ rozpatrujący odwołanie od oceny pracy nauczyciela dokonywanej w pierwszym roku odbywania

przygotowania do zawodu nauczyciela do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli stosunek pracy nauczyciela uległ rozwiązaniu przed ponownym ustaleniem tej oceny. Uwaga ta została uwzględniona, jednakże w szerszym zakresie niż wnioskowany. W projekcie ustawy przewidziano zmianę polegającą na dodaniu do art. 6a ust. 10d ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym dyrektor szkoły lub organ dokonujący oceny pracy ponownie ustalają ocenę pracy w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych od dnia otrzymania rozstrzygnięcia o uchyleniu oceny pracy oraz przekazaniu sprawy do ponownego ustalenia oceny pracy. Przepis określający termin ponownego ustalenia oceny pracy będzie miał zastosowanie do wszystkich przypadków ponownego ustalenia oceny pracy, w tym także oceny pracy nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego, a nie tylko do oceny pracy dokonywanej w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. W przypadku opisanym w uwadze do projektu ustawy, tj. nauczyciela, który po pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela zmienił miejsce zatrudnienia przed ustaleniem ponownej oceny pracy, dyrektor szkoły, w której zatrudniony był nauczyciel, będzie obowiązany do ponownego ustalenia oceny pracy nauczyciela w terminie 30 dni roboczych od dnia otrzymania rozstrzygnięcia organu, który rozpatrywał odwołanie nauczyciela od oceny pracy.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 7 projektu ustawy do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

6. Doprecyzowanie przepisów dotyczących dokonywania oceny pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy albo przeniesieniu do innej szkoły, w przypadkach gdy nauczyciel miał ustaloną ocenę pracy w okresie ostatnich 3 miesięcy (art. 1 pkt 1 lit. e i f oraz art. 7 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela)

Przepisy art. 6a ust. 1db i 1dc ustawy – Karta Nauczyciela przewidują konieczność dokonania oceny pracy nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela lub dodatkowe przygotowanie do zawodu nauczyciela, w przypadku gdy w trakcie odbywania tego przygotowania dojdzie do rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy albo nauczycielowi zostanie udzielony urlop bezpłatny, o którym mowa w art. 17a ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela. Natomiast przepisy art. 6a ust. 1df i 1dg ustawy – Karta Nauczyciela nakazują dokonanie oceny pracy nauczyciela mianowanego w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia

stosunku pracy lub przeniesienia do innej szkoły albo udzielenia nauczycielowi mianowanemu urlopu bezpłatnego, o którym mowa w art. 17 ust. 2 lub 2a ustawy – Karta Nauczyciela, urlopowania go lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zdarzają się jednak sytuacje, że nauczyciel miał dokonaną ocenę pracy, a w niedługim czasie od dokonania tej oceny dochodzi do rozwiązania lub wygaśnięcia jego stosunku pracy, przeniesienia do innej szkoły lub udzielenia mu urlopu bezpłatnego, co powoduje konieczność dokonania kolejnej oceny pracy, która obejmuje okres dłuższy, np. okres ferii letnich. W takim przypadku dokonanie kolejnej oceny pracy stanowi niepotrzebne obciążenie obowiązkami dyrektora szkoły. Dlatego też proponuje się, aby w przypadkach, o których mowa w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel miał dokonaną ocenę pracy w okresie ostatnich 3 miesięcy – ocena ta była uważana za ocenę pracy, o której mowa odpowiednio w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg ustawy – Karta Nauczyciela. Proponuje się zatem, aby kolejna ocena pracy nie była dokonywana w krótkim odstępie czasu.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 7 projektu ustawy do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

7. Zmiana okresu, za jaki jest dokonywana ocena pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, jeżeli w okresie ostatnich 3 lat pracy przez część tego okresu realizował zadania na stanowisku nauczyciela, a w pozostałym okresie zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy (art. 1 pkt 1 lit. d i g oraz art. 7 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela)

W myśl art. 6a ust. 1de ustawy – Karta Nauczyciela oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny, z tym że do okresu tego nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwających dłużej niż 3 miesiące. Jeżeli w tym okresie nauczyciel przed podjęciem pracy w szkole był nauczycielem, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 ustawy – Karta Nauczyciela, oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres pracy w szkole, jednak nie krótszy niż

9 miesięcy. W stosunku do powołanego przepisu są formułowane zarzuty, iż problematyczne jest dokonanie oceny pracy tego nauczyciela, w przypadku gdy przez część trzyletniego okresu podlegającego ocenie nauczyciel zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a przez część okresu realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela. Dlatego też w przypadku tych nauczycieli w zakresie dokonywania oceny pracy proponuje się rozwiązanie analogiczne jak dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 ustawy – Karta Nauczyciela. Jeżeli zatem w trzyletnim okresie podlegającym ocenie nauczyciel zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a w dniu dokonania oceny pracy nie zajmuje już stanowiska dyrektora szkoły, nie pełni czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub nie pełni w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły – oceny pracy tego nauczyciela dokonuje się za okres pracy na stanowisku nauczyciela, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy. Natomiast jeżeli w trzyletnim okresie podlegającym ocenie dyrektor szkoły, nauczyciel, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, lub nauczyciel pełniący w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, w okresie, o którym mowa w ust. 1de, przed powierzeniem stanowiska dyrektora szkoły, pełnienia czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub pełnienia w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela, oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres pracy na stanowisku dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, lub nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 7 projektu ustawy do postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 września 2025 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

- 8. Wskazanie w ustawie – Karta Nauczyciela, że nauczyciel początkujący zatrudniony w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami lub na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela odbywa przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkole wskazanej przez**

nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia (art. 1 pkt 2 oraz art. 9 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 9a ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 22 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela w przypadku nauczyciela początkującego zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska, organ sprawujący nadzór pedagogiczny wyznacza dyrektora szkoły, który wykonuje czynności związane z odbywaniem przez nauczyciela przygotowania do zawodu nauczyciela, w tym powołuje mentora, dokonuje oceny pracy nauczyciela, o której mowa w art. 6a ust. 1da–1dd ustawy – Karta Nauczyciela, oraz wskazuje nauczycielowi właściwy organ do złożenia wniosku o podjęcie odpowiednio postępowania egzaminacyjnego lub postępowania kwalifikacyjnego. Brak jest natomiast takiej regulacji w stosunku do nauczyciela początkującego zatrudnionego w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami lub na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela. W związku z powyższym proponuje się określenie w ustawie – Karta Nauczyciela, że nauczyciel początkujący zatrudniony w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami lub na podstawie art. 10 ust. 3 odbywa przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkole wskazanej przez nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Rozwiązanie to będzie spójne z obowiązującym rozwiązaniem w zakresie jednorazowego świadczenia na start, które otrzymują nauczyciele odbywający przygotowanie do zawodu nauczyciela, w terminie 30 dni od dnia, w którym rozpoczęli odbywanie tego przygotowania. Zgodnie z art. 53a ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela nauczyciel pozostający jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy otrzymuje jednorazowe świadczenie na start w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Zgodnie z przepisem przejściowym zawartym w art. 9 projektu ustawy zmiana ta nie będzie miała zastosowania do nauczyciela, który rozpoczął odbywanie przygotowania do zawodu nauczyciela przed dniem 1 września 2025 r.

9. Doprecyzowanie przepisu umożliwiającego zatrudnianie nauczycieli na podstawie umowy o pracę na czas określony (art. 1 pkt 5 lit. d projektu ustawy – zmiana w zakresie art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela)

W odpowiedzi na postulat zgłoszony w ramach prac Zespołu proponuje się doprecyzowanie przepisu art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Przepis ten dotyczy możliwości zatrudnienia we wskazany sposób wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych oraz nauczycieli dyplomowanych. W trakcie prac Zespołu podnoszono, że w praktyce przepis ten jest interpretowany przez niektórych dyrektorów szkół w ten sposób, że dotyczy on wyłącznie nauczycieli mianowanych oraz dyplomowanych. Mając na uwadze pojawiające się wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie, proponuje się wskazanie wprost w tym przepisie wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych i nauczycieli dyplomowanych.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

10. Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 1 pkt 6 projektu ustawy – dodanie art. 28a i art. 28b w ustawie – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W myśl art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Status nauczycieli jest jednak zróżnicowany. Oprócz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele mianowani i dyplomowani, którzy, co do zasady, są zatrudniani na podstawie mianowania. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem sądów pracy art. 39 Kodeksu pracy reguluje wyłącznie zakaz wypowiedziania umów o pracę i nie ma on zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania ze względu na szczególne regulacje dotyczące ich statusu. Taki stan rodzi zarzuty nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej nauczycieli ze względu na podstawę ich zatrudnienia, tj. umowę o pracę lub mianowanie. Z uwagi na powyższe, jak również w związku z kierowanymi do Ministra Edukacji postulatami o uregulowanie tej kwestii w ustawie – Karta Nauczyciela, w celu zachowania zasady równości w zakresie ochrony przedemerytalnej nauczycieli bez względu na podstawę zatrudnienia, proponuje się uregulowanie w jednolity

sposób kwestii ochrony przedemerytalnej nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz umowy o pracę na czas nieokreślony z uwzględnieniem warunków wynikających z organizacji pracy szkoły. Co do zasady nie będzie można wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zasada ta jest analogiczna do przewidzianej w art. 39 Kodeksu pracy. Powyższa ochrona, analogicznie jak w przypadku art. 40 Kodeksu pracy, nie będzie stosowana w przypadku uzyskania przez nauczyciela prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Kolejnym przypadkiem wyłączającym stosowanie powyższej ochrony jest całkowita likwidacja szkoły. Rozwiązanie to również jest zbieżne z rozwiązaniem przewidzianym w Kodeksie pracy – zgodnie bowiem z art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów m.in. art. 39 Kodeksu pracy.

Poza ww. przypadkami wyłączenia stosowania ochrony stosunku pracy, które zostały ukształtowane analogicznie jak w Kodeksie pracy, niezbędne jest również przewidzenie wyjątków wynikających ze specyfiki szkół i specyfiki pracy w zawodzie nauczyciela. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a tej ustawy. Rozwiązanie stosunku pracy z tej przyczyny następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy. Na mocy art. 27 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela przepisy te mają zastosowanie również do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy zauważyć, że przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, który uzyskał negatywną ocenę pracy, nie przewidując w tym zakresie żadnych wyjątków. Z uwagi na konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości nauczania, wychowania i opieki nie jest zasadne objęcie projektowaną ochroną przedemerytalną nauczycieli, którzy uzyskali negatywną ocenę pracy. Stanowiłoby to bowiem zagrożenie, że nauczyciel w dalszym ciągu nie będzie prowadził poprawnie merytorycznie i metodycznie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, dbał o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki czy też nie będzie właściwie realizował innych obowiązków. Dlatego też proponuje się, aby ochrona przedemerytalna była wyłączona także w przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej

oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela.

Natomiast w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć, zastosowanie ochrony przewidzianej w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie zawsze będzie możliwe. Przepis ten, w razie zaistnienia w szkole jednego z ww. przypadków, będzie chronił przed rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli będzie możliwy wybór innego nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy. Mogą jednak zaistnieć sytuacje, że wybór taki nie będzie możliwy, np. nauczyciel jest jedynym nauczycielem w szkole nauczającym danego przedmiotu lub prowadzącym dane zajęcia, a liczba zajęć prowadzonych przez nauczyciela ulegnie zmniejszeniu, uniemożliwiając dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć. W takim przypadku przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko nie będzie możliwe, jeżeli nie będzie on posiadał kwalifikacji wymaganych do zajmowania innego stanowiska. W projekcie ustawy zaproponowano jednakże rozwiązania, które w takich przypadkach będą w większym niż obecnie stopniu chroniły nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obecnie w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nie jest możliwe dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, i nie ma obowiązku proponowania nauczycielowi ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nawet gdy byłoby ono możliwe. W projekcie ustawy proponuje się wyłączenie ochrony, o której mowa w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela w przypadkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe oznacza, że w razie zaistnienia przypadków określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany proponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy będzie możliwe jedynie w przypadku niewyrażenia przez nauczyciela zgody na to ograniczenie. Natomiast jeżeli nie będzie możliwe ograniczenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela, gdyż np.

w szkole nie będzie nauczany w kolejnych latach szkolnych dany przedmiot lub prowadzony dany rodzaj zajęć, ochrona przedemerytalna nie będzie miała zastosowania. Nie jest bowiem zasadne zatrudnianie i wynagradzanie nawet przez 4 lata nauczyciela, który w tym okresie nie będzie świadczył pracy i nie będzie możliwości przeniesienia go na inne stanowisko. Analogiczne rozwiązania w celu zachowania zasady równości zostały przewidziane dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie takiego nauczyciela w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany zaproponować nauczycielowi zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na to zmniejszenie albo nie będzie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w zmniejszonym wymiarze, będzie możliwe wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

11. Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny nadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych 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 trakcie tygodnia (art. 1 pkt 8 lit. c i pkt 11 lit. c, d i e tiret pierwsze projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela i zmiany w zakresie art. 42 ust. 5b, dodanie ust. 5ba i uchylenie ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela godzinami nadwymiarowymi są przydzielone nauczycielowi godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin tych zajęć. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Do 1992 r. przepis art. 35 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela stanowił, 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 tej ustawy, również w przypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Na mocy ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. poz. 252) przepis ten został zmieniony i obecnie przepisy ustawy – Karta

Nauczyciela nie zawierają już generalnej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie to przysługiwałoby w każdym przypadku usprawiedliwionego nieodbicia zajęć.

Kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Brak jest w tym zakresie analogicznych regulacji w stosunku do nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe jest bardzo różna w kraju i wymaga ujednolicenia, bowiem powoduje liczne spory sądowe, a także rodzi poczucie braku pewności prawa i poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli. Niektóre szkoły wypłacają wynagrodzenie za niezrealizowane godzinny nadwymiarowe, inne nie, a są również takie, które wypłacają takie wynagrodzenie w określonych przypadkach. W szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego niejednolicie jest również ustalana liczba zrealizowanych godzin nadwymiarowych 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 trakcie tygodnia. W części szkół są stosowane rozwiązania analogiczne do przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, tj. za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych w takim tygodniu przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy 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 jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym. W niektórych szkołach są stosowane jednak mniej korzystne rozwiązania – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych w ww. tygodniach przyjmuje się pełny tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, niepomniejszony o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dni wolne od pracy.

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat, aby kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego uregulować analogicznie jak dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej. Mając na uwadze powyższe, w projekcie ustawy zaproponowano uregulowanie kwestii ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej. 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 danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7 albo obniżony na podstawie art. 42 ust. 6, pomniejszony o $\frac{1}{5}$ tego wymiaru lub $\frac{1}{4}$, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć, lub dzień w danym tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin nadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi. Obliczenia te będą dokonywane z zaokrągleniem do wartości dziesiętnych, a liczba godzin nadwymiarowych do wypłaty będzie zaokrąglana do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

Powyższe rozwiązanie nie powinno budzić wątpliwości w przypadku ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli szkół, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia. Proponowany przepis uwzględnia również dni, o które ulega obniżeniu tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, w tygodniach w danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, a także sytuację, że niektórzy nauczyciele realizują tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć obniżony na podstawie art. 42 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela.

Jednocześnie w celu uniknięcia trudności w stosowaniu powyższego rozwiązania w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, uregulowano w ustawie – Karta Nauczyciela zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. W wyniku tej zmiany konieczne było ponadto uchylenie upoważnienia dla organów prowadzących szkoły, o którym mowa w art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, do

określenia tych zasad. W art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela zaproponowano uśrednianie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli, którzy w pewnych okresach roku szkolnego realizują zajęcia w wymiarze niższym niż obowiązujący ich tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, a w innym okresie roku szkolnego w wyższym wymiarze. Nauczyciel, dla którego liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, przydzielonych do realizacji, w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć, będzie obowiązany realizować odpowiednio większą liczbę godzin tych zajęć w innych okresach danego roku szkolnego, tak aby średni tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał tygodniowemu obowiązkowemu wymiarowi zajęć określone w art. 42 ust. 3 lub ustalone w podstawie ust. 4a albo ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela. Praca wykonywana w ramach średniego tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nie będzie pracą w godzinach ponadwymiarowych. Obecnie większość organów prowadzących szkoły, wykonując upoważnienie zawarte w art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, przewiduje uśrednianie w roku szkolnym tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. Rozwiązanie to umożliwia zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć nauczycieli, którzy w pewnych okresach roku szkolnego nie będą realizowali zajęć w obowiązującym ich wymiarze, oraz zapewnia, że przez cały rok szkolny nauczyciele ci będą otrzymywali wynagrodzenie za realizację pełnego wymiaru zajęć.

Ponadto w art. 42 ustawy – Karta Nauczyciela proponuje się dodanie ust. 5ba, który określa zasady ustalania, które godziny zajęć stanowią godziny ponadwymiarowe w przypadku realizowania zajęć w wyższym wymiarze w niektórych okresach roku szkolnego. Jeżeli w danym okresie roku szkolnego nauczycielowi, o którym mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, zostanie przydzielona większa liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, niż liczba godzin tych zajęć, którą nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć zgodnie z art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej liczby godzin zajęć, które nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, będą stanowiły godziny ponadwymiarowe. Przykładowo, jeżeli nauczyciel, którego obowiązuje tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w wymiarze 18 godzin,

przez 2 miesiące roku szkolnego będzie realizował zajęcia w wymiarze niższym niż wynikający z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, w związku z czym przez pozostałe 8 miesięcy będzie realizował zajęcia w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć np. w wymiarze 19 godzin, a w okresie tych 8 miesięcy ma przydzielone do realizacji np. 22 godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, to godziny zajęć wykraczające ponad zwiększony wymiar zajęć w tym okresie, tj. powyżej 19 godzin, będą stanowiły godziny nadwymiarowe. Uregulowanie tej kwestii umożliwi doprecyzowanie zasad ustalania 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 danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają lub kończą w trakcie tygodnia, dla nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. Dla tych nauczycieli proponuje się dodanie w art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela przepisu, zgodnie z którym za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych w ww. tygodniach będzie przyjmowana liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, którą nauczyciel realizuje w danym okresie roku szkolnego w ramach obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, pomniejszona o 1/5 tego wymiaru lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć, lub dzień w danym tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin nadwymiarowych, za które będzie przysługiwało wynagrodzenie w takim tygodniu, nie będzie mogła być jednak większa niż liczba godzin nadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi do realizacji w danym okresie roku szkolnego.

Ponadto w projekcie ustawy wprowadza się generalną zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje za zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Od tej zasady przewiduje się jednak wyjątki. W projekcie ustawy określono przypadki, w których nauczyciel otrzyma wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, mimo że w danym tygodniu nie zrealizował przydzielonych zajęć. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe będzie przysługiwało również w przypadku, gdy:

- 1) nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu przydzielone zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela;
- 2) niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania,

o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Należy zauważyć, że obecnie wiele szkół wypłaca nauczycielom wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe w ww. przypadkach i uregulowanie tych przypadków w odmienny sposób pogorszyłoby obecną sytuację nauczycieli. Ponadto wypłata nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w ww. przypadkach jest uzasadniona z poniższych względów. Pierwszy przypadek będzie dotyczył m.in. sytuacji, w których nauczyciel nie zrealizuje godzin nadwymiarowych, gdyż otrzyma polecenie np. sprawowania opieki na wycieczce szkolnej, zawodach sportowych lub imprezie szkolnej. Mimo że nauczyciel w dniu wycieczki szkolnej czy zawodów sportowych często pracuje o wiele dłużej niż gdyby realizował swoje stałe zajęcia, otrzymałby niższe wynagrodzenie niż gdyby prowadził zajęcia w szkole (jeżeli nie zachowałby prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe). Obecnie rodzi to poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli szkół, którzy nie otrzymują wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w takich przypadkach, mając na uwadze, że nauczyciele innych szkół w tych samych przypadkach otrzymują wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe. Drugi przypadek dotyczy przyznania nauczycielowi prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, w przypadku gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć. Wprowadzenie tego wyjątku jest uzasadnione szczególnym charakterem tych zajęć. Zgodnie z art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem obejmuje się dzieci i młodzież, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do przedszkola, innej formy wychowania przedszkolnego, oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej lub szkoły. Zajęcia indywidualnego przygotowania przedszkolnego lub zajęcia indywidualnego nauczania na ogół są prowadzone w miejscu pobytu dziecka lub ucznia, w szczególności w domu rodzinnym, co wynika z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. z 2023 r. poz. 2468, z późn. zm.). Realizowanie zajęć w miejscu pobytu dziecka lub ucznia często stanowi dodatkową uciążliwość dla nauczycieli związaną z koniecznością dojazdu do

dziecka lub ucznia. Dzieci i uczniowie objęci indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem z uwagi na swój stan zdrowia częściej niż inni uczniowie nie są w stanie uczestniczyć w zajęciach. Jednak nie zawsze informacje o tym są wcześniej zgłaszane do szkoły i nauczyciel dowiaduje się o braku możliwości przeprowadzenia zajęć z dzieckiem lub uczniem dopiero po dotarciu do domu dziecka lub ucznia. Dlatego też zasadne jest, aby w przypadku tych zajęć nauczyciel zachowywał prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe mimo ich niezrealizowania, jeżeli był gotów do ich realizacji.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 września 2026 r.

12. Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej (art. 1 pkt 7 i 8 lit. c projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 30 ust. 6, 7 i 7a oraz art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela)

W myśl art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszerzowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Zgodnie z upoważnieniami zawartymi w art. 30 ust. 6, 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw określa:

- 1) organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego – dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego;
- 2) minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, Ministrem Obrony Narodowej, ministrem właściwym do spraw rolnictwa, ministrem właściwym do spraw środowiska, ministrem właściwym do spraw gospodarki morskiej, ministrem właściwym do spraw żeglugi śródlądowej i ministrem właściwym do spraw rybołówstwa – dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez ministrów;
- 3) Minister Sprawiedliwości – dla nauczycieli zatrudnionych w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz szkołach przy zakładach karnych i aresztach śledczych.

W związku z powyższym w szkołach prowadzonych przez różne organy obowiązują różne rozwiązania w zakresie obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny

doraźnych zastępstw, nie zawsze uwzględniające osobistą stawkę zaszerzgowania nauczyciela, co wynika z art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela. Proponuje się uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla wszystkich nauczycieli, do których mają zastosowanie przepisy ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie wynagradzania nauczycieli, w następujący sposób: wynagrodzenie za jedną godzinę nadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się jako iloraz, w którym dzielną jest suma przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach nadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych, a dzielnikiem jest miesięczna liczba godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych oblicza się natomiast jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Ponadto, w związku z uregulowaniem w ustawie – Karta Nauczyciela zasad obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, zawarte w art. 35a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela odesłanie do art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela uzupełnia się o odesłanie również do przepisów określających te zasady. Zgodnie bowiem z art. 35a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela za każdą godzinę zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej nauczycielom wymienionym w art. 1 ust. 1 tej ustawy przysługuje wynagrodzenie w wysokości ustalonej w sposób określony w art. 35 ust. 3, tj. w wysokości ustalonej jak wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Niezbędne jest zatem odesłanie również do dodawanych przepisów określających zasady obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

W celu wyeliminowania wątpliwości w zakresie obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, którym na podstawie art. 42 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela został obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć albo którzy na podstawie tego przepisu zostali

zwolnieni od obowiązku realizacji zajęć, w projekcie ustawy zaproponowano dodanie przepisu, zgodnie z którym w przypadku dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o której mowa w art. 35 ust. 3a ustawy – Karta Nauczyciela, oblicza się jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych przed obniżeniem tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Proponowany przepis jednoznacznie rozstrzyga, że do ustalenia wynagrodzenia za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa uwzględnia się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, jaki obowiązuje nauczycieli na zajmowanych stanowiskach przed obniżeniem tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć.

Powyższe zmiany powodują konieczność zmiany upoważnień zawartych w art. 30 ust. 6, 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela – w zakresie spraw przekazanych do uregulowania nie będą już określane szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Ponadto zostały doprecyzowane wytyczne dotyczących treści aktów prawnych wydawanych na podstawie art. 30 ust. 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela przez konieczność uwzględnienia zaangażowania nauczycieli w pracę i ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 września 2026 r.

13. Zmiana przesłanki przydzielania nauczycielowi godzin ponadwymiarowych (art. 1 pkt 8 lit. a projektu ustawy – zmiana w zakresie art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

W projekcie ustawy proponuje się również zmianę przesłanki przydzielenia nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. Obecnie, zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach

ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Sformułowana obecnie w tym przepisie przesłanka „szczególnych wypadków, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania” rodzi wątpliwości interpretacyjne, bowiem nie wszyscy nauczyciele realizują bezpośrednio program nauczania. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych również przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, np. art. 42d ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych na stanowisku nauczyciela pedagoga, pedagoga specjalnego, psychologa, logopedy i terapeuty pedagogicznego. Ponadto art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Użyte w tym przepisie pojęcie „tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” nawiązuje do sformułowania zawartego w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela. Zajęcia, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, określa się potocznie jako tzw. pensum dydaktyczne nauczyciela. Art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela umożliwia więc przydzielanie nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych takich samych zajęć, jakie mogą im być przydzielane do realizacji w ramach pensum dydaktycznego. W ramach pensum dydaktycznego nauczycielom mogą być z kolei przydzielane zarówno zajęcia dydaktyczne związane z realizacją programów nauczania, jak również innego rodzaju zajęcia, np. opiekuńcze, wychowawcze, specjalistyczne w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Rodzaj zajęć przydzielanych nauczycielowi zarówno w ramach pensum dydaktycznego, jak i godzin ponadwymiarowych jest uzależniony od rodzaju szkoły lub placówki, w której jest on zatrudniony (w większości placówek oświatowych nie realizuje się zajęć dydaktycznych), kwalifikacji nauczyciela i stanowiska, na którym jest on zatrudniony (zajęć dydaktycznych nie realizują nauczyciele specjaliści: pedagog, psycholog, logopeda, doradca zawodowy, nauczyciele świetlicy czy nauczyciele bibliotekarze, chyba że mają oni jednocześnie kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych i zajęcia takie są im przydzielane w ramach tzw. pensum łączonego, o którym mowa w art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela). Regulacja zawarta w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela jest obecnie niespójna ze sformułowaniem zawartym w art. 35 ust. 1 tej ustawy, który przewiduje, że

godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane wyłącznie w celu „realizacji programu nauczania”. Sformułowanie zawarte obecnie w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela mogłoby sugerować, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane nauczycielom wyłącznie w celu realizacji programów nauczania, a więc realizacji zajęć dydaktycznych. Natomiast w praktyce, na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, godziny ponadwymiarowe są przydzielane również nauczycielom, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, tj. zajęć dydaktycznych. Umożliwia to, jak wyżej wskazano, przepis w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Zachodzi zatem potrzeba jedynie uspoźnienia art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela z art. 35 ust. 2 i innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela przewidującymi możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, oraz dostosowania przesłanki przydzielania godzin ponadwymiarowych do potrzeb szkół w tym zakresie, a także stosowanej praktyki.

W związku z powyższym proponuje się, aby przesłanką przydzielenia nauczycielom godzin ponadwymiarowych były szczególne przypadki wynikające z potrzeb szkoły. Tak określona przesłanka ma charakter ogólny i odnosi się do wszystkich rodzajów zajęć realizowanych przez nauczycieli w ramach godzin ponadwymiarowych, a więc zarówno zajęć dydaktycznych związanych z realizacją programu nauczania, jak również innego rodzaju zajęć.

Mając na uwadze, iż obecnie godziny ponadwymiarowe są przydzielane bez względu na rodzaj zajęć realizowanych w ramach tych godzin, a w związku z tym w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciele nie tylko realizują program nauczania, ale również innego rodzaju zajęcia, jakie są przez nich realizowane w ramach pensum dydaktycznego, zmiana ta nie powinna mieć wpływu na przydzielanie nauczycielom godzin ponadwymiarowych, w tym rozszerzenie dotychczasowej możliwości przydzielania nauczycielom tych godzin. Nie zmienia się zakres zajęć, które mogą być realizowane w ramach godzin ponadwymiarowych. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Tak jak dotychczas w ramach godzin ponadwymiarowych nauczycielowi będą mogły zostać przydzielone wyłącznie takie godziny zajęć, jakie mogą być realizowane przez tego nauczyciela w ramach pensum dydaktycznego. Tak jak obecnie godzin ponadwymiarowych nie będzie można zatem przydzielić nauczycielom w celu realizacji innych zajęć niż takie, jakie mogą być realizowane przez nich w ramach pensum dydaktycznego, tj. w

szczegółności w celu realizacji zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

14. Przesunięcie terminu wypłaty składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac (art. 1 pkt 10 projektu ustawy – zmiana w zakresie art. 39 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 39 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w art. 39 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela. W praktyce szkoły nie są jednak w stanie rozliczyć wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz doraźnych zastępstw przypadające w ostatnim tygodniu miesiąca we wskazanym powyżej terminie. Dlatego też zachodzi konieczność uregulowania tej kwestii w sposób, który umożliwi szkołom wypłatę tych składników wynagrodzenia w terminie wynikającym z przepisów prawa. Proponuje się, aby składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, były wypłacane miesięcznie lub jednorazowo z dołu do piątego dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie. Powyższa propozycja umożliwi wypłatę ww. składników wynagrodzenia w ustawowo określonym terminie we wszystkich miesiącach roku, również w tych, w których z uwagi na przypadające święta i tym samym dni wolne od pracy wypłata mogłaby być utrudniona (maj). Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

15. Wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć (art. 1 pkt 11 lit. a projektu ustawy – dodanie w art. 42 ust. 2ca–2cc w ustawie – Karta Nauczyciela)

W przypadku krótkotrwałych nieobecności nauczycieli są organizowane doraźne zastępstwa. Optymalnym rozwiązaniem jest powierzenie doraźnego zastępstwa nauczycielowi tego samego

przedmiotu i zrealizowanie w czasie tego zastępstwa zajęć zaplanowanych przez nieobecnego nauczyciela. W praktyce jednak nie zawsze jest to możliwe i nieobecnego nauczyciela zastępuje często nauczyciel innego przedmiotu. Możliwe jest wówczas zarówno przeprowadzenie w czasie zastępstwa zajęć dydaktycznych z przedmiotu, którego nauczyciel zastępujący naucza, jak też zorganizowanie innych zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zgodnie z art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. W świetle art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Z powołanych przepisów jednoznacznie wynika, że dla nauczyciela, któremu przydzielono godziny doraźnych zastępstw, są to godziny zajęć wykraczające ponad obowiązujący tego nauczyciela tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Z tytułu realizacji doraźnych zastępstw nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, analogicznie jak za pracę w godzinach nadwymiarowych.

Z informacji kierowanych do Ministerstwa Edukacji Narodowej przez związki zawodowe zrzeszające nauczycieli, jak również przez samych nauczycieli wynika, że w praktyce dyrektorzy szkół, w celu oszczędności, organizują doraźne zastępstwa w niewłaściwy sposób, przydzielając nauczycielom zajęcia w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Dotyczy to w szczególności nauczycieli bibliotekarzy bibliotek szkolnych oraz nauczycieli specjalistów: pedagogów, psychologów i logopedów. Zastępstwa organizowane w ten sposób kolidują z podstawowymi zadaniami nauczycieli na zajmowanych przez nich stanowiskach, dezorganizują ich pracę, zaś nauczyciele nie otrzymują z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Konsekwencją takiej organizacji doraźnych zastępstw jest w szczególności zmniejszenie liczby godzin pomocy psychologiczno-pedagogicznej. W celu wyeliminowania takiej praktyki organizowania doraźnych zastępstw proponuje się doprecyzowanie przepisów art. 42 ustawy – Karta Nauczyciela, regulujących czas pracy nauczycieli, przez wyraźne wskazanie, że godziny doraźnych zastępstw nie mogą być realizowane w czasie, w którym zostały zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, z wyjątkiem przypadku, gdy z

przyczyn dotyczących szkoły w danym dniu nauczyciel nie mógłby zrealizować zajęć wynikających z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Taka sytuacja może mieć miejsce np. gdy klasa, z którą nauczyciel powinien prowadzić zajęcia w danym dniu, wyjedzie na wycieczkę szkolną, co uniemożliwi nauczycielowi realizację tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć w tym dniu. Dyrektor szkoły będzie mógł wówczas powierzyć nauczycielowi doraźne zastępstwa do realizacji w czasie, w którym powinien on realizować zajęcia w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W takim przypadku nauczyciel będzie realizował godziny doraźnych zastępstw w ramach ustalonego wynagrodzenia. Przewidziano ponadto, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach godziny doraźnych zastępstw będą mogły być realizowane, za zgodą nauczyciela, w czasie, w którym nauczyciel powinien realizować zajęcia wynikające z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, z wyjątkiem zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. W takim przypadku zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu. Takie rozwiązanie zapewni, że godziny doraźnych zastępstw nie będą realizowane kosztem innych zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami, a nauczyciele za realizację godzin doraźnych zastępstw otrzymają dodatkowe wynagrodzenie. Co więcej wyeliminuje wątpliwości, w jakim terminie powinny być odpracowane te zajęcia, oraz zapewni, że w danym miesiącu nauczyciel otrzyma wynagrodzenie za wszystkie godziny zajęć przewidziane w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć oraz za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw. Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

16. Ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe (art. 1 pkt 11 lit. b i lit. e tiret drugie projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 42 ust. 3 i uchylenie w art. 42 w ust. 7 w pkt 3 lit. d ustawy – Karta Nauczyciela)

W myśl art. 42 ust. 3 (lp. 3 w tabeli) ustawy – Karta Nauczyciela tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia

rzemieślniczego w okręgowych ośrodkach wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, teoretycznych przedmiotów zawodowych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, wynosi 18 godzin. Natomiast zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. d ustawy – Karta Nauczyciela tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych określa organ prowadzący szkołę, z tym że wymiar ten nie może przekraczać 20 godzin. W przypadku szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zadania te wykonuje odpowiednio: rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa (art. 91d pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela). Obecne zróżnicowanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć między tymi stanowiskami nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu i jest źródłem problemów szkół z pozyskiwaniem do pracy tych nauczycieli. Proponuje się ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych – będzie ich obowiązywał taki sam wymiar jak nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, tj. 18 godzin tygodniowo. Ponadto w związku z tą zmianą treść zawartą w art. 42 w ust. 3 w tabeli w lp. 3 kol. 2 ustawy – Karta Nauczyciela dostosowano do obecnie obowiązujących przepisów.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2026 r.

17. Umożliwienie przydzielania nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela (art. 1 pkt 8 lit. b projektu ustawy – dodanie w art. 35 ust. 1a w ustawie – Karta Nauczyciela)

Środowisko szkół kształcących w zawodach wskazuje na problemy organizacyjne wynikające ze zbyt małej liczby nauczycieli przedmiotów zawodowych. Z uwagi na narastający problem deficytu nauczycieli przedmiotów zawodowych, w celu zapewnienia właściwej organizacji kształcenia w zakresie tych przedmiotów, w ustawie – Karta Nauczyciela proponuje się dodanie przepisu, który umożliwi przydzielanie nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, ale wyłącznie za zgodą tych nauczycieli.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

18. Rozszerzenie katalogu specjalistów, którzy mają być zatrudnieni w przedszkolu niebędącym przedszkolem specjalnym, w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum i branżowej szkole I stopnia, niebędących szkołami specjalnymi, w szkole artystycznej realizującej kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz w zespole, w skład którego wchodzi to przedszkole lub ta szkoła, o doradców zawodowych (art. 1 pkt 12 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 42d ustawy – Karta Nauczyciela)

Od 2022 r. ustawa – Karta Nauczyciela nakłada na przedszkola niebędące przedszkolami specjalnymi, szkoły podstawowe, licea ogólnokształcące, technika i branżowe szkoły I stopnia, niebędące szkołami specjalnymi, szkoły artystyczne realizujące kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz zespoły, w skład których wchodzi te przedszkola lub te szkoły, obowiązek zatrudnienia nauczycieli specjalistów. Obecnie katalog nauczycieli specjalistów nie obejmuje doradców zawodowych, mimo że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2023 r. poz. 1798) udzielają oni pomocy psychologiczno-pedagogicznej i w tym zakresie do zadań doradcy zawodowego należy:

- 1) prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu z uwzględnieniem rozpoznanych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów;
- 2) współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
- 3) wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Obowiązek realizacji doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych, branżowych szkołach I stopnia, technikach i liceach ogólnokształcących w praktyce oznacza konieczność zatrudnienia w tych szkołach doradcy zawodowego posiadającego odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (w klasach VII i VIII szkoły podstawowej w wymiarze 10 godzin zajęć w każdym roku szkolnym oraz w szkołach ponadpodstawowych w wymiarze 10 godzin zajęć w cyklu kształcenia). Pozostałe zadania z zakresu doradztwa zawodowego mogą w szkołach realizować: wskazany przez dyrektora szkoły nauczyciel, w tym nauczyciel wychowawca opiekujący się oddziałem, pedagog lub

psycholog. Obecnie uczeń i jego rodzic rzadko mają możliwość indywidualnej rozmowy z doradcą zawodowym.

Dzięki włączeniu doradców zawodowych do grona nauczycieli specjalistów uczniowie będą mogli zostać objęci ukierunkowanym wsparciem w podejmowaniu decyzji dotyczących ich przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Uczniowie będą mogli być lepiej przygotowani do podejmowania decyzji, co może mieć znaczący wpływ na wybór ścieżki kształcenia zgodny z ich zainteresowaniami, predyspozycjami i możliwościami.

Uwzględnienie doradcy zawodowego wśród nauczycieli specjalistów, o których mowa w art. 42d ustawy – Karta Nauczyciela, pozwoli na odciążenie innych specjalistów zadaniami określonymi dla doradcy zawodowego.

Decyzja o zatrudnieniu doradcy zawodowego będzie należała do dyrektora przedszkola lub dyrektora szkoły, który, kierując się analizą potrzeb dzieci, uczniów oraz ich rodziców, podejmie działania mające na celu zapewnienie najbardziej adekwatnego wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego. Proces ten będzie uwzględniał zarówno indywidualne predyspozycje uczniów, ich zainteresowania i aspiracje, jak i dynamicznie zmieniające się wymagania rynku pracy oraz oczekiwania społeczne. Zatrudnienie doradcy zawodowego może przyczynić się do stworzenia spójnej strategii wspierania dzieci i młodzieży w wyborze ścieżki kształcenia oraz przyszłej kariery zawodowej. Pozwoli na lepszą koordynację działań edukacyjnych oraz integrację wsparcia ze strony innych specjalistów, takich jak pedagodzy, psycholodzy czy nauczyciele przedmiotowi, co umożliwi holistyczne podejście do procesu przygotowania dzieci i uczniów do świadomych decyzji związanych z ich przyszłością.

Jednocześnie w celu zapewnienia wsparcia uczniów w zakresie wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej przez nauczycieli specjalistów wskazano, że zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, realizowane przez nauczycieli doradców zawodowych nie będą wliczane do łącznej liczby etatów określonych w art. 42d ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Łączna liczba etatów w przypadku nauczyciela doradcy zawodowego będzie obliczana jako suma ilorazów, w których dzielną będzie suma liczby godzin zajęć realizowanych na stanowisku nauczyciela doradcy zawodowego w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć i liczby przydzielonych godzin ponadwymiarowych w ramach pracy na tym stanowisku, z wyłączeniem liczby godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, a dzielnikiem będzie tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i

opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, określony dla tego nauczyciela zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. b ustawy – Karta Nauczyciela. Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

19. Rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej (art. 1 pkt 13 i art. 11 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 47 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

Obecnie zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) za 40 lat pracy – 250% wynagrodzenia miesięcznego.

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat ujednolicenia rozwiązań w zakresie nagrody jubileuszowej przysługującej nauczycielom z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, że nagrody jubileuszowe, które otrzymują pracownicy samorządowi, są korzystniejsze niż przewidziane dla nauczycieli. Nauczyciele za 40 lat pracy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości 250% wynagrodzenia miesięcznego, natomiast w myśl art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) pracownikowi samorządowemu po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego. W przypadku nauczycieli nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy jest ostatnią nagrodą jubileuszową, a pracownikom samorządowym przysługuje nagroda jubileuszowa również po 45 latach pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom nauczycieli, proponuje się ujednolicenie rozwiązań w zakresie nagrody jubileuszowej nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych. Wysokość nagrody za 40 lat pracy podwyższa się do 300% wynagrodzenia miesięcznego i wprowadza się nagrodę jubileuszową za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego. Rozwiązanie to będzie stanowiło zachętę dla nauczycieli do dłuższej aktywności zawodowej.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Zgodnie z przepisem zawartym w art. 11 projektu ustawy nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego otrzymają nauczyciele, którym okres 40 lat

pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r., a prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy uzyskają nauczyciele, którym okres 45 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r.

20. Doprecyzowanie przepisów w zakresie sposobu ustalania środków na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze przewidzianych w budżetach wojewodów (art. 1 pkt 14 i pkt 18 lit. a oraz art. 12 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 49 i art. 91a ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zmiana ta ma na celu doprecyzowanie przepisów art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela, w zakresie specjalnego funduszu na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze przewidzianego w budżetach wojewodów łącznie w wysokości stanowiącej równowartość 1428 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego, z przeznaczeniem na wypłaty nagród kuratorów oświaty oraz nagród organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

Z uwagi na fakt, że budżety wojewodów są odrębnymi częściami budżetowymi i jednocześnie brak wytycznych, jakie powinny być brane pod uwagę przy planowaniu środków na nagrody przez poszczególnych wojewodów, niezbędne jest określenie sposobu ustalania środków na nagrody, jakie należy zaplanować w budżetach poszczególnych wojewodów, tak aby osiągnąć określoną w ustawie wysokość środków na te nagrody. Proponuje się, aby środki na nagrody w budżetach poszczególnych wojewodów były wyodrębniane w wysokości proporcjonalnej do liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela, zatrudnionych na obszarze województwa, zaokrąglonej do pełnych tysięcy złotych zgodnie z zasadą matematyczną. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok, na który są planowane budżety wojewodów, będzie podawał wojewodom iloraz liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3, zatrudnionych dla obszarze województwa i łącznej liczby tych nauczycieli zatrudnionych na obszarze kraju. Zmiana ta umożliwi wojewodom zaplanowanie środków na nagrody w odpowiedniej proporcji do łącznej puli środków na nagrody.

W projekcie ustawy proponuje się dodanie przepisu, zgodnie z którym minister właściwy do spraw oświaty i wychowania monitoruje planowanie i wykorzystanie środków, o których mowa w art. 49 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Przepis ten ma służyć zapewnieniu prawidłowej realizacji przez wojewodów ustawowych celów w tym zakresie oraz zapewnieniu właściwej kontroli przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Obecnie

bowiem w praktyce ustawowy poziom łącznych odpisów na nagrody dla nauczycieli nie jest realizowany.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

Zgodnie z przepisem art. 12 projektu ustawy po raz pierwszy środki na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze będą ustalane w przedstawiony powyżej sposób w budżetach poszczególnych wojewodów planowanych na rok 2027.

Ponadto treść wprowadzenia do wyliczenia w ust. 1 w art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela uspołniono z treścią przepisów ust. 2 i 3 tego artykułu. Przepisy art. 49 ust. 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela posługują się pojęciem nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, zaś przepis art. 49 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela posługuje się pojęciem nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Z uwagi na to, że nagrody te są przyznawane również za osiągnięcia w zakresie pracy opiekuńczej, w ww. przepisie wyrazy „dydaktyczno-wychowawcze” zastąpiono wyrazami „w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej”.

Dokonano również zmiany w art. 91a ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie odesłania do art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela, która ma charakter wyłącznie legislacyjny. Przepis ten powinien bowiem odsyłać do uprawnienia, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

21. Umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową (art. 1 pkt 15 lit. a projektu ustawy – zmiana w zakresie art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia:

- 1) w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia:
 - a) choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub
 - b) choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub
 - 2) na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową
- w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

W myśl art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury 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. W świetle powołanych przepisów ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie jest związane z rodzajem emerytury, z jakiej może skorzystać nauczyciel. Nie ma zatem znaczenia, czy nauczyciel nabył prawo do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej, o której mowa w art. 88 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, na zasadach ogólnych po przekroczeniu powszechnego wieku emerytalnego, czy też nabędzie prawo do emerytury na podstawie art. 88a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2007 r. I PK 262/06. Związki zawodowe zrzeszające nauczycieli, jak również sami nauczyciele, podnoszą, że wprowadzenie ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1672, z późn. zm.) wcześniejszej emerytury dla nauczycieli, o której mowa w art. 88a ustawy – Karta Nauczyciela, uniemożliwiło wielu nauczycielom skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia, mimo że nie zamierzają oni korzystać z uprawnień do emerytury przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom nauczycieli, proponuje się rozwiązanie, zgodnie z którym nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia będzie mógł zostać udzielony na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Rozwiązanie to ułatwi nauczycielom korzystanie z leczenia lub rehabilitacji w uzdrowiskach.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

22. Doprecyzowanie przepisu określającego warunki nabycia prawa do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia (art. 1 pkt 15 lit. b ustawy – zmiana w zakresie art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela urlop dla poratowania zdrowia może zostać udzielony nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Wymóg siedmioletniego okresu pracy w szkole dotyczy udzielenia pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela). Przepisy art. 73 ust. 1a i 3 ustawy – Karta Nauczyciela określają, w jaki sposób jest ustalany siedmioletni okres pracy w szkole, warunkujący możliwość skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia. W świetle powołanych przepisów okres siedmioletniej pracy w szkole

uważa się za nieprzerwany, jeżeli nauczyciel podjął zatrudnienie w szkole nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy w tej samej lub innej szkole. Do okresu siedmioletniej pracy w szkole wlicza się okresy czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby oraz urlopu innego niż wypoczynkowy, trwające łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy. W przypadku okresu niezdolności do pracy i urlopu trwających dłużej niż 6 miesięcy wymagany okres pracy przedłuża się o ten okres. Natomiast zgodnie z art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela okres siedmioletniej pracy w szkole, uzasadniający prawo do urlopu dla poratowania zdrowia, powinien przypadać bezpośrednio przed datą rozpoczęcia tego urlopu. Sformułowanie „bezpośrednio przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia” rodzi w praktyce wątpliwości interpretacyjne i bywa przyczyną ustalania siedmioletniego okresu pracy w szkole w niewłaściwy sposób, powodując tym samym, że od nauczycieli wymagany jest dłuższy okres pracy w szkole niż 7 lat. W związku z tym, że przepisy art. 73 ust. 1a i 3 ustawy – Karta Nauczyciela precyzyjnie określają sposób ustalania siedmioletniego okresu pracy w szkole, warunkującego możliwość skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, w art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela skreśla się zdanie pierwsze, które jest zbędne i prowadzi do niewłaściwego stosowania przepisów w tym zakresie.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

23. Wyłączenie możliwości powierzania przez wojewodów kuratorom oświaty, w oparciu o art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428), prowadzenia należących do właściwości wojewody spraw dotyczących powoływania i odwoływania komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, funkcjonowania tych komisji oraz nadzoru nad pracą rzeczników dyscyplinarnych, określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela (art. 1 pkt 16 i art. 13 projektu ustawy – dodanie art. 77a w ustawie – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 77 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli w pierwszej instancji orzekają komisje dyscyplinarne przy wojewodach, które swoim zakresem działania obejmują nauczycieli wszystkich szkół na terenie danego województwa. W drugiej instancji orzekają odwoławcze komisje dyscyplinarne przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – dla nauczycieli szkolnictwa artystycznego oraz przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania – dla pozostałych nauczycieli. Na podstawie art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie wojewoda może, w drodze porozumienia, powierzyć kuratorowi oświaty zadania organu, przy którym działa komisja dyscyplinarna dla nauczycieli, wskazane w

rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

W powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego organu. Ponadto wykonywanie przez kuratorów oświaty zadań dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli utrudnia realizację ich ustawowych zadań. W projekcie ustawy proponuje się zatem dodanie art. 77a w ustawie – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w sprawach uregulowanych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela pozostających we właściwości wojewody nie stosuje się art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 września 2025 r.

Jednocześnie w art. 13 projektu ustawy uregulowano, że porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, zawarte na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, zachowują moc do dnia 31 sierpnia 2026 r.

24. Podwyższenie wysokości odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (art. 1 pkt 17 i 19 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 87 i art. 91b ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 87 ust. 1 i 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, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28 ustawy – Karta Nauczyciela, przyznaje się odprawę w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy. Natomiast nauczycielowi, 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.

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat ujednolicenia rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, że odprawy, które otrzymują pracownicy samorządowi, są korzystniejsze niż przewidziane dla nauczycieli. W związku z tym w ustawie – Karta Nauczyciela proponuje się zmianę ujednolicającą rozwiązania w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Proponuje się, aby w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nauczycielowi przysługiwała 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.

Ponadto proponuje się zmianę w zakresie zbiegu tej odprawy z innymi odprawami. Obecnie nauczyciel, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, otrzymuje odprawę emerytalną, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28 ustawy – Karta Nauczyciela. Proponuje się, aby w razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i odprawy, o której mowa w art. 28, nauczycielowi przysługiwała odprawa korzystniejsza. Z uwagi na istotny wzrost wysokości odprawy przysługującej w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne została uregulowana również kwestia zbiegu z prawem do odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Obecnie nauczyciel, który przechodzi na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, którego stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, otrzymuje dwie odprawy w pełnej wysokości – na podstawie art. 87 ust. 1 albo 2 ustawy – Karta Nauczyciela oraz na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Wysokość tych odpraw łącznie nie przekracza jednak dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z projektowaną zmianą w razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nauczycielowi będzie przysługiwać odprawa, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, w pełnej wysokości i odprawa, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta

Nauczyciela, w połowie jej wysokości. Zatem, tak jak obecnie, odprawy te nie przekroczą łącznie wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia.

Obecnie, zgodnie z art. 91b ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, do nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązującego wymiaru zajęć nie stosuje się m.in. art. 87 tej ustawy. W myśl art. 22 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela do nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska, nie ma zastosowania art. 91b ust. 1 tej ustawy. Zatem w świetle powołanych przepisów do odprawy w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nie są uprawnieni nauczycieli zatrudnieni w jednej lub więcej niż jednej szkole, których łączny wymiar zatrudnienia jest niższy niż 1/2 obowiązującego wymiaru zajęć. Proponuje się, aby odprawa ta przysługiwała również nauczycielowi zatrudnionemu w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Utrzymane natomiast zostało obecne rozwiązanie, zgodnie z którym odprawa przysługuje tylko w jednej szkole. Odprawę tę nauczyciel będzie otrzymywał w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Ponadto, w celu wyeliminowania wątpliwości, jakie okresy pracy wliczają się do okresów pracy uprawniających do tej odprawy, określono, że do okresów pracy uprawniających do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

25. Finansowanie zmian proponowanych w ustawie – Karta Nauczyciela (art. 16 i art. 17 projektu ustawy)

W art. 16 ust. 1 i 2 projektu ustawy zabezpieczono środki na sfinansowanie w roku 2026 skutków finansowych wynikających z podwyższenia wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (w tym również odpraw z tytułu rozszerzenia grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz przyznania prawa do odprawy nauczycielom zatrudnionym w łącznym wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć) dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. W art. 16 ust. 3 projektu

ustawy zabezpieczono środki na sfinansowanie w roku 2026 skutków finansowych wynikających z podwyższenia wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, wzrostu wysokości nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy i wprowadzenia nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy oraz obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu – dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1a i 1b ustawy – Karta Nauczyciela, prowadzonych przez ministrów, a także nauczycieli zatrudnionych w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i okręgowych komisji egzaminacyjnych.

Zgodnie z art. 17 projektu ustawy przy ustalaniu podstawowej kwoty dotacji, o której mowa w art. 12, art. 13 i art. 50 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 439) w roku 2026 nie będą uwzględniane wydatki bieżące ponoszone na sfinansowanie skutków, o których mowa powyżej. Podstawowa kwota dotacji jest wykorzystywana zarówno do obliczania dotacji przekazywanej publicznym i niepublicznym przedszkolom, innym formom wychowania przedszkolnego (art. 12 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych) czy szkołom artystycznym prowadzonym przez inne podmioty niż jednostki samorządu terytorialnego (art. 13 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych), jak i do ustalania kwot rozliczeń między jednostkami samorządu terytorialnego – w przypadku dzieci korzystających z wychowania przedszkolnego poza gminą, na obszarze której zamieszkują – z tytułu kosztów wychowania przedszkolnego oraz kosztów udzielanych dotacji (art. 50 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych). Wyłączenie wskazanych wydatków oznacza więc, że nie będą one miały wpływu ani na wysokość dotacji, ani na rozliczenia finansowe między jednostkami samorządu terytorialnego.

26. Rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego (art. 4 i art. 14 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 174))

W związku z wygaśnięciem z dniem 1 stycznia 2009 r. możliwości nabycia przez nauczycieli prawa do emerytury na odrębnych zasadach ustawą z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych zostało wprowadzone rozwiązanie adresowane do

nauczycieli, którzy mają stosunkowo długi staż pracy. Nauczycielskie świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki:

- 1) osiągnęli wiek określony w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych;
- 2) mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1631, z późn. zm.), wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach, o których mowa w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć;
- 3) rozwiązali stosunek pracy.

Świadczenie to przysługuje również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy – Karta Nauczyciela. Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego są uprawnieni nauczyciele zatrudnieni w:

- 1) publicznych i niepublicznych przedszkolach;
- 2) publicznych i niepublicznych szkołach, z wyjątkiem niepublicznych szkół nieposiadających uprawnień szkoły publicznej, o których mowa w art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2245, z późn. zm.), i niepublicznych szkół artystycznych nieposiadających uprawnień publicznej szkoły artystycznej;
- 3) publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i placówkach, o których mowa w art. 2 pkt 7 i 8 ustawy – Prawo oświatowe;
- 4) publicznych i niepublicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradniach specjalistycznych, o których mowa w art. 2 pkt 6 ustawy – Prawo oświatowe.

Do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie są jednak uprawnieni nauczyciele wszystkich placówek. Uprawnienia do tego świadczenia nie posiadają nauczyciele publicznych i niepublicznych placówek oświatowo-wychowawczych, centrów kształcenia zawodowego oraz branżowych centrów umiejętności, placówek artystycznych, bibliotek pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli i kolegiów pracowników służb społecznych, a także nauczyciele zatrudnieni w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978, z późn. zm.). W wymienionych placówkach jest zatrudnionych zaledwie 1,3 tys. nauczycieli, którzy na podstawie

projektowanej zmiany nabędą uprawnienia do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Nauczyciele tych placówek wykonują pracę o takim samym charakterze jak nauczyciele jednostek systemu oświaty, którzy są uprawnieni do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych na podstawie obowiązujących przepisów. Obecne zróżnicowanie w zakresie uprawnienia do tego świadczenia nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli. Z uwagi na powyższe, a także w związku z postulatem zgłoszonym w ramach prac Zespołu o przyznanie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nauczycielom, którzy dotychczas byli pozbawieni tego prawa, projekt ustawy przewiduje zmianę art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych polegającą na objęciu tym świadczeniem również nauczycieli zatrudnionych w:

- 1) publicznych i niepublicznych placówkach oświatowo-wychowawczych, o których mowa w art. 2 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe;
- 2) publicznych i niepublicznych centrach kształcenia zawodowego oraz branżowych centrach umiejętności, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy – Prawo oświatowe;
- 3) publicznych i niepublicznych placówkach artystycznych, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy – Prawo oświatowe;
- 4) publicznych i niepublicznych placówkach doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy – Prawo oświatowe;
- 5) publicznych i niepublicznych bibliotekach pedagogicznych, o których mowa w art. 2 pkt 10 ustawy – Prawo oświatowe;
- 6) publicznych i niepublicznych kolegiach pracowników służb społecznych, o których mowa w art. 2 pkt 11 ustawy – Prawo oświatowe;
- 7) okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich.

Jednocześnie w art. 14 projektu ustawy określono, że do okresu 20 lat wykonywania pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, będącego jednym z warunków nabycia prawa do tego świadczenia, wlicza się również okresy wykonywania pracy przed dniem 1 stycznia 2026 r. w jednostkach, które zostały dodane w projekcie ustawy. Ponadto do okresu tego będą również wliczane okresy wykonywania pracy przed dniem 1 września 2019 r. w placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, o których mowa

w art. 2 pkt 4 ustawy – Prawo oświatowe, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r. Jednostki te funkcjonowały bowiem w systemie oświaty do dnia 31 sierpnia 2019 r.

Zmiana w powyższym zakresie wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

27. Umożliwienie przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres (art. 6 pkt 2 i 3 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 29 ust. 1 pkt 2 i art. 63 ustawy – Prawo oświatowe)

W świetle obowiązujących przepisów ustawy – Prawo oświatowe organ prowadzący szkołę lub placówkę w związku z upływem kadencji dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki jest obowiązany ogłosić i przeprowadzić konkurs na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki, a następnie powierzyć to stanowisko osobie wyłonionej w drodze tego konkursu, a w przypadku gdy do konkursu nie zgłosił się żaden kandydat albo w wyniku konkursu nie wyłoniono kandydata – powierzyć to stanowisko kandydatowi ustalonemu w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, po uprzednim zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej.

W związku ze zgłaszanymi przez jednostki samorządu terytorialnego postulatami przywrócenia możliwości przedłużenia przez organy prowadzące szkoły lub placówki kadencji dotychczasowym dyrektorom szkół lub placówek w projekcie ustawy proponuje się dodanie w ustawie – Prawo oświatowe w art. 63 ust. 21a–21c, zgodnie z którymi organ prowadzący szkołę lub placówkę będzie mógł przedłużyć powierzenie stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki na kolejny okres bez konieczności przeprowadzenia konkursu. Przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki będzie następowało po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny oraz po zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej, a także zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład reprezentatywnych organizacji związkowych, zrzeszających nauczycieli, działających w szkole lub placówce, w której przedłuża się powierzenie stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi. Wymóg zasięgnięcia pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny zapewnia współdziałanie organu prowadzącego i organu sprawującego nadzór pedagogiczny w omawianym zakresie. W przypadku szkół i placówek prowadzonych przez ministrów przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki będzie następowało po zasięgnięciu opinii ww. podmiotów oraz dodatkowo po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty, z

wyjątkiem szkół i placówek prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W szkołach i placówkach prowadzonych przez ministrów, z wyjątkiem szkół i placówek prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, kurator oświaty sprawuje nadzór pedagogiczny nad nauczaniem przedmiotów ogólnokształcących, dlatego też zasadne jest, aby kurator oświaty wyrażał opinię w tej kwestii, która ułatwi organowi prowadzącemu szkołę lub placówkę podjęcie decyzji o przedłużeniu powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi.

Jednocześnie określono termin wydania opinii, o których mowa powyżej – będą one wydawane w ciągu 14 dni od dnia otrzymania wystąpienia organu prowadzącego szkołę lub placówkę. Niewydanie opinii w tym terminie będzie natomiast uznawane za wydanie opinii pozytywnej. Przewidziano ponadto, że łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki i następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska nie będzie mógł być dłuższy niż 10 lat szkolnych.

Mając na uwadze ww. zmiany, konieczne jest również dokonanie zmian dostosowujących w art. 29 ust. 1 pkt 2 ustawy – Prawo oświatowe.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 września 2025 r.

28. Rozszerzenie zakresu źródeł wykorzystywanych do monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych (art. 2 i art. 6 pkt 1 projektu ustawy – dodanie w art. 37 ust. 6 w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2025 r. poz. 197, z późn. zm.) i zmiany w zakresie art. 26b ustawy – Prawo oświatowe)

Uregulowany w ustawie – Prawo oświatowe monitoring karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych, prowadzony przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, dostarcza informacji o sytuacji edukacyjno-zawodowej absolwentów, ale obecnie nie obejmuje wszystkich kategorii absolwentów, a uzyskane na tej podstawie informacje nie pozwalają na pełne oszacowanie niektórych wskaźników, np. zarobków osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Stała analiza podejmowanych działań wyraźnie pokazuje, że monitoring karier absolwentów wymaga rozwoju. Deficytami monitoringu karier absolwentów są niekompletność informacji o zatrudnieniu i wykonywanym zawodzie oraz niewystarczające dopasowanie sposobów raportowania wyników do zróżnicowanych potrzeb osób korzystających z tych wyników. Obecnie monitoring nie obejmuje absolwentów zatrudnionych w rolnictwie. Rozszerzenie zakresu danych rejestrowych wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów o dane Kasy Rolniczego Ubezpieczenia

Społecznego, zwanej dalej „KRUS”, pozwoli dokładniej ustalać sytuację absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy prowadzą działalność rolniczą. Proponowany zakres danych, które będzie przekazywać KRUS na potrzeby monitoringu karier absolwentów, będzie odpowiadać zakresowi danych przekazywanych na podstawie obecnie obowiązujących przepisów w tym zakresie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany dalej „ZUS”. Informacje o okresach podlegania ubezpieczeniom społecznym w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz o tym, czy absolwent został objęty ubezpieczeniem jako rolnik, domownik rolnika czy pomocnik rolnika, stanowią analogię do informacji o kodzie tytułu ubezpieczenia w ZUS, przetwarzanej obecnie w ramach monitoringu karier absolwentów na podstawie art. 26b ust. 16 pkt 2 ustawy – Prawo oświatowe. Kod tytułu ubezpieczenia w ZUS pozwala określić formę zatrudnienia absolwenta objętego ubezpieczeniami społecznymi w ZUS. Informacja o tym, czy absolwent został objęty ubezpieczeniem w KRUS jako rolnik, domownik rolnika czy pomocnik rolnika stanowi do niej najbliższą – i jedyną dostępną w systemie rolniczych ubezpieczeń społecznych – analogię, pozwalając określić, w jakim charakterze absolwent prowadzi działalność rolniczą.

Z kolei informacja o okresach korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 6 pkt 13a ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, stanowi analogię do informacji z ZUS o kodzie świadczenia albo przerwy w opłacaniu składek wraz z datą dzienną początku lub końca świadczenia albo przerwy w opłacaniu składek, o których mowa w art. 26b ust. 16 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe. Uzupełnienie tych danych jest istotne ze względu na potrzebę właściwego oszacowania poziomu zatrudnienia wśród absolwentów. Dane pochodzące z badania sondażowego przeprowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych w latach 2021–2023 pokazują, że wśród absolwentów zawodów rolniczych bardzo duży odsetek jest zatrudniony w rolnictwie. Po sześciu miesiącach od ukończenia szkoły 34,8% absolwentów kierunków rolniczych deklarowało zatrudnienie w gospodarstwach rolnych w porównaniu do 4,7% absolwentów innych kierunków. W dalszej części okresu obserwacji odsetek ten wzrastał – w dwunastym miesiącu wynosił 37,9%, a w siedemnastym miesiącu osiągnął najwyższy poziom 40,2%. Pod koniec obserwacji (dziewiętnasty miesiąc) 36,5% absolwentów kierunków rolniczych nadal pracowało w gospodarstwach rolnych, co pokazuje, że dla wielu osób był to długoterminowy wybór zawodowy. Obecnie osoby te w monitoringu karier absolwentów są identyfikowane jako te, o których aktywności brakuje informacji.

Elementem wprowadzanych zmian jest również rozszerzenie zakresu danych przekazywanych przez ZUS na potrzeby monitoringu karier absolwentów o informacje dotyczące wymiaru czasu

pracy, kodu tytułu ubezpieczenia wraz z datą dzienną początku i końca okresu ubezpieczenia i wykonywanego przez absolwenta zawodu. Pozyskanie z ZUS informacji o wykonywanym przez absolwenta zawodzie ma znaczenie dla możliwości analizy zgodności zawodu wykonywanego z zawodem wyuczonym i tym samym jest możliwe realizowanie w pełni celów monitoringu karier absolwentów wymienionych w art. 26b ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe, tj. dostosowywania kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowywania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia. Dodatkowo, zgodnie z zaleceniami Najwyższej Izby Kontroli, należy przeprowadzić ewaluację jakości i skuteczności kształcenia w branżowych szkołach I i II stopnia oraz technikach, ze szczególnym uwzględnieniem form kształcenia dualnego. Zgodność zawodu wykonywanego z zawodem wyuczonym stanowi jedną z miar skuteczności i jakości kształcenia, które z założenia ma przygotowywać do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. W celu lepszego oszacowania wynagrodzeń absolwentów szkół ponadpodstawowych jest niezbędne uwzględnienie wymiaru czasu pracy. Jak pokazują wyniki analiz danych sondażowych z badania realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych w latach 2021–2023, wśród absolwentów techników odsetek osób pracujących w niestandardowym wymiarze czasu pracy w pierwszym miesiącu po ukończeniu szkoły wynosił aż 22,4%. Choć wartości te stopniowo malały, utrzymywały się na stosunkowo wysokim poziomie przez cały okres obserwacji (19%). Brak informacji o wymiarze czasu pracy absolwentów przyczynia się do zaniżania oszacowań wynagrodzeń absolwentów. Pozyskanie informacji o dacie dziennej początku i końca okresu ubezpieczenia jest natomiast kluczowe przy szacowaniu wynagrodzeń absolwentów, ponieważ wysokość zarobków zależy nie tylko od stawki godzinowej czy miesięcznej, ale także od rzeczywistego czasu przepracowanego w danym okresie. Absolwenci często wykazują większą dynamikę w znajdowaniu i porzucaniu pracy, co oznacza, że ich dochody mogą być nieregularne, a krótkie okresy zatrudnienia mogą zaniżać średnie wynagrodzenie. Bez tej informacji można błędnie porównywać zarobki osób pracujących przez cały miesiąc z tymi, które pracują tylko przez jego część, co prowadzi do niewłaściwych wniosków o ich sytuacji zawodowej, a także utrudnia ocenę stabilności ich zatrudnienia i pozycji na rynku pracy.

Rozszerzenie zakresu wykorzystywanych danych rejestrowych o dodatkowe informacje dotyczące absolwentów z grup w szczególnej sytuacji (np. osób posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub cudzoziemców, w tym uchodźców z Ukrainy) pozwoli na wyodrębnienie tych grup spośród ogółu absolwentów objętych monitoringiem. Uwzględnienie w monitoringu karier absolwentów informacji dotyczących rodzaju niepełnosprawności oraz o sposobach dostosowania warunków lub formy przeprowadzania

egzaminów zewnętrznych do potrzeb tych osób ma na celu umożliwienie prowadzenia pogłębionego monitoringu sytuacji edukacyjno-zawodowej absolwentów z grup w szczególnej sytuacji.

W przypadku danych o rodzaju niepełnosprawności ich pozyskanie jest niezbędne dla identyfikacji czynników wpływających na przebieg dalszych ścieżek edukacyjnych i zawodowych uczniów z niepełnosprawnościami, a w szczególności dla określenia, jakie rozwiązania stosowane w systemie edukacji sprzyjają aktywności zawodowej lub edukacyjnej absolwentów, którzy wymagali kształcenia specjalnego. Uwzględnienie informacji o niepełnosprawnościach sprzężonych pozwoli na bardziej precyzyjne określenie trudności, z jakimi mierzą się te osoby, i dostosowanie interwencji publicznych do ich złożonych potrzeb. Dane posłużą wyłącznie do prezentacji zagregowanych statystyk. Z kolei informacje o zastosowanych dostosowaniach egzaminacyjnych (np. przedłużony czas, obecność tłumacza migowego) umożliwią analizę, czy i jakie formy wsparcia w trakcie egzaminów korelują z późniejszymi wynikami edukacyjnymi i zawodowymi. Dzięki temu będzie możliwe lepsze dopasowanie przyszłych rozwiązań egzaminacyjnych do potrzeb uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, a także ocena ich skuteczności w dłuższej perspektywie.

Wyniki analiz prowadzonych po rozszerzeniu zakresu danych dostarczą przesłanek do podejmowania i doskonalenia działań na rzecz edukacji włączającej. Zgodnie konkluzjami zawartymi w Umowie Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021–2027 w Polsce podjęcie działań na rzecz rozwoju edukacji włączającej jest konieczne (str. 54), a sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wymaga poprawy, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że „wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce pozostaje od lat jednym z najniższych w Europie” (str. 49).

W wyniku rozszerzenia zakresu danych uwzględnianych do opracowania monitoringu karier absolwentów będzie mógł on zostać wykorzystany do wspierania i ewaluacji działań prowadzonych w tym celu w ramach systemu edukacji. Uwzględnienie informacji o kraju pochodzenia absolwentów umożliwi również ocenę skuteczności wsparcia udzielanego uczniom cudzoziemcom, w tym uchodźcom z Ukrainy. W polskich szkołach ponadpodstawowych uczy się obecnie ponad 100 tys. uczniów pochodzących z Ukrainy (dane.gov.pl). Wiedza o ich losach edukacyjnych i zawodowych jest niezbędna do podejmowania skutecznych działań w obszarze integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej. Monitoring powinien zapewniać również możliwość objęcia analizami innych grup uczniów z doświadczeniem migracyjnym, którzy kończą edukację w Polsce.

Rozszerzenie danych pozyskiwanych z Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on o formy studiów, nazwy uczelni lub filii uczelni, w której prowadzone są studia, oraz numeru TERYT uczelni pozwoli na analizę migracji edukacyjnych absolwentów. Rozszerzenie horyzontu czasowego monitoringu z 5 do 7 lat pozwoli na identyfikację, czy absolwent, który rozpoczął studia, również je ukończył. Tego typu informacje umożliwią faktyczne monitorowanie procesów depopulacji w regionach, co jest jednym z priorytetów Komisji Europejskiej. Monitoring karier absolwentów, uzupełniony o te dane, wpisuje się w cel projektu Komisji Europejskiej – Harnessing Talent Platform (HTP). Dodatkowo dane te pozytywnie wpłyną na opracowywanie wskaźników efektywności kształcenia oraz analizę przepływów między zawodami wyuczonymi a kierunkami studiów.

Uwzględnienie w monitoringu karier absolwentów informacji o spełnianiu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki poza szkołą umożliwi pogłębioną analizę losów edukacyjnych i zawodowych uczniów realizujących tzw. edukację domową. Dane te pozwolą m.in. ocenić, w jaki sposób osoby te kontynuują naukę po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej oraz jak radzą sobie na rynku pracy. Z perspektywy prowadzenia polityki oświatowej i podejmowania decyzji opartych na danych ważne jest, aby monitoring uwzględniał także te ścieżki edukacyjne, które wykraczają poza tradycyjny system szkolny. Taka zmiana zwiększy kompletność i użyteczność monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Projektowane zmiany mają ponadto objąć przekazywanie informacji z systemu informacji oświatowej i okręgowych komisji egzaminacyjnych o wynikach egzaminów: ósmoklasisty, maturalnego oraz zawodowego. Wyniki egzaminów zewnętrznych umożliwią zmierzenie efektywności kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, oraz lepszą ocenę dostosowania treści kształcenia do wymogów rynku pracy, co m.in. pozwoli zrealizować wnioski Najwyższej Izby Kontroli wynikające z kontroli dotyczącej szkolnictwa zawodowego z lipca 2024 r. Polski system szkolnictwa ponadpodstawowego ma charakter selekcyjny, co skutkuje znacznym zróżnicowaniem poziomu wiedzy i umiejętności uczniów rekrutujących się do poszczególnych szkół. Ma to konsekwencje zarówno dla późniejszych wyników edukacyjnych uczniów kształcących się w poszczególnych placówkach, branżach i zawodach, jak i dla przebiegu ich dalszych karier zawodowych i edukacyjnych już jako absolwentów. W związku z tym adekwatna ocena efektywności kształcenia zawodowego powinna brać pod uwagę to zróżnicowanie umiejętności na początku etapu kształcenia i obserwować zmiany tego zróżnicowania w toku edukacji ponadpodstawowej. Aby było to możliwe, jest konieczne rozszerzenie zakresu danych przetwarzanych w monitoringu karier absolwentów o wyniki egzaminów, zarówno kończących etap edukacji podstawowej, jak i przeprowadzanych w toku

nauki w szkołach ponadpodstawowych. Ponadto wyniki egzaminów zawodowych i egzaminu maturalnego pozwolą na przeprowadzenie pogłębionych analiz dotyczących zgodności treści kształcenia z wymogami rynku pracy, korzystając z faktu, że wyższe wyniki powinny skutkować lepszymi oczekiwanymi wynikami na rynku pracy i w przebiegu dalszej edukacji. W powyższym zakresie należy uznać za niezbędne ustalenie zakresu danych przekazywanych przez KRUS na potrzeby monitoringu karier absolwentów oraz rozszerzenie danych pozyskiwanych z ZUS, systemu informacji oświatowej i okręgowych komisji egzaminacyjnych.

Zmiany w powyższym zakresie wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.

29. Zmiana w zakresie dokumentów dołączanych do wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego (art. 6 pkt 4 oraz art. 15 projektu ustawy – zmiana w zakresie art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe)

Zgodnie z art. 122 ust. 11 ustawy – Prawo oświatowe pracodawca prowadzący działalność gospodarczą do wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika dołącza m.in. wszystkie zaświadczenia o pomocy *de minimis* i pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie w okresie wskazanym w art. 37 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 468) oraz informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a tej ustawy.

Ze względu na trudności pracodawców z przedstawieniem organom przyznającym dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika wszystkich zaświadczeń o pomocy *de minimis* i pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie, szczególnie w sytuacji, w której pracodawca składa te zaświadczenia do więcej niż jednej gminy, ze względu na prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, którzy zamieszkują na terenie różnych gmin, proponuje się uzupełnienie art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe w taki sposób, aby był on spójny z art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej. Zmiana polega zatem na umożliwieniu pracodawcom złożenia oświadczenia o wielkości uzyskanej pomocy *de minimis* albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy. Przywołane wyżej regulacje art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe i art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej wzajemnie się uzupełniają. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej wyraźnie umożliwia złożenie przez przedsiębiorcę ubiegającego się o pomoc *de minimis* oprócz zaświadczeń wskazanych w tej ustawie oraz w art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe

również oświadczeń o wielkości tej pomocy albo oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy *de minimis*. Warto przy tym podkreślić, że organ wydający decyzję o przyznaniu dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika ma możliwość weryfikacji treści złożonego oświadczenia przez aplikację SHRIMP lub SUDOP.

Ponadto umożliwienie pracodawcom składania oświadczenia o uzyskaniu pomocy *de minimis* w znacznym stopniu przyspieszy podejmowanie decyzji przez organy przyznające dofinansowanie.

W związku z tym, że dotychczasowe brzmienie art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe było różnie interpretowane, proponuje się, aby powyższe rozwiązanie było stosowane do wniosków o dofinansowanie kształcenia młodocianych pracowników złożonych po dniu wejścia w życie ustawy, tj. po dniu 1 września 2025 r. (art. 15 projektu ustawy).

30. Zmiany w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (art. 5 projektu ustawy) i zmiana w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 3 projektu ustawy)

Zmiany w art. 8 pkt 2ba i w art. 40 w ust. 1 pkt 6 ustawy o SIO polegają na zastąpieniu gromadzenia w bazie danych systemu informacji oświatowej, zwanego dalej „SIO”, danych o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach wychowania do życia w rodzinie danymi o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach edukacji zdrowotnej. Zgodnie z rozwiązaniami przewidzianymi w rozporządzeniu Ministra Edukacji z dnia 12 marca 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. poz. 363), rozporządzeniu Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz. U. poz. 378) i rozporządzeniu Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia (Dz. U. poz. 382), z dniem 1 września 2025 r., dotychczasowy przedmiot wychowanie do życia w rodzinie zostanie zastąpiony przedmiotem edukacja zdrowotna, stąd konieczne jest dokonanie zmiany w omawianym zakresie.

Zgodnie z art. 30 ustawy o SIO podmioty zobowiązane do przekazywania danych do bazy danych SIO przekazują dane w terminie 7 dni od dnia, w którym nastąpiła zmiana w stanie

faktycznym, z wyjątkiem tych danych, dla których zostały określone inne terminy ich przekazywania do bazy danych SIO w przepisach wydanych na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o SIO. Z uwagi na konieczność poprawy funkcjonowania SIO, w tym jakości pracy w systemie na początku każdego roku szkolnego, kiedy najwięcej użytkowników SIO jest zalogowanych jednocześnie w systemie i jest przekazywana duża ilość danych do bazy danych SIO, w projekcie ustawy proponuje się zmianę art. 30 ustawy o SIO polegającą na dodaniu możliwości przekazania do bazy danych SIO przez szkoły i placówki oświatowe danych dotyczących przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, już w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny.

W celu prowadzenia analiz dotyczących sytuacji kadrowej w systemie oświaty oraz analizowania efektywności wykorzystania środków publicznych przeznaczonych na finansowanie zadań oświatowych w zakresie zatrudnienia w szkołach, placówkach oświatowych i innych jednostkach wykonujących zadania z zakresu oświaty: nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–3 ustawy – Karta Nauczyciela, nauczycieli, o których mowa w art. 16 ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe, osób niebędących nauczycielami, o których mowa w art. 15 i art. 62 ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe, a także osób, które wykonują zadania nauczyciela na podstawie umowy cywilnoprawnej, w projekcie ustawy proponuje się dodanie w ustawie o SIO nowego art. 43a, na podstawie którego do bazy danych SIO będą pozyskiwane z systemu teleinformatycznego ZUS informacje o korzystaniu przez nauczyciela z określonego świadczenia emerytalnego, wraz z datą, od kiedy to świadczenie jest pobierane. Jednocześnie proponuje się dodanie w art. 50 ust. 24a w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowiącego podstawę przekazywania przez ZUS tych danych do bazy danych SIO (zmiana przewidziana w art. 3 projektu ustawy).

Zmiana w art. 66 w ust. 1 ustawy o SIO polega na dodaniu ZUS do katalogu podmiotów uprawnionych do nieodpłatnego pozyskiwania raportów z bazy danych SIO. Dzięki tej zmianie ZUS będzie uprawniony do nieodpłatnego pozyskiwania raportów sporządzonych na podstawie danych zgromadzonych w bazie danych SIO w celu realizacji ustawowych zadań, o których mowa w art. 68 ust. 1 oraz art. 71 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Uwzględniając funkcjonowanie jednostek obsługujących, o których mowa w art. 10b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465, z późn. zm.), art. 6b ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107, z późn. zm.) oraz art. 8d ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie

województwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 581), takich jak centra usług wspólnych, i fakt, że jednostki te przejmują część zadań i obowiązków szkół i placówek oświatowych, w projekcie ustawy proponuje się zmianę w art. 68 ust. 2 ustawy o SIO, polegającą na tym, że dyrektor danej szkoły i placówki oświatowej będzie mógł udzielić upoważnienia i przyznać dane dostępowe do bazy danych SIO w zakresie zbioru danych nauczyciela i zbioru danych tej szkoły i placówki oświatowej kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tych jednostek upoważnionych na podstawie art. 68 ust. 2 pkt 1 ustawy o SIO przez ich kierowników. Warunkiem udzielenia upoważnienia pracownikom jednostek obsługujących i następnie przyznania danych dostępowych przez dyrektora szkoły i placówki oświatowej będzie posiadanie już upoważnienia i aktywnych danych dostępowych w jednostce obsługującej.

Z tym warunkiem jest powiązana zmiana w art. 73 ustawy o SIO, zgodnie z którą w przypadku zablokowania dostępu do bazy danych SIO pracownikowi lub kierownikowi w jednostce obsługującej, automatycznie blokowany będzie dla tych osób również dostęp do bazy danych SIO w szkołach i placówkach oświatowych, jeżeli taki dostęp będą posiadać. Planuje się, że zmiany te zostaną wdrożone w SIO z dniem 1 stycznia 2026 r. Taki termin wynika z konieczności przygotowania tych funkcjonalności w systemie, głównie w odniesieniu do składanego elektronicznie wniosku o przyznanie danych dostępowych do bazy danych SIO.

Biorąc pod uwagę rozwiązania wprowadzone ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1544, z późn. zm.), konieczna jest integracja SIO z węzłem krajowym. W związku z tym w projekcie ustawy wprowadza się możliwość uzyskania dostępu (zmiana art. 69 i art. 70 ust. 4 ustawy o SIO) oraz uwierzytelnienia wniosku o przyznanie danych dostępowych do bazy danych SIO (zmiana art. 71 ust. 3 ustawy o SIO) z wykorzystaniem węzła krajowego. Należy podkreślić, że tylko osoba upoważniona do dostępu do bazy danych SIO, która pozyskała dane dostępowe do bazy danych SIO, będzie mogła uzyskać dostęp do SIO z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1725). Ponadto z uwagi na to, że w dotychczasowej praktyce do uwierzytelnienia wniosku na podstawie art. 71 ust. 3 ustawy o SIO jest wykorzystywany tylko profil zaufany, który jest jednym z systemów identyfikacji elektronicznej zintegrowanym z węzłem krajowym, nie zachodzi konieczność przewidzenia w projekcie ustawy przepisów przejściowych regulujących sposób rozpatrzenia wniosków złożonych przed dniem wejścia w życie

projektowanej ustawy i uwierzytelnianych przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego albo podpisu osobistego.

Ponadto, ze względu na projektowane rozszerzenie horyzontu czasowego monitoringu karier absolwentów z 5 do 7 lat (art. 6 pkt 1 lit. b projektu ustawy), w art. 93 w ust. 3 ustawy o SIO jest konieczne wydłużenie okresu, po upływie którego ma być dokonywana anonimizacja danych ucznia zgromadzonych w bazie danych SIO. Z uwagi na to, że do śledzenia karier absolwentów jest niezbędne pozyskanie z bazy danych SIO historii nauki ucznia obejmującej 8 lat, w projekcie ustawy proponuje się, aby okres anonimizacji danych ucznia znajdujących się w bazie danych SIO został rozszerzony z 6 lat do 8 lat od dnia wprowadzenia do zbioru danych ucznia ostatniej informacji. Dotychczasowy sześcioletni okres anonimizacji danych ucznia uniemożliwiłby pozyskanie tych danych z bazy danych SIO do celów prowadzenia monitoringu karier absolwentów w horyzoncie czasowym 7 lat.

Proponuje się, aby zmiany w ustawie o SIO weszły w życie z dniem 1 września 2025 r., z wyjątkiem zmiany, o której mowa w art. 5 pkt 5 i 9 projektu ustawy, dotyczącej dodania uprawnienia dla dyrektora szkoły i placówki oświatowej do udzielenia upoważnienia i przyznania danych dostępowych kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tej jednostki, uprzednio upoważnionym przez kierownika jednostki, w celu przekazywania danych do zbioru danych nauczyciela i zbioru danych szkoły i placówki oświatowej, oraz zmiany w art. 5 pkt 10 projektu ustawy dotyczącej okresu anonimizacji danych ucznia, które powinny wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r., a także zmiany przewidzianej w art. 5 pkt 2 projektu ustawy dotyczącej zmiany w art. 30 ustawy o SIO, która polega na umożliwieniu przekazania przez szkoły i placówki oświatowe danych do bazy danych SIO w zakresie przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny, która powinna wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy.

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) w uzasadnionych przypadkach akty normatywne mogą wchodzić w życie w terminie krótszym niż czternaście dni, a jeżeli ważny interes państwa wymaga natychmiastowego wejścia w życie aktu normatywnego i zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją temu na przeszkodzie, dniem wejścia w życie może być dzień ogłoszenia tego aktu w dzienniku urzędowym. Wejście w życie projektowanego rozwiązania w terminie niezapewniającym czternastodniowego okresu *vacatio legis* jest podyktowane koniecznością pilnego udostępnienia podmiotom zobowiązanym do przekazywania danych do bazy danych SIO, do zbioru danych ucznia,

możliwości przekazania danych dotyczących przypisania ucznia do oddziału, do którego uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, już w okresie ferii letnich w 2025 r. Proponowane rozwiązanie dotyczące terminu wejścia w życie projektowanego przepisu z dniem następującym po dniu ogłoszenia jest dopuszczalne z punktu widzenia zasad demokratycznego państwa prawnego i uzasadnione interesem adresatów zawartych w nim norm prawnych.

Projekt ustawy nie zawiera przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597) i w związku z tym nie podlega notyfikacji.

Przedmiot projektowanej ustawy nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt ustawy nie podlegał ocenie w zakresie oceny skutków regulacji w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie ma wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.).

Odnosząc się do § 12 pkt 1 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), należy stwierdzić, że projekt ustawy uwzględnia regulacje, w stosunku do których nie ma możliwości, aby mogły być podjęte za pomocą alternatywnych środków.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Edukacji Narodowej Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Henryk Kiepusa – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Ewa Staniszevska – Zastępsa Dyrektora Departamentu Współpracy z Samorządem Terytorialnym e-mail: ewa.staniszevska@men.gov.pl Elżbieta Wysokińska – radca generalny w Departamencie Współpracy z Samorządem Terytorialnym e-mail: elzbieta.wysokinska@men.gov.pl tel. (22) 34 74 458	Data sporządzenia 28.06.2025 r. Źródło: Inne Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych RM UD199
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Celem projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw jest podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela przez zapewnienie nauczycielom korzystniejszych niż obecnie rozwiązań zawartych w pragmatyce zawodowej nauczycieli, w szczególności w zakresie wynagradzania, czasu pracy i ochrony stosunku pracy. Ponadto zachodzi potrzeba doprecyzowania niektórych przepisów pragmatyki zawodowej w celu wyeliminowania przypadków ich niewłaściwego stosowania.

W związku z wnioskami kierowanymi do Ministra Edukacji przez nauczycielskie organizacje związkowe i inne środowiska oświatowe o zmianę niektórych rozwiązań zawartych w pragmatyce zawodowej nauczycieli zarządzeniem Ministra Edukacji z dnia 26 kwietnia 2024 r. w sprawie powołania Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli (Dz. Urz. ME poz. 32) został powołany Zespół do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli, zwany dalej „Zespołem”. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele strony rządowej, organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz ogólnopolskich organizacji jednostek samorządu terytorialnego, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949). Zgodnie z § 3 ww. zarządzenia zadaniem Zespołu jest przygotowanie propozycji rozwiązań w zakresie pragmatyki zawodowej nauczycieli, w szczególności w zakresie wynagradzania, awansu zawodowego, oceny pracy, doskonalenia zawodowego i odpowiedzialności dyscyplinarnej, a także rozwiązań w zakresie uprawnień do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

W ramach prac Zespołu postulowano w szczególności o:

- 1) ujednolicenie rozwiązań w zakresie nagrody jubileuszowej przysługującej nauczycielom z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Regulacje dotyczące nagród jubileuszowych dla pracowników samorządowych są korzystniejsze niż analogiczne regulacje określone dla nauczycieli. Nauczyciele za 40 lat pracy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości 250% wynagrodzenia miesięcznego, natomiast pracownikowi samorządowemu po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego. W przypadku nauczycieli nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy jest ostatnią nagrodą jubileuszową, natomiast pracownikom samorządowym przysługuje nagroda jubileuszowa również po 45 latach pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) ujednolicenie rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami

przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Obecnie odprawy emerytalno-rentowe, które otrzymują pracownicy administracji i obsługi szkół, są korzystniejsze niż odprawy przewidziane dla nauczycieli;

- 3) ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w związku z tym że obecne zróżnicowanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć między tymi stanowiskami nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu i jest źródłem problemów szkół z pozyskiwaniem do pracy tych nauczycieli;
- 4) uregulowanie w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Karta Nauczyciela”, przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin ponadwymiarowych 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 trakcie tygodnia. Obecnie kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Brak jest w tym zakresie analogicznych regulacji w stosunku do nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest bardzo różna w kraju i wymaga ujednolicenia, bowiem powoduje liczne spory sądowe, a także rodzi poczucie braku pewności prawa i poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli;
- 5) wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W praktyce dyrektorzy szkół, w celach oszczędnościowych, organizują doraźne zastępstwa w niewłaściwy sposób, przydzielając nauczycielom zajęcia w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Dotyczy to w szczególności nauczycieli bibliotekarzy bibliotek szkolnych i nauczycieli specjalistów: pedagogów, psychologów i logopedów. Zastępstwa organizowane w ten sposób kolidują z podstawowymi zadaniami nauczycieli na zajmowanych przez nich stanowiskach, dezorganizują ich pracę, a nauczyciele, którym przydzielono w ten sposób zastępstwa, nie otrzymują z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia;
- 6) umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Obecnie nabycie uprawnień do wcześniejszej emerytury uniemożliwia nauczycielom skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia, mimo że nie zamierzają oni korzystać z uprawnień do emerytury przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego;
- 7) skrócenie do jednego roku szkolnego okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony – zmiana ta ma na celu zachęcenie młodych absolwentów studiów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela, umożliwiając wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia;
- 8) wzmocnienie roli mentora przydzielanego nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela, co pozytywnie wpłynie na jakość wsparcia udzielanego nauczycielowi przez mentora;
- 9) doprecyzowanie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela przez wskazanie, że uzasadnienie oceny pracy powinno zawierać uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela;
- 10) uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania i nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z dotychczasowym orzecnictwem sądów pracy art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.) reguluje

wyłącznie zakaz wypowiedziania umów o pracę i nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Taki stan rodzi zarzuty nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej nauczycieli ze względu na podstawę ich zatrudnienia, tj. umowę o pracę lub mianowanie;

- 11) wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych oraz innych zadań wojewodów określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli. W powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego organu. Ponadto wykonywanie przez kuratorów oświaty zadań dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli utrudnia realizację ich ustawowych zadań;
- 12) rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego na wszystkie grupy nauczycieli podlegających przepisom ustawy – Karta Nauczyciela. Obecnie do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego są uprawnieni nauczyciele większości jednostek systemu oświaty, którzy spełniają warunki określone w art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 174). Do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie są jednak uprawnieni nauczyciele wszystkich jednostek systemu oświaty. Uprawnienia do tego świadczenia nie posiadają nauczyciele publicznych i niepublicznych placówek oświatowo-wychowawczych, centrów kształcenia zawodowego oraz branżowych centrów umiejętności, placówek artystycznych, bibliotek pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli i kolegiów pracowników służb społecznych, a także nauczyciele zatrudnieni w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978, z późn. zm.). W wymienionych placówkach jest zatrudnionych zaledwie 1,3 tys. nauczycieli, którzy na podstawie projektowanej zmiany nabędą uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego. Nauczyciele tych placówek wykonują pracę o takim samym charakterze jak nauczyciele jednostek systemu oświaty, którzy są uprawnieni do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych. Obecne zróżnicowanie w zakresie uprawnienia do tego świadczenia nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli.

Niezbędne jest również doprecyzowanie niektórych przepisów ustawy – Karta Nauczyciela, tak aby nie rodziły one wątpliwości interpretacyjnych lub trudności w stosowaniu. Kwestie wymagające doprecyzowania były zgłaszane w szczególności przez Państwową Inspekcję Pracy, dyrektorów szkół, związki zawodowe zrzeszające nauczycieli i inne podmioty zainteresowane sprawami oświaty.

W projekcie ustawy uwzględniono postulaty jednostek samorządu terytorialnego o przywrócenie możliwości przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres wymieniony w art. 63 ust. 21 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą – Prawo oświatowe”, co ułatwi obsadzanie tych stanowisk.

Proponuje się również rozszerzenie źródeł danych o absolwentach szkół ponadpodstawowych wykorzystywanych do prowadzenia monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych (art. 26b ustawy – Prawo oświatowe) w celu zwiększenia efektywności działań doradców zawodowych.

W projekcie ustawy uwzględniono postulaty jednostek samorządu terytorialnego o możliwość dołączania do wniosku o przyznanie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników oświaty o uzyskanej pomocy *de minimis* oraz oświadczenia o nieuzyskaniu tej pomocy (art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe) w celu wyeliminowania trudności pracodawców z uzyskaniem wszystkich zaświadczeń o pomocy *de minimis*, szczególnie w sytuacji składania wniosków o dofinansowania w więcej niż jednej gminie właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.

Zachodzi również konieczność dokonania zmian w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 152, z późn. zm.):

- 1) w związku z tym, że planuje się, aby z dniem 1 września 2025 r. dotychczasowy przedmiot wychowanie

do życia w rodzinie został zastąpiony przedmiotem edukacja zdrowotna, konieczne jest dostosowanie w tym zakresie przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej w ten sposób, że w bazie danych systemu informacji oświatowej, zwanej dalej „bazą danych SIO”, zamiast danych o uczniach uczestniczących w zajęciach wychowania do życia w rodzinie będą gromadzone dane o uczniach uczestniczących w zajęciach edukacji zdrowotnej;

- 2) w celu prowadzenia polityki oświatowej państwa, monitorowania zatrudnienia nauczycieli w szkołach i placówkach oświatowych oraz innych jednostkach wykonujących zadania z zakresu oświaty, a także w celach statystycznych planuje się pozyskiwanie do bazy danych SIO, z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informacji, że dany nauczyciel korzysta ze świadczenia emerytalnego, wraz z datą, od kiedy to świadczenie jest pobierane. Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych zostanie dodany do katalogu podmiotów uprawnionych do nieodpłatnego pozyskiwania raportów z bazy danych SIO;
- 3) zgodnie z art. 30 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej podmioty zobowiązane do przekazywania danych do bazy danych SIO przekazują dane w terminie 7 dni od dnia, w którym nastąpiła zmiana w stanie faktycznym, z wyjątkiem tych danych, dla których zostały określone inne terminy ich przekazywania do bazy danych SIO w przepisach wydanych na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej. Z uwagi na konieczność poprawy funkcjonowania systemu informacji oświatowej, w tym jakości pracy w tym systemie na początku każdego roku szkolnego, kiedy najwięcej użytkowników jest zalogowanych jednocześnie w systemie i przekazywana jest duża ilość danych do bazy danych SIO, proponuje się dodanie możliwości przekazywania przez szkoły i placówki oświatowe danych w zakresie przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny;
- 4) zważywszy na możliwość przejmowania przez jednostki obsługujące, o których mowa w art. 10b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465, z późn. zm.), art. 6b ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107, z późn. zm.) lub art. 8d ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 581), takie jak centra usług wspólnych, części zadań i obowiązków szkół i placówek oświatowych, zasadne jest umożliwienie dyrektorom szkół i placówek oświatowych udzielania upoważnienia i przyznawania danych dostępowych do bazy danych SIO w zakresie zbioru danych nauczyciela i zbioru danych tej szkoły i placówki oświatowej kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tych jednostek, uprzednio upoważnionym przez ich kierowników, w związku z czym osoby te będą mogły przekazywać dane do bazy danych SIO danej szkoły lub placówki oświatowej;
- 5) zgodnie z ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 1544, z późn. zm.) konieczna jest integracja systemu informacji oświatowej z węzłem krajowym. W związku z tym zachodzi potrzeba umożliwienia uzyskania dostępu i uwierzytelnienia wniosku o przyznanie danych dostępowych do bazy danych SIO z wykorzystaniem węzła krajowego.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

W projekcie ustawy proponuje się wprowadzenie następujących rozwiązań w ustawie – Karta Nauczyciela:

- 1) rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej – wysokość nagrody za 40 lat pracy proponuje się podwyższyć z 250% do 300% wynagrodzenia miesięcznego. Ponadto proponuje się wprowadzenie nagrody jubileuszowej dla nauczycieli za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) korzystniejsze ukształtowanie odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – proponuje się, aby w tych przypadkach nauczycielowi przysługiwała jednorazowa odprawa w wysokości: dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy, trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy, sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy. Odprawa będzie przysługiwała także nauczycielowi zatrudnionemu w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć;

- 3) ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe – proponuje się, aby obydwie grupy nauczycieli obowiązywał taki sam tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, tj. 18 godzin tygodniowo;
- 4) uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, oraz uregulowanie w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej sposobu ustalania liczby godzin ponadwymiarowych 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 trakcie tygodnia. Proponuje się, aby co do zasady wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługiwało za zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Od tej zasady zostały przewidziane jednak wyjątki, zgodnie z którymi nauczyciel otrzyma wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, mimo że w danym tygodniu nie zrealizował przydzielonych zajęć. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe będzie przysługiwało, w przypadku gdy nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu przydzielone zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Ponadto wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe będzie przysługiwało, w przypadku gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach w danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych będzie przyjmowany tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo 7 albo obniżony na podstawie art. 42 ust. 6 tej ustawy, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć, lub dzień w danym tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie będzie mogła być jednak większa niż liczba przydzielonych nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. Zostały również określone zasady obniżania tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć z ww. przyczyn dla nauczyciela, o którym mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, a w związku z tą zmianą także zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. W wyniku tej zmiany konieczne było ponadto uchylenie upoważnienia dla organów prowadzących szkoły, o którym mowa w art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, do określenia tych zasad;

- 5) wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, przez wyraźne wskazanie, że godziny doraźnych zastępstw nie mogą być realizowane w czasie, w którym zostały zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, z wyjątkiem przypadku, gdy z przyczyn dotyczących szkoły w danym dniu nauczyciel nie mógłby zrealizować zajęć wynikających z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Natomiast w szczególnie uzasadnionych przypadkach godziny doraźnych zastępstw będą mogły być realizowane, za zgodą nauczyciela, w czasie, w którym nauczyciel powinien realizować zajęcia wynikające z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, z wyjątkiem zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. W takim przypadku zaplanowane do realizacji przez nauczyciela godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu;

- 6) umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową;
- 7) skrócenie okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony z dwóch lat szkolnych do jednego roku szkolnego. Po upływie tego okresu, po spełnieniu warunków określonych w ustawie – Karta Nauczyciela, nauczyciel ten będzie zatrudniany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku z tą zmianą przyspieszony zostanie termin dokonania oceny pracy nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela, o której mowa w art. 6a ust. 1da ustawy – Karta Nauczyciela, oraz termin przeprowadzenia przez nauczyciela zajęć, o których mowa w art. 9fa ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, tak aby zostały przeprowadzone do końca 11 miesiąca odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela;
- 8) doprecyzowanie obowiązków mentora określonych w art. 9ca ust. 12 pkt 4 i 5 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie wymiaru zajęć, które mentor prowadzi w obecności nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela i zajęć prowadzonych przez tego nauczyciela, a obserwowanych przez mentora. Mentor zostanie również włączony do składu komisji, o której mowa w art. 9fa ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela, w obecności której w ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela nauczyciel, który w tym okresie uzyskał co najmniej dobrą ocenę pracy, jest obowiązany przeprowadzić zajęcia w wymiarze 1 godziny;
- 9) doprecyzowanie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela przez wskazanie, że uzasadnienie oceny pracy nauczyciela powinno zawierać uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy nauczyciela, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela;
- 10) uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z uwzględnieniem warunków wynikających z organizacji pracy szkoły. Co do zasady nie będzie można wypowiedzieć stosunku pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Proponuje się jednak, aby ochrona ta nie miała zastosowania w szczególności w przypadku uzyskania przez nauczyciela prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, w przypadku całkowitej likwidacji szkoły oraz w przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy;
- 11) wyłączenie możliwości powierzania przez wojewodów kuratorom oświaty, w oparciu o art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428), prowadzenia należących do właściwości wojewody spraw dotyczących powoływania i odwoływania komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, funkcjonowania tych komisji oraz nadzoru nad pracą rzeczników dyscyplinarnych, określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela;
- 12) wydłużenie terminu na dokonanie oceny pracy nauczyciela w przypadkach, o których mowa w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df i 1dg ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przeniesienia do innej szkoły lub udzielenia urlopu bezpłatnego – proponuje się wydłużenie tego terminu z 21 dni do 30 dni roboczych;
- 13) zmiany o charakterze doprecyzującym w zakresie oceny pracy nauczycieli, awansu zawodowego oraz zatrudniania nauczycieli, w tym:
 - a) doprecyzowanie przepisów dotyczących dokonywania oceny pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy albo przeniesieniu do innej szkoły, w przypadkach gdy nauczyciel miał ustaloną ocenę pracy we wcześniejszych miesiącach. W przypadkach, o których mowa w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel miał dokonaną ocenę pracy w okresie ostatnich 3 miesięcy – ocena ta będzie uważana za ocenę pracy, o której mowa odpowiednio w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df lub 1dg ustawy – Karta Nauczyciela. Proponuje się zatem, aby kolejna ocena pracy nie była dokonywana w krótkim odstępie czasu,
 - b) zmianę okresu, za jaki jest dokonywana ocena pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, jeżeli w okresie ostatnich 3 lat pracy przez część tego okresu realizował zadania na stanowisku nauczyciela, a w pozostałym okresie zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy. Obecnie oceny pracy nauczyciela mianowanego,

który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny, co jest problematyczne, w przypadku gdy przez część trzyletniego okresu podlegającego ocenie osoba zajmowała stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełniła obowiązki dyrektora szkoły lub pełniła w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a przez część okresu realizowała wyłącznie obowiązki nauczyciela. Dlatego też w przypadku tych osób w zakresie dokonywania oceny pracy proponuje się rozwiązanie analogiczne jak w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 ustawy – Karta Nauczyciela. Jeżeli w dniu dokonywania oceny pracy nauczyciel nie będzie już zajmował stanowiska dyrektora szkoły, pełnił czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub nie będzie pełnił w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły, proponuje się, aby ocena pracy nauczyciela, o którym mowa w ust. 1dd ustawy – Karta Nauczyciela, była dokonywana za okres pracy na stanowisku nauczyciela, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy. Jeżeli natomiast w dniu dokonania oceny pracy, o której mowa w art. 6a ust. 1dd ustawy – Karta Nauczyciela, nauczyciel będzie zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a wcześniej, w okresie, o którym mowa w art. 6a ust. 1dd ustawy – Karta Nauczyciela, realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela, proponuje się, aby ocena pracy, o której mowa w art. 6a ust. 1dd ustawy – Karta Nauczyciela, była dokonywana za okres, gdy nauczyciel pełnił obowiązki dyrektora szkoły, pełnił czasowo obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy,

- c) określenie terminu na ponowne ustalenie oceny pracy, w przypadku gdy po rozpatrzeniu odwołania albo wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy zostanie uchylona ocena pracy oraz przekazana sprawa do ponownego ustalenia oceny pracy,
 - d) określenie w ustawie – Karta Nauczyciela, że nauczyciel początkujący, zatrudniony w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami oraz nauczyciel początkujący zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 10 ust. 3 odbywają przygotowanie do zawodu nauczyciela w szkole wskazanej przez nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia,
 - e) doprecyzowanie art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela określającego przypadki, w jakich można zatrudnić nauczyciela na podstawie umowy o pracę na czas określony, przez enumeratywne wyliczenie w tym przepisie nauczycieli, którzy mogą być zatrudnieni na jego podstawie, tj. nauczyciele początkujący, nauczyciele mianowani i nauczyciele dyplomowani;
- 14) uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej;
 - 15) zmianę przesłanki przydzielenia nauczycielowi godzin nadwymiarowych. Obecnie art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela stanowi, że nauczyciel może być zobowiązany do pracy w godzinach nadwymiarowych tylko w szczególnych przypadkach podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, co powoduje wśród dyrektorów szkół wątpliwości, czy możliwość ta dotyczy tylko nauczycieli, którzy w swojej pracy realizują program nauczania. Proponuje się, aby nauczyciela można było zobowiązać do pracy w godzinach nadwymiarowych w szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły;
 - 16) umożliwienie przydzielania nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych godzin nadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, ale wyłącznie za zgodą tych nauczycieli;
 - 17) przesunięcie terminu wypłaty składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac – składniki te będą wypłacane miesięcznie lub jednorazowo z dołu do piątego dnia roboczego miesiąca, następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie;
 - 18) poszerzenie katalogu specjalistów, którzy mają być zatrudnieni w przedszkolu niebędącym przedszkolem specjalnym, w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum i branżowej szkole I stopnia, niebędących szkołami specjalnymi, w szkole artystycznej realizującej kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz w zespole, w skład którego wchodzi to przedszkole lub ta szkoła, o doradców zawodowych;

- 19) doprecyzowanie przepisów art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie sposobu ustalania środków na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze, przewidzianych w budżetach wojewodów – będą one wyodrębniane w wysokości proporcjonalnej do liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela, zatrudnionych na obszarze województwa;
- 20) doprecyzowanie przepisu określającego warunki nabycia prawa do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia, tak aby nie rodził on wątpliwości interpretacyjnych. Art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela stanowi, iż okres 7-letniej pracy w szkole, uzasadniający prawo do urlopu, powinien przypadać bezpośrednio przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia. Sformułowanie „bezpośrednio przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia” rodzi w praktyce wątpliwości interpretacyjne i bywa przyczyną ustalania 7-letniego okresu pracy w szkole w niewłaściwy sposób, powodując tym samym, że od nauczycieli wymagany jest dłuższy okres pracy w szkole niż 7 lat. W związku z tym, że przepisy art. 73 ust. 1a i 3 ustawy – Karta Nauczyciela precyzyjnie określają sposób ustalania 7-letniego okresu pracy w szkole, warunkującego możliwość skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, w art. 73 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela proponuje się skreślenie pierwszego zdania, które jest zbędne i prowadzi do niewłaściwego stosowania przepisów w tym zakresie.

W projekcie ustawy proponuje się również zmiany innych ustaw:

- 1) ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych i w tym zakresie proponuje się rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego o nauczycieli, którzy dotychczas nie byli uprawnieni do tego świadczenia, tj. o nauczycieli publicznych i niepublicznych placówek oświatowo-wychowawczych, centrów kształcenia zawodowego oraz branżowych centrów umiejętności, placówek artystycznych, bibliotek pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli i kolegów pracowników służb społecznych, a także nauczycieli zatrudnionych w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978, z późn. zm.);
- 2) ustawy – Prawo oświatowe i w tym zakresie proponuje się:
 - a) umożliwienie przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres, o którym mowa w art. 63 ust. 21 ustawy – Prawo oświatowe, bez konieczności przeprowadzenia konkursu,
 - b) rozszerzenie zakresu danych rejestrowych wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych o dane z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego z jednoczesnym poszerzeniem uzyskiwanych danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on i Systemu Informacji Oświatowej,
 - c) możliwość składania przez pracodawcę do wniosku o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 122 ust. 11 ustawy – Prawo oświatowe, oświadczenia o uzyskanej pomocy *de minimis* oraz oświadczenia o nieuzyskaniu tej pomocy;
- 3) ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej i w tym zakresie proponuje się:
 - a) zastąpienie gromadzenia danych o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach wychowania do życia w rodzinie gromadzeniem danych o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach edukacji zdrowotnej,
 - b) pozyskiwane do bazy danych SIO, z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informacji o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego, wraz z datą, od kiedy to świadczenie jest pobierane. Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych zostanie dodany do katalogu podmiotów uprawnionych do nieodpłatnego pozyskiwania raportów z bazy danych SIO,
 - c) dodanie możliwości przekazania przez szkoły i placówki oświatowe do bazy danych SIO danych w zakresie przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny,
 - d) dodanie uprawnienia dla dyrektora szkoły i placówki oświatowej do udzielenia upoważnienia i przyznania danych dostępowych kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tej jednostki, uprzednio upoważnionym przez kierownika jednostki, w celu

przekazywania danych do zbioru danych nauczyciela i zbioru danych szkoły i placówki oświatowej,

- e) umożliwienie osobie upoważnionej, o której mowa w art. 68 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej, która pozyskała dane dostępne do bazy danych SIO, zalogowania się do systemu teleinformatycznego zarówno za pomocą danych dostępowych obejmujących niepowtarzalny identyfikator użytkownika SIO (login) i hasło, jak i z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, który będzie służył również do uwierzytelnienia wniosku o przyznanie danych dostępowych do bazy danych SIO.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W Europie i państwach OECD zazwyczaj nauczyciele są zatrudniani na podstawie umów na czas nieokreślony. W niektórych państwach nowi nauczyciele są zatrudniani na podstawie umowy na czas określony na etapie okresu próbnego bądź stażu lub przez kilka pierwszych lat kariery zawodowej, zanim otrzymają umowę na czas nieokreślony. Liczba młodych nauczycieli zatrudnionych na czas określony jest w rzeczywistości szczególnie wysoka w porównaniu z analogiczną liczbą dotyczącą zatrudnienia starszych nauczycieli. Na poziomie UE co trzeci nauczyciel w wieku poniżej 35 lat jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony. Na przykład we Włoszech i Portugalii około 80% nauczycieli poniżej 35 roku życia jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, podobnie jest w Hiszpanii i Austrii. W Belgii (Wspólnota Francuska), na Cyprze, w Rumunii i Finlandii dotyczy to ponad 50% młodych nauczycieli. Odsetek umów na czas określony zwykle spada wraz z wiekiem nauczycieli.

Ocenianie nauczycieli jest powszechną praktyką w krajach europejskich. W UE 64,5% nauczycieli pracuje w szkołach, w których formalna ocena jest przeprowadzana co najmniej raz w roku przez co najmniej jedną osobę oceniającą. Ocena nauczycieli w trzech czwartych europejskich systemów edukacji jest regulowana przepisami prawa ustanowionymi przez centralne władze oświatowe. W pozostałych systemach edukacji nie istnieją centralne przepisy dotyczące indywidualnych ocen nauczycieli. Szkoły lub władze lokalne mają w tej kwestii pełną autonomię. W niektórych krajach istnieje regionalne zróżnicowanie w zakresie oceny nauczycieli. W Niemczech ocena nauczycieli jest regulowana przez kraje związkowe. W połowie systemów edukacji centralne władze oświatowe ustalają częstotliwość oceniania nauczycieli. Okres między ocenami waha się od jednego do sześciu lat. W Estonii, Rumunii, Słowenii, Słowacji, Szwecji, Zjednoczonym Królestwie (Anglia, Walia i Irlandia Północna), Albanii, Szwajcarii i Liechtensteinie ocena przeprowadzana jest co roku. Na drugim końcu skali znajduje się Serbia, gdzie nauczyciele szkół średnich I stopnia oceniani są co sześć lat. Na Cyprze regularna ocena rozpoczyna się dopiero po 10 roku pracy, a następnie odbywa się co drugi rok.

Zapewnienie wsparcia mentorskiego wszystkim nowo wykwalifikowanym nauczycielom jest obowiązkowe w prawie wszystkich systemach edukacji, w których staże nauczycielskie podlegają regulacjom. Z reguły mentorem zostaje doświadczony nauczyciel, czasem przeszkolony do pełnienia tej roli. We Francji rola mentora i trenera jest jednym ze szczebli kariery nauczyciela. Mentorzy mogą stosować różne strategie wprowadzania, wspierania i monitorowania początkujących nauczycieli w społeczności szkolnej i życiu zawodowym. Interakcja między nauczycielami stażystami a mentorami może rozciągać się od zwykłego doradztwa do intensywnego, codziennego monitorowania oraz wsparcia. Bliska współpraca może obejmować wspólne przygotowywanie lekcji, wspólne obserwacje zajęć lekcyjnych oraz regularne informacje zwrotne i coaching. Mentorzy zazwyczaj uczestniczą w ocenie nauczyciela stażysty na koniec okresu stażu, jeżeli jest ona wymagana. Badanie TALIS 2018 dostarczyło informacji, że oprócz dyrektorów szkół nauczyciele są zazwyczaj oceniani przez innych członków zespołu zarządzającego szkołą, przydzielanych mentorów, nauczycieli niebędących częścią zespołu zarządzającego szkołą oraz osoby lub podmioty zewnętrzne.

W zakresie czasu pracy nauczycieli, w sześciu systemach edukacji (Belgia – Wspólnota Francuska, Flamandzka i Niemieckojęzyczna, Irlandia, Włochy i Turcja) regulacjom podlega wyłącznie czas nauczania. Natomiast w ośmiu systemach czas nauczania nie podlega żadnym regulacjom, a godziny pracy nauczycieli są określone jedynie w odniesieniu do całkowitego czasu pracy (Dania, Estonia i Albania), czasu dostępności w szkole (Zjednoczone Królestwo – Anglia, Walia i Irlandia Północna) lub kombinacji obu (Łotwa i Szwecja). Dane OECD pokazują, że ustawowy czas pracy nauczycieli programów ogólnokształcących i zawodowych w większości krajów jest taki sam.

Nauczyciele w krajach Europy zazwyczaj przepracowują więcej godzin niż jest to przewidziane w ich umowach. W ośmiu systemach edukacji (Dania, Estonia, Francja, Litwa, Niderlandy, Portugalia, Szwecja i Norwegia) nauczyciele zgłaszają, że tygodniowo przepracowują od prawie 2 do ponad 5 dodatkowych godzin. W większości krajów za dodatkowe godziny nauczania przysługuje wynagrodzenie. Wyjątkiem są Niemcy, Szwajcaria i Irlandia. W niektórych krajach płatność za dodatkowe godziny nie obejmuje wszystkich poziomów nauczania, np. we Francji i w Finlandii. Należy także podkreślić, że w wielu krajach Europy czas pracy nauczycieli jest definiowany przez określenie czasu jego dostępności w szkole. Oznacza to, że nauczyciel po zakończeniu lekcji pozostaje na terenie szkoły w celu wykonania zadań powierzonych mu przez dyrekcję oraz spełnia obowiązki wychowawcze.

Źródła:

Nauczyciele w Europie, Kariera, rozwój zawodowy i ogólne samopoczucie, Raport Eurydice (2022)
OECD Education at a Glance 2024

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Nauczyciele zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej	618 197 osób (631 409,20 etatów)	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	• skrócenie okresu zatrudnienia nauczycieli początkujących na podstawie umowy o pracę na czas określony z dwóch lat szkolnych do jednego roku, • uregulowanie przypadków, w których nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe, oraz sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, • uregulowanie szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, • przesunięcie terminu wypłaty składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych

			prac, • wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, • zmiany w zakresie czasu pracy nauczycieli o charakterze doprecyzującym, • rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej, • umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowskowe lub rehabilitację uzdrowskową oraz doprecyzowanie przepisu określającego warunki nabycia prawa do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia, • korzystniejsze ukształtowanie odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne
Nauczyciele zatrudnieni w publicznych i niepublicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, organy administracji rządowej oraz osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego	704 691 osób (721 432,68 etatów)	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	• przyspieszenie terminu oceny pracy, o której mowa w art. 6a ust. 1da ustawy – Karta Nauczyciela, i terminu przeprowadzenia zajęć, o których mowa w art. 9fa ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, • wzmocnienie roli mentora, • zmiany o charakterze doprecyzującym w zakresie oceny pracy i awansu zawodowego

			nauczycieli
Nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz na podstawie mianowania w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej	518 087 osób (522 166,00 etatów)	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych zatrudnieni w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej	36 742 osób (34 685,86 etatów)	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	• ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z nauczycielami teoretycznych przedmiotów zawodowych – 18 godzin tygodniowo, • umożliwienie przydzielania godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela
Nauczyciele zatrudnieni w publicznych i niepublicznych placówkach oświatowo–wychowawczych, centrach kształcenia zawodowego, branżowych centrach umiejętności, placówkach artystycznych, placówkach doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy – Prawo oświatowe, bibliotekach pedagogicznych, kolegiach pracowników służb społecznych, okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich, którzy nabędą uprawnienie do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego	ok. 1300 osób	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego
dyrektorzy przedszkoli, szkół i placówek	31 860 osób	system informacji oświatowej (stan na dzień	wydłużenie terminu na dokonanie oceny pracy

prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, organy administracji rządowej, osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego		30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	nauczyciela w przypadkach, o których mowa w art. 6a ust. 1db, 1dc, 1df i 1dg ustawy – Karta Nauczyciela
dyrektorzy przedszkoli, szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej	19 613 osób	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r., wg stanu bazy SIO na 03.01.2025 r.)	umożliwienie przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres
organy prowadzące przedszkola, szkoły i placówki, będące jednostkami samorządu terytorialnego	2809	dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące podziału administracyjnego Polski według stanu na dzień 1 stycznia 2025 r.	• dostosowanie regulaminów wynagradzania nauczycieli do nowych rozwiązań, • wydanie uchwał na podstawie art. 42 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela uwzględniających zmiany w tej ustawie, • finansowanie zmian w zakresie wynagradzania nauczycieli w ramach zwiększonych budżetów z tego tytułu
kuratorzy oświaty	16		wyłączenie możliwości powierzania przez wojewodów kuratorom oświaty zadań określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli
wojewodowie	16		• wyłączenie możliwości powierzania przez wojewodów kuratorom oświaty zadań określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, • wyodrębnianie w budżecie środków na nagrody dla nauczycieli
szkoły i placówki oświatowe	55 651	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r.)	przekazywanie danych do bazy danych SIO
nauczyciele	705 865	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r.)	rozszerzenie zakresu danych dziedzinowych nauczyciela gromadzonych w bazie

			danych SIO
centra usług wspólnych	955	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r.)	jest to możliwa liczba jednostek obsługujących, których kierownik lub pracownicy będą mogli zostać upoważnieni przez dyrektora szkoły lub placówki oświatowej do dostępu do bazy danych SIO tej szkoły lub placówki oświatowej
aktywni użytkownicy SIO	72 674	system informacji oświatowej (stan na dzień 30.09.2024 r.)	logowanie do SIO

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został skierowany do zaopiniowania, w terminie 30 dni, przez reprezentatywne organizacje związkowe w trybie przewidzianym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), reprezentatywne organizacje pracodawców w trybie przewidzianym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) i partnerów społecznych, tj. przez:

- 1) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”;
- 4) Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego;
- 5) Krajową Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”;
- 6) Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”;
- 7) Związek Zawodowy „Rada Poradnictwa”;
- 8) Chrześcijański Związek Zawodowy „Solidarność im. ks. J. Popiełuszki”;
- 9) Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Wychowania „Oświata”;
- 10) Sekcję Oświaty KNSZZ „Solidarność 80”;
- 11) NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych;
- 12) Komisję Krajową Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”;
- 13) Komisję Krajową Federacji Regionów i Komisji Zakładowych „Solidarność 80”;
- 14) Komisję Krajową NSZZ „Solidarność 80”;
- 15) Konfederację Związków Zawodowych Górnictwa w Polsce;
- 16) Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego;
- 17) Społeczne Towarzystwo Oświatowe;
- 18) Stowarzyszenie Dyrektorów Szkół Średnich;
- 19) Ogólnopolskie Stowarzyszenie Dyrektorów Centrów Kształcenia Ustawicznego;
- 20) Polską Izbę Firm Szkoleniowych;
- 21) Polską Izbę Książki;
- 22) Radę Szkół Katolickich;
- 23) Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty;
- 24) Krajowe Forum Oświaty Niepublicznej;
- 25) Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną;
- 26) Polski Związek Głuchych – Zarząd Główny;
- 27) Polski Związek Niewidomych – Zarząd Główny;
- 28) Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT;
- 29) Stowarzyszenie „Wspólnota Polska”;
- 30) Stowarzyszenie „Dobra Edukacja”;
- 31) Ogólnopolskie Stowarzyszenie Wspierające Edukację Zawodową Pracowników Młodocianych;
- 32) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej;
- 33) Fundację „Pomoc Polakom na Wschodzie”;
- 34) Sekretariat Konferencji Episkopatu Polski;
- 35) Polską Radę Ekumeniczną;
- 36) Alians Ewangeliczny RP;

- 37) Polski Związek Logopedów;
- 38) Federację Inicjatyw Oświatowych;
- 39) Fundację Rozwoju Dzieci im. Komeńskiego;
- 40) Fundację Rodzice Szkole;
- 41) Konferencję Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych;
- 42) Fundację Rozwoju Systemu Edukacji;
- 43) Fundację SYNAPSIS;
- 44) Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
- 45) Konferencję Rektorów Publicznych Uczelni Zawodowych;
- 46) Konferencję Rektorów Zawodowych Szkół Polskich;
- 47) Ogólnopolskie Forum Niepublicznych Szkół Wiejskich;
- 48) Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 49) Unię Miasteczek Polskich;
- 50) Unię Metropolii Polskich;
- 51) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 52) Związek Miast Polskich;
- 53) Związek Powiatów Polskich;
- 54) Związek Województw RP;
- 55) Ogólnopolskie Porozumienie Organizacji Samorządowych;
- 56) Związek Samorządów Polskich;
- 57) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 58) Konfederację Lewiatan;
- 59) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 60) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 61) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 62) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 63) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;
- 64) Izbę Pracodawców Polskich;
- 65) Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy;
- 66) Ogólnopolską Federację Organizacji Pozarządowych;
- 67) Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych;
- 68) Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami;
- 69) Pracodawców Pomorza;
- 70) Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.

Projekt ustawy został również skierowany do zaopiniowania przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka, Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych oraz Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Projekt ustawy został skierowany do zaopiniowania również przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego, Komisję Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz Radę Dialogu Społecznego.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Edukacji zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.).

Na proces konsultacji społecznych przewidziano termin 30 dni.
Wyniki konsultacji publicznych i opiniowania zostały omówione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych												
(ceny stałe z 2025 r.; w przypadku wypłat nauczycielskich	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>Łącznie</i>

świadczeń kompensacyjnych, ceny bieżące)												(0-10)
Dochody ogółem	0,0	187,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	187,7
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST	0,0	187,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	187,7
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wydatki ogółem	0,0	386,5	539,4	539,1	537,5	537,5	535,3	535,2	533,2	532,2	532,2	5208,1
budżet państwa	0,0	208,2	27,4	27,1	25,5	25,5	23,3	23,2	21,2	20,2	20,2	421,8
JST	0,0	178,3	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	4786,3
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Saldo ogółem	0,0	198,8	539,4	539,1	537,5	537,5	535,3	535,2	533,2	532,2	532,2	5020,4
budżet państwa	0,0	208,2	27,4	27,1	25,5	25,5	23,3	23,2	21,2	20,2	20,2	421,8
JST	0,0	9,4	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	4598,6
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródła finansowania	Projektowane rozwiązania spowodują dodatkowe skutki finansowe dla sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa.											
	Koszt proponowanych rozwiązań uwzględnia skutek wynikający z: – rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej, – rozszerzenia grupy nauczycieli uprawnionych do świadczenia kompensacyjnego, – podwyższenia wysokości odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne oraz przyznania prawa do tych odpraw nauczycielom zatrudnionym w łącznym wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, – ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe. Skutki finansowe wynikające z rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej oraz zmiany polegającej na ujednoliceniu tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zostaną uwzględnione w łącznej kwocie potrzeb oświatowych. W zakresie szkół i placówek prowadzonych przez ministrów, a także Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i okręgowych komisji egzaminacyjnych, w 2026 r. skutki finansowe wynikające z rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej, wzrostu wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, a także ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, zostaną uwzględnione w rezerwie celowej budżetu państwa przeznaczonej m.in. na sfinansowanie skutków podwyższenia wynagrodzeń nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej. Od 2027 r. skutki proponowanych rozwiązań będą uwzględnione w budżetach dysponentów poszczególnych części budżetowych.											

Skutek finansowy wynikający z podwyższenia wysokości odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, przyznania prawa do tych odpraw nauczycielom zatrudnionym w łącznym wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć oraz z poszerzenia grupy nauczycieli uprawnionych do świadczenia kompensacyjnego, w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zostanie uwzględniony w pierwszym roku proponowanych zmian w kwocie zwiększającej rezerwę, o której mowa w art. 34 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, a od 2027 r. w łącznej kwocie potrzeb oświatowych¹. Równowartość ww. kwoty zwiększającej rezerwę, o której mowa w art. 34 ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, z tytułu skutków finansowych rozwiązań w projekcie ustawy związanych z odprawami zostanie doliczona do łącznej kwoty potrzeb oświatowych na rok 2027.

Koszt wypłaty nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych finansowany jest z budżetu państwa, zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 174).

Zgodnie z art. 17 projektowanej ustawy przy ustalaniu podstawowej kwoty dotacji (PKD), o której mowa w art. 12, art. 13 i art. 50 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 439), w roku 2026 nie będą uwzględniane wydatki bieżące ponoszone na sfinansowanie skutków wynikających z podwyższenia wysokości odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (w tym również odpraw z tytułu poszerzenia grupy nauczycieli uprawnionych do świadczenia kompensacyjnego). PKD jest wykorzystywana zarówno do obliczania dotacji przekazywanej publicznym i niepublicznym placówkom wychowania przedszkolnego (art. 12 ww. ustawy) czy szkołom artystycznym prowadzonym przez inne podmioty niż jednostki samorządu terytorialnego (art. 13 ww. ustawy), jak i do ustalania kwot rozliczeń między jednostkami samorządu terytorialnego – w przypadku dzieci korzystających z wychowania przedszkolnego poza gminą, na obszarze której zamieszkują (art. 50 ww. ustawy). Wprowadzenie ww. przepisu oznacza jednakowe potraktowanie dotowanych jednostek systemu oświaty niezależnie od tego, czy dotacja jest ustalana na podstawie PKD czy z uwzględnieniem przewidzianej kwoty potrzeb oświatowych.

W 2026 r. w koszcie projektowanych zmian w zakresie rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej oraz ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów został uwzględniony skutek wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych. Od 2027 r. skutek wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych został uwzględniony w koszcie wszystkich projektowanych zmian, także w zakresie skutków rozwiązań wyliczonych w art. 17 projektowanej ustawy.

W związku z uwzględnieniem w kwocie potrzeb oświatowych na 2026 r. skutku z tytułu rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej oraz ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć

¹ Kwoty potrzeb oświatowych dla poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego są jednym z elementów składowych branych pod uwagę w kształtowaniu poziomu i struktury dochodów JST w danym roku budżetowym.

nauczycieli teoretycznych przedmiotów, a od 2027 r. również wzrostu wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, szacuje się, że wzrośnie kwota potrzeb oświatowych naliczana na ucznia, co przekłada się na wzrost dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla jednostek systemu oświaty prowadzonych przez podmioty inne niż samorządy. Wzrost ten oszacowano na podstawie liczby uczniów przedszkoli, szkół i placówek prowadzonych przez podmioty inne niż jednostki samorządu terytorialnego oraz szacowanego wzrostu tzw. standardu finansowego A.

Standard finansowy A podziału łącznej kwoty potrzeb oświatowych uwzględnia ok. 1,8 mln uczniów przeliczeniowych. Szacuje się, że w związku z proponowanymi zmianami w zakresie:

- odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – wzrost standardu finansowego A na 1 ucznia przeliczeniowego wyniesie ok. 16 zł, a skutek finansowy dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych wyniesie 29,5 mln zł,
- rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej – wzrost standardu finansowego A na 1 ucznia przeliczeniowego wyniesie ok. 10 zł, a skutek finansowy dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych wyniesie 17,2 mln zł,
- ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe – wzrost standardu finansowego A na 1 ucznia przeliczeniowego wyniesie ok. 14 zł, a skutek finansowy dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych wyniesie 25,3 mln zł;

Zgodnie z reformą finansowania jednostek samorządu terytorialnego wprowadzoną ustawą z dnia 1 października 2024 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. poz. 1572, z późn. zm.) głównym źródłem dochodów JST są dochody podatkowe, zaś subwencje z budżetu państwa mają charakter uzupełniający. Poziom uzupełnienia dochodów subwencją ogólną zależy m.in. od poziomu potrzeb oświatowych. Kwoty potrzeb oświatowych są elementem kalkulacyjnym brany pod uwagę w kształtowaniu poziomu dochodów JST w danym roku budżetowym oraz w odróżnieniu od subwencji oświatowej nie są częścią budżetu państwa.

W poszczególnych latach na skutek finansowy będzie mieć wpływ m.in. termin wejścia w życie proponowanych rozwiązań. Szczegółowy koszt poszczególnych rozwiązań, przedstawia poniższa tabela:

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie
rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej, w tym:	0,0	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	125,8	1258,0
wydatki budżetu państwa	0,0	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	53,0
wydatki JST	0,0	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	120,5	1205,0
rozszerzenie uprawnień nauczycieli do świadczenia kompensacyjnego, w tym	0,0	7,7	7,2	6,9	5,3	5,3	3,1	3,0	1,0	0,0	0,0	39,5

wydatki budżetu państwa	0,0	7,7	7,2	6,9	5,3	5,3	3,1	3,0	1,0	0,0	0,0	39,5
podwyższenie wysokości odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, w tym:	0,0	191,5	221,9	221,9	221,9	221,9	221,9	221,9	221,9	221,9	221,9	2188,6
wydatki budżetu państwa	0,0	191,5	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	225,7
wydatki JST	0,0	0,0	218,1	218,1	218,1	218,1	218,1	218,1	218,1	218,1	218,1	1962,9
ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym:	0,0	61,5	184,5	184,5	184,5	184,5	184,5	184,5	184,5	184,5	184,5	1722,0
wydatki budżetu państwa	0,0	3,7	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	103,6
wydatki JST	0,0	57,8	173,4	173,4	173,4	173,4	173,4	173,4	173,4	173,4	173,4	1618,4
RAZEM, w tym	0,0	386,5	539,4	539,1	537,5	537,5	535,3	535,2	533,2	532,2	532,2	5208,1
wydatki budżetu państwa	0,0	208,2	27,4	27,1	25,5	25,5	23,3	23,2	21,2	20,2	20,2	421,8
wydatki JST	0,0	178,3	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	512,0	4786,3

Łączny szacowany koszt proponowanych rozwiązań w poszczególnych częściach budżetowych w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez organy administracji rządowej:

	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie
cz. 21	0,00	0,06	0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	1,23
cz. 24	0,00	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	5,89	58,90
cz. 30	0,00	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	3,60
cz. 32	0,00	4,53	10,01	10,01	10,01	10,01	10,01	10,01	10,01	10,01	10,01	94,62
cz. 37	0,00	1,52	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	30,14
cz. 39	0,00	0,04	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	1,12
cz. 41	0,00	0,36	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	0,49	4,77
cz. 69	0,00	0,04	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,22
RAZEM	0,00	12,80	20,20	20,20	20,20	20,20	20,20	20,20	20,20	20,20	20,20	194,60

W zakresie szkół i placówek prowadzonych przez Ministra Obrony Narodowej skutek finansowy wyniesie ok. 0,056 mln zł i zostanie sfinansowany w ramach limitu wydatków obronnych, o którym mowa w art. 40 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o

	obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248, z późn. zm.).
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	1) Rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej. Wysokość nagrody za 40 lat pracy proponuje się podwyższyć z 250% do 300% wynagrodzenia miesięcznego. Ponadto proponuje się wprowadzenie nagrody jubileuszowej dla nauczycieli za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego. Do oszacowania skutków finansowych wypłaty nagród jubileuszowych za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego i za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego przyjęto liczbę etatów nauczycieli wykazanych w systemie informacji oświatowej wg stanu na dzień 30 września 2024 r. W obliczeniach wzięto pod uwagę liczbę etatów nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, z ogólnym stażem pracy 40 lat oraz 45 lat. Ogólny staż pracy wykazywany w systemie informacji oświatowej uwzględnia bieżące oraz zakończone okresy zatrudnienia, wymagane do stażu pracowniczego zliczanego do nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Z uwagi na fluktuację liczby nauczycieli, ruch kadrowy oraz indywidualne decyzje o skorzystaniu z uprawnień do świadczeń kompensacyjnych oraz emerytalnych nie jest możliwe dokładne oszacowanie liczby etatów nauczycieli, którzy nabędą uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Dlatego też w założeniach przyjęto stałą liczbę etatów ustaloną na podstawie struktury wiekowej wynikającej z danych systemu informacji oświatowej wg stanu na dzień 30 września 2024 r. (stan bazy na dzień 3 stycznia 2025 r.). Biorąc pod uwagę liczbę etatów nauczycieli zatrudnionych zgodnie z przepisami ustawy – Karta Nauczyciela, według stanu na dzień 30 września 2024 r., z wykazanim ogólnym stażem pracy 40 lat (ok. 10 328 etatów) oraz 45 lat (ok. 1424 etaty) szacowany maksymalny koszt z tytułu wypłaty nagrody jubileuszowej wynosi ok. 125,8 mln zł, z tego skutek finansowy w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – 120,5 mln zł, natomiast w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez organy administracji rządowej 5,3 mln zł. Wyliczenie uwzględnia – w przypadku nagrody za 40 lat pracy – połowę wysokości średniego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego, a w przypadku nagrody za 45 lat pracy – czterokrotną wysokość średniego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego obowiązującego w 2025 r. oraz etaty nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej, którzy w 2024 r. osiągnęli ogólny staż pracy równy 40 i 45 lat. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz. U. z 2021 r. poz. 1418), nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Mając na uwadze powyższe, koszt rozwiązania oszacowano z uwzględnieniem wynagrodzenia średniego nauczyciela dyplomowanego, niezależnie od stopnia awansu zawodowego nauczyciela, który mógłby być uprawniony do nagrody jubileuszowej (wariant maksymalny). Do oszacowanego kosztu proponowanych rozwiązań nie doliczono kosztu pochodnych od wynagrodzeń po stronie pracodawcy, ponieważ przychód z tytułu nagród jubileuszowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2025 r. poz. 316). W ogólnym koszcie projektowanych zmian został również uwzględniony skutek

wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych.

Należy zaznaczyć, że koszt sfinansowania proponowanej nagrody jubileuszowej za 40 i 45 lat pracy został oszacowany w warunkach roku 2025, w kolejnych latach koszt ten może być zmienny i powinien być zweryfikowany w oparciu o strukturę wiekową zatrudnionych nauczycieli oraz ewentualny wzrost wynagrodzeń.

2) Korzystniejsze ukształtowanie odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Proponuje się, aby w przypadku przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nauczycielowi przysługiwała jednorazowa odprawa w wysokości:

- dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
- sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.

Skutek finansowy w wysokości 191,5 mln zł w 2026 r. i 221,9 mln zł w latach kolejnych oszacowano, biorąc pod uwagę liczbę etatów nauczycieli w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, rozwiązanych i planowanych do rozwiązania do końca 2024 r. w związku ze skorzystaniem z uprawnień emerytalnych, z prawa do świadczenia kompensacyjnego oraz prawa do renty, wg stanu bazy systemu informacji oświatowej na dzień 30 września 2024 r. (stan bazy na dzień 12 maja 2025 r.). W 2027 r. szacowany skutek finansowy w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego wyniesie 218,1 mln zł. Od 2027 r. szacowany koszt obejmuje także wzrost kosztu dotacji dla szkół, przedszkoli i placówek oświatowych prowadzonych przez podmioty niebędące jednostką samorządu terytorialnego lub organem administracji rządowej. W zakresie szkół i placówek prowadzonych przez organy administracji rządowej szacowany skutek finansowy w 2027 r. wyniesie 3,8 mln zł.

Wysokość odpraw jest uzależniona od stażu pracy nauczycieli oraz jest związana z indywidualnymi decyzjami podejmowanymi przez nauczycieli dotyczącymi daty skorzystania z uprawnień emerytalnych. Dlatego też do obliczenia skutku finansowego została przyjęta całkowita liczba etatów wykazanych w systemie informacji oświatowej rozwiązanych i planowanych do rozwiązania z ww. przyczyn, liczba etatów, których wymiar zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy jest niższy niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, oraz liczba etatów nauczycieli zatrudnionych w placówkach oświatowo-wychowawczych, centrach kształcenia zawodowego oraz branżowych centrach umiejętności, placówkach artystycznych, bibliotekach pedagogicznych, placówkach doskonalenia nauczycieli i kolegiach pracowników służb społecznych, w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978, z późn. zm.), prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, którzy skorzystają z prawa do świadczenia kompensacyjnego (ok. 6334 etaty). Do wyliczeń nie wzięto pod uwagę etatów nauczycieli, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, ponieważ zgodnie z planowanymi rozwiązaniami, w razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nauczycielowi będzie przysługiwała odprawa, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, w pełnej wysokości oraz odprawa, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w połowie jej wysokości. Zatem tak jak obecnie, odprawy te nie przekroczą łącznie wysokości 9-miesięcznego wynagrodzenia.

Koszt odpraw został oszacowany jako różnica między kosztem odpraw obejmującym proponowane rozwiązania oraz kosztem odpraw, który byłby poniesiony w przypadku dotychczas funkcjonujących przepisów, przy uwzględnieniu liczby etatów rozwiązanych i planowanych do rozwiązania w związku ze skorzystaniem z uprawnień emerytalnych, z prawa do świadczenia kompensacyjnego, prawa do renty oraz wysokości średniego wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego obowiązującego w 2025 r. (10 000,07 zł). W przypadku nauczycieli, których wymiar zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy jest niższy niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć (ok. 80 etatów wg stanu bazy systemu informacji oświatowej na dzień 12 maja 2025 r.), oraz nauczycieli, którzy nabędą prawa do świadczenia kompensacyjnego, zatrudnionych w placówkach oświatowo-wychowawczych, centrach kształcenia zawodowego oraz branżowych centrach umiejętności, placówkach artystycznych, bibliotekach pedagogicznych, placówkach doskonalenia nauczycieli i kolegiach pracowników służb społecznych, w okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, skutek finansowy uwzględnia koszt wypłaty całej przysługującej tym nauczycielom odprawy. W ogólnym koszcie projektowanych zmian od 2027 r. został również uwzględniony skutek wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych.

Do oszacowanego kosztu proponowanych rozwiązań nie doliczono kosztu pochodnych od wynagrodzeń po stronie pracodawcy, ponieważ przychód z tytułu odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Koszt sfinansowania odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne został oszacowany w warunkach roku 2025, w kolejnych latach skutek ten może być zmienny, jest bowiem zależny od indywidualnych decyzji podejmowanych przez nauczycieli i powinien być zweryfikowany w oparciu o dane dotyczące rozwiązanych i planowanych do rozwiązania z ww. przyczyn etatów oraz ewentualny wzrost wynagrodzeń. Należy podkreślić, że decyzja o skorzystaniu z uprawnień emerytalnych, prawa do świadczenia kompensacyjnego lub prawa do renty zależy od wielu indywidualnych czynników składających się na sytuację zawodową i osobistą poszczególnych nauczycieli. W roku poprzedzającym wejście w życie projektowanego rozwiązania nie ma zatem możliwości oszacowania ewentualnego wzrostu liczby etatów nauczycieli, którzy skorzystają z ww. uprawnień. Biorąc pod uwagę projektowane korzystniejsze rozwiązania dotyczące przysługujących odpraw, nauczyciele mogą wstrzymać się z podjęciem decyzji o odejściu na emeryturę, świadczenie kompensacyjne lub rentę w roku 2025 i przełożyć ją na rok 2026. Jednocześnie czynniki takie jak korzystne rozwiązania systemu emerytalnego, a także projektowane rozwiązania w zakresie nagród jubileuszowych, mogą zachęcić nauczycieli do pozostania w stosunku pracy.

Niemniej jednak, z uwagi na trudny do przewidzenia odpływ nauczycieli z zawodu w związku ze skorzystaniem z ww. świadczeń, skutek finansowy może być wyższy od szacowanego i będzie wymagać odpowiednich przesunięć budżetowych w 2026 r.

Jednocześnie przy kalkulacji rzeczywistego zapotrzebowania na środki, począwszy od 2026 r., należy uwzględnić skutek podwyżek płac nauczycieli.

3) Ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin

zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe – proponuje się, aby obydwie grupy nauczycieli obowiązywał taki sam tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, tj. 18 godzin tygodniowo.

Do oszacowania kosztu proponowanego rozwiązania przyjęto dane systemu informacji oświatowej wg stanu na dzień 30 września 2024 r. (stan bazy na dzień 3 stycznia 2025 r.) dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć i godzin ponadwymiarowych nauczycieli, którzy wśród obowiązków mieli wykazane przedmioty praktycznej nauki zawodu.

Dla nauczycieli, których tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć był wyższy niż 18 godzin, określono różnicę w liczbie godzin obowiązkowego wymiaru zajęć, liczoną jako różnica między dotychczasowym pensum a pensum osiemnastogodzinnym. Godziny wynikające z ww. różnicy zostały następnie zsumowane, co dało liczbę 27 819 dodatkowych godzin powstałych po zmniejszeniu pensum. Przyjęto założenie, że z 10% liczby wolnych godzin zostaną stworzone nowe etaty dla nauczycieli z osiemnastogodzinnym pensum, natomiast 90% godzin zostanie przydzielona jako dodatkowe godziny ponadwymiarowe.

Do obliczenia rocznego kosztu dodatkowych etatów przyjęto 10% z liczby wolnych godzin, przeliczonych na pensum osiemnastogodzinne oraz wynagrodzenie średnie nauczyciela dyplomowanego obowiązujące od 1 stycznia 2025 r. (10 000,07 zł). Do kosztu etatów doliczono pochodne od wynagrodzeń osobowych, koszt dodatku wiejskiego oraz koszt doskonalenia zawodowego. Do obliczenia rocznego kosztu przydzielenia godzin ponadwymiarowych przyjęto wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela dyplomowanego (6211 zł). Zgodnie z powyższymi założeniami, obliczony koszt 1 godziny ponadwymiarowej wynosi 74,65 zł. Stawka za 1 godzinę ponadwymiarową została pomnożona przez 90% z liczby godzin do zagospodarowania wynikających ze zmniejszenia pensum oraz średnią liczbę tygodni w roku kalendarzowym. Do skutku finansowego przydzielenia dodatkowych godzin ponadwymiarowych został ponadto doliczony koszt pochodnych od wynagrodzeń osobowych i koszt doskonalenia zawodowego.

Dodatkowo, dla wszystkich nauczycieli prowadzących zajęcia praktycznej nauki zawodu, został doliczony koszt wynikający ze zwiększenia stawki za godzinę ponadwymiarową po zmniejszeniu pensum do 18 godzin. Dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu liczba wykazanych w systemie informacji oświatowej godzin ponadwymiarowych (68 537 godzin tygodniowo) została pomnożona przez różnicę w stawce za 1 godzinę ponadwymiarową oraz średnią liczbę tygodni w roku kalendarzowym. Do skutku finansowego zwiększenia stawek za godziny ponadwymiarowe został ponadto doliczony koszt pochodnych od wynagrodzeń osobowych i koszt doskonalenia zawodowego.

Łączny, roczny skutek finansowy oszacowany wg powyższych założeń wynosi 184,5 mln zł. W ogólnym koszcie projektowanych zmian został również uwzględniony skutek wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych. Szacowany skutek finansowy w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych wyniesie 173,4 mln zł, natomiast w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez organy administracji rządowej -11,1 mln zł.

Z uwagi na termin wejścia w życie proponowanego rozwiązania, przewidziany na 1 września 2026 r., skutek finansowy w 2026 r. wyniesie 61,5 mln zł (zakresie szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz wzrostu dotacji udzielanych przez jednostki samorządu terytorialnego dla przedszkoli, szkół i placówek niesamorządowych – 57,8 mln zł, natomiast w zakresie szkół i placówek prowadzonych przez organy administracji rządowej -3,7 mln zł). Koszt ten będzie podlegał weryfikacji w 2026 r. i w kolejnych latach w związku z ewentualnym

podwyższeniem wynagrodzeń nauczycieli.

4) Rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Szacunkowe skutki finansowe wejścia w życie proponowanych zmian zostały obliczone przy wykorzystaniu danych systemu informacji oświatowej dotyczących etatów nauczycieli zatrudnionych w następujących placówkach oświatowych:

- publicznych i niepublicznych placówkach oświatowo-wychowawczych, o których mowa w art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- publicznych i niepublicznych centrach kształcenia zawodowego oraz branżowych centrach umiejętności, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- publicznych i niepublicznych placówkach artystycznych, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- publicznych i niepublicznych placówkach doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- publicznych i niepublicznych bibliotekach pedagogicznych, o których mowa w art. 2 pkt 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- publicznych i niepublicznych kolegiach pracowników służb społecznych, o których mowa w art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- okręgowych ośrodkach wychowawczych, zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 978 i 1228).

W wymienionych placówkach jest zatrudnionych ok. 1,3 tys. nauczycieli, którzy na podstawie projektowanej zmiany nabędą uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego. W obliczeniach uwzględniono, że proponowane zmiany wejdą w życie od 1 stycznia 2026 r. Oszacowano, że w latach 2026–2032 na nauczycielskie świadczenia kompensacyjne przejdzie ok. 0,2 tys. nauczycieli, a łączne wydatki w całym prognozowanym okresie na te świadczenia wyniosą ok. 39,5 mln zł.

Skutek finansowy został oszacowany do 2033 r., ponieważ mimo wygaśnięcia prawa do świadczenia w 2032 r., część nauczycieli wiek emerytalny osiągnie w 2033 r.

Skutki finansowe dla budżetu państwa w zakresie kosztu wypłaty odpraw dla nauczycieli zostały ujęte w wyliczeniach opisanych w pkt 2, który obejmuje etaty nauczycieli rozwiązane i planowane do rozwiązania m.in. w związku ze skorzystaniem z prawa do świadczeń kompensacyjnych we wszystkich placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, w tym placówkach oświatowo-wychowawczych, centrach kształcenia zawodowego, branżowych centrach umiejętności, placówkach artystycznych, placówkach doskonalenia nauczycieli, o których mowa w art. 2 pkt 9 ustawy – Prawo oświatowe, bibliotekach pedagogicznych, kolegiach pracowników służb społecznych, okręgowych ośrodkach wychowawczych oraz zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich.

Dane dotyczące liczby osób pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, kwoty wypłat oraz przeciętnej wysokości świadczenia kompensacyjnego w danym roku:

Wyszczególnienie	Liczba osób pobierających według stanu w grudniu w tys.	Kwota wypłat w tys. zł ²	Przeciętna miesięczna wypłata w zł ²
2010	0,1	1 029,3	2 560,54
2011	0,3	4 052,6	2 054,02
2012	0,9	11 970,4	2 078,91
2013	1,8	28 889,9	2 070,36
2014	3,3	56 654,9	2 059,35
2015	5,1	95 877,9	2 059,01
2016	7,6	145 199,3	2 062,67
2017	9,9	208 204,9	2 073,98
2018	12,4	269 821,9	2 182,44
2019	14,0	347 837,9	2 308,87
2020	14,6	403 511,1	2 454,70
2021	14,1	436 837,9	2 624,03
2022	13,7	465 286,0	2 923,97
2023	13,1	539 862,2	3 512,10
2024	11,8	570 986,1	3 977,36

5) Umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową.

Zgodnie z art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia:

- 1) w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia:
 - a) choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub
 - b) choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub
- 2) na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową
– w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku.

W myśl art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury 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.

Ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie jest związane z rodzajem emerytury, z jakiej może skorzystać nauczyciel – dotyczy ono również wcześniejszych emerytur.

Ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1672) została wprowadzona w art. 88a ustawy – Karta Nauczyciela emerytura na szczególnych zasadach dla nauczycieli, którzy nie osiągnęli jeszcze powszechnego wieku emerytalnego. Na emeryturę, o której mowa w art. 88a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, mogą przejść, począwszy od dnia:

- 1) 1 września 2024 r. – nauczyciele urodzeni przed dniem 1 września 1966 r.;
- 2) 1 września 2025 r. – nauczyciele urodzeni po dniu 31 sierpnia 1966 r., a przed dniem 1 września 1969 r.;
- 3) 1 września 2026 r. – nauczyciele urodzeni po dniu 31 sierpnia 1969 r.

Nauczyciele, którzy nabędą uprawnienia do tej emerytury, mimo że z nich nie skorzystają, zgodnie z art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela nie mogą skorzystać z urlopu dla poratowania zdrowia.

Mając na uwadze, że do czasu wejścia w życie rozwiązań dotyczących nabycia

² Łącznie z kwotą wyrównań.

uprawnień do emerytury bez względu na wiek, o której mowa w art. 88a ustawy – Karta Nauczyciela, nauczyciele mogli korzystać z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia do czasu nabycia prawa do emerytury w powszechnym wieku emerytalnym, wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową nie będzie rodziło dodatkowych skutków finansowych dla jednostek samorządu terytorialnego. Zgodnie z przepisami § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 23 lipca 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu lecznictwa uzdrowiskowego (Dz. U. z 2024 r. poz. 529, z późn. zm.) leczenie uzdrowiskowe dorosłych trwa 21 dni, zaś rehabilitacja uzdrowiskowa – 28 dni. Koszty zastępstw za nauczycieli przebywających na takich urloпах będą zatem zdecydowanie niższe niż koszty zastępstw za nauczycieli, którzy przed wprowadzeniem rozwiązań w zakresie wcześniejszej emerytury mogli korzystać z rocznych urlopów dla poratowania zdrowia.

Zmiana ta będzie odbywać się w ramach wynagrodzenia średniego, o którym mowa w art. 30 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, w skład którego wchodzi wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw.

6) Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela przypadków, w których nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, oraz uregulowanie w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej sposobu ustalania liczby godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia.

Obecnie przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie zawierają generalnej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługiwałoby w każdym przypadku usprawiedliwionego nieodbicia zajęć. Kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej częściowo reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Natomiast regulacji w tym zakresie nie ma dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest bardzo różna w kraju. Niektóre szkoły wypłacają wynagrodzenie za niezrealizowane godzinny ponadwymiarowe, inne nie, a są również takie, które wypłacają takie wynagrodzenie w określonych przypadkach. W szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego niejednolicie jest również ustalana liczba zrealizowanych godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia. W części szkół stosowane są analogiczne rozwiązania jak te przewidziane w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej.

W przypadku jednostek samorządu terytorialnego prowadzących szkoły, w których

dotychczas były stosowane mniej korzystne rozwiązania w zakresie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, zmiana spowoduje wyższy koszt w zakresie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Zmiana w tym zakresie będzie się odbywać w ramach wynagrodzenia średniego, o którym mowa w art. 30 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, w skład którego wchodzi wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.

7) Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej.

Zmiana w tym zakresie nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa. Z uwagi na to, iż zaproponowany sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw uwzględnia osobistą stawkę zaszeregowania nauczyciela, co obecnie wynika z art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, zmiana nie powinna powodować skutków dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

8) Wyeliminowanie przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

Zmiana polegająca na wyeliminowaniu przypadków przydzielania nauczycielom zastępstw za nieobecnych nauczycieli do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nie powinna powodować skutków finansowych dla budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Już w świetle obowiązujących przepisów doraźne zastępstwa nie powinny być bowiem organizowane w ten sposób. Jednak jednostki samorządu terytorialnego prowadzące szkoły, których dyrektorzy w celach oszczędnościowych, z naruszeniem przepisów prawa, organizowali doraźne zastępstwa w niewłaściwy sposób, przydzielając nauczycielom zajęcia w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela do realizacji w czasie, w którym powinni oni realizować zajęcia w ramach obowiązującego ich tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, mogą ponieść wyższe koszty wynikające z konieczności wypłaty wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw. Będzie to odbywać się w ramach wynagrodzenia średniego, o którym mowa w art. 30 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, w skład którego wchodzi wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw.

9) Doprecyzowanie przepisów art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie sposobu ustalania środków na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze przewidzianych w budżetach wojewodów.

Wejście w życie przepisów zmieniających art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Proponowane zmiany mają charakter wyłącznie doprecyzowujący obecne rozwiązania i mają na celu ułatwienie wyodrębniania środków na nagrody dla nauczycieli w budżetach poszczególnych wojewodów. Nie zmienia się natomiast łączna wysokość środków na nagrody w budżetach wojewodów – tak jak obecnie będzie to 1428 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego. Zmiana ta nie spowoduje zatem skutków finansowych.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców, oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe, nauczyciele	0	386,5	539,4	539,1	537,5	532,2	5208,1
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Zmiana polegająca na podwyższeniu odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne zapewni nauczycielom emerytom lepsze wsparcie finansowe po przejściu na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Korzyści finansowe wynikające z zaproponowanych zmian są zależne od indywidualnej sytuacji zawodowej nauczyciela oraz podjętych decyzji dotyczących dalszej kariery zawodowej. Wysokość odpraw oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Korzyść finansowa z tytułu odpraw w związku ze skorzystaniem z uprawnień emerytalnych, z prawa do świadczenia kompensacyjnego oraz prawa do renty jest uzależniona m.in. od wymiaru zatrudnienia i wysokości pobieranego wynagrodzenia. Projektowane zmiany polegające na podwyższeniu wysokości nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy z 250% do 300% wynagrodzenia miesięcznego oraz wprowadzeniu nagrody jubileuszowej dla nauczycieli za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego będą miały pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną nauczycieli i ich rodzin. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Korzyść finansowa z tytułu podwyższenia wysokości nagrody jubileuszowej jest więc uzależniona m.in. od wymiaru zatrudnienia i wysokości pobieranego wynagrodzenia. Ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe może mieć pozytywny wpływ na sytuację ekonomiczną nauczycieli praktycznej nauki zawodu i ich rodzin. Nauczyciele, dla których obecnie organ prowadzący szkołę ustalił tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć wyższy niż 18 godzin tygodniowo, realizując ten sam wymiar zajęć co dotychczas, otrzymają dodatkowo wynagrodzenie za dwie lub jedną godzinę ponadwymiarową. Ponadto obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć spowoduje wzrost stawki za wszystkie realizowane przez nich godziny ponadwymiarowe. Korzyści finansowe zaproponowanej zmiany są zależne od obecnego wymiaru zatrudnienia nauczyciela oraz od liczby przydzielonych godzin ponadwymiarowych, a także osobistej stawki zaszeregowania						

		placowego. Skrócenie okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje, na podstawie umowy o pracę na czas określony z dwóch lat szkolnych do jednego roku szkolnego, umożliwi wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia, co jest istotne w szczególności w przypadku podejmowania różnego rodzaju zobowiązań finansowych. Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela kwestii ochrony przedemerytalnej w jednolity sposób dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania oraz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony wyeliminuje nierówne traktowanie tych nauczycieli oraz zwiększy stabilizację zatrudnienia w okresie przedemerytalnym, w szczególności nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, którzy obecnie są pozbawieni takiej ochrony. Umożliwienie nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową ułatwi nauczycielom korzystanie z takiego leczenia, co będzie miało pozytywny wpływ na ich zdrowie oraz sytuację ekonomiczną. W celu skorzystania z leczenia uzdrowiskowego lub rehabilitacji uzdrowiskowej nauczyciele nie będą występować o urlop bezpłatny, lecz o urlop dla poratowania zdrowia, w okresie którego zachowują prawo do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela. Rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego zapewni źródło utrzymania w szczególności nauczycielom, z którymi zostanie rozwiązany stosunek pracy. Ewentualne korzyści z tytułu rozszerzenia możliwości skorzystania z nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego zależą m.in. od średniego dalszego trwania życia, które corocznie podawane jest w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn, sumy zwaloryzowanego kapitału początkowego oraz składek na ubezpieczenie emerytalne zapisanych na indywidualnym koncie w ZUS, z uwzględnieniem ich waloryzacji.
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	Projektowane zmiany mogą mieć wpływ na osoby starsze. Zmiana polegająca na podwyższeniu odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne zapewni nauczycielom emerytom lepsze wsparcie finansowe po przejściu na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.
Niemierzalne	—	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowana ustawa nie wpłynie bezpośrednio na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.	
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu		
☒ nie dotyczy		

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy
☐ zmniejszenie liczby dokumentów ☐ zmniejszenie liczby procedur ☐ skrócenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...	☐ zwiększenie liczby dokumentów ☐ zwiększenie liczby procedur ☐ wydłużenie czasu na załatwienie sprawy ☐ inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	☐ tak ☐ nie ☐ nie dotyczy

Komentarz:

W odniesieniu do proponowanych zmian w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej:

- 1) pozyskiwanie do bazy danych SIO, z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, danych o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego nie wprowadzi dodatkowego obciążenia sprawozdawczego dla podmiotów przekazujących dane do SIO;
- 2) zmiana dotycząca możliwości przekazania przez szkoły i placówki oświatowe do bazy danych SIO danych w zakresie przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny, nie spowoduje dodatkowych obciążeń sprawozdawczych dla podmiotów przekazujących dane do bazy danych SIO. Zmiana ma na celu usprawnienie funkcjonowania systemu na początku każdego roku szkolnego przez umożliwienie przekazania niektórych danych do bazy danych SIO przed dniem 1 września danego roku szkolnego;
- 3) zmiana polegająca na dodaniu uprawnienia dla dyrektora szkoły i placówki oświatowej do udzielenia upoważnienia i przyznania danych dostępowych kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tej jednostki, uprzednio upoważnionym przez kierownika jednostki, w celu przekazywania danych do zbioru danych nauczyciela i zbioru danych szkoły i placówki oświatowej, ułatwi tym szkołom i placówkom oświatowym, których część zadań i obowiązków została przejęta przez jednostki obsługujące, wywiązywanie się z obowiązku terminowego i zgodnego ze stanem faktycznym przekazywania danych do bazy danych SIO;
- 4) integracja systemu informacji oświatowej z węzłem krajowym ułatwi dostęp do systemu informacji oświatowej, ponieważ użytkownik tego systemu będzie mógł zalogować się zarówno za pomocą danych dostępowych, obejmujących niepowtarzalny identyfikator użytkownika SIO (login) i hasło, jak i z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej.

Zmiany w zakresie wynagradzania nauczycieli spowodują w niektórych jednostkach samorządu terytorialnego konieczność dostosowania do nowych rozwiązań regulaminów wynagradzania nauczycieli. Jednostki samorządu terytorialnego, uwzględniając strukturę zatrudnienia nauczycieli, będą musiały dostosować regulaminy wynagradzania w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego odpowiadały co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w art. 30 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

9. Wpływ na rynek pracy

Zmiany nie będą miały bezpośredniego wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe lub	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne: dane osobowe	☐ informatyzacja ☐ zdrowie
--	---	---

wojskowe			
Omówienie wpływu	W związku z planowanym poszerzeniem zakresu danych wykorzystywanych do monitoringu losów absolwentów szkół ponadpodstawowych nie przewiduje się zmian w zakresie zasad przetwarzania danych osobowych w stosunku do tych, które zostały przyjęte wraz z wprowadzeniem systemu monitoringu karier absolwentów ustawą z dnia 25 lutego 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 619) i które zostały uzgodnione z Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.		
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego			
Proponuje się, aby ustawa weszła w życie z dniem 1 września 2025 r., z wyjątkiem zmian polegających na: • rozszerzeniu uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej, • doprecyzowaniu przepisów art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie sposobu ustalania środków na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze przewidzianych w budżetach wojewodów, • podwyższeniu wysokości odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, • rozszerzeniu grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, • dodaniu uprawnienia dla dyrektora szkoły i placówki oświatowej do udzielenia upoważnienia i przyznania danych dostępowych kierownikowi jednostki obsługującej lub pracownikowi albo pracownikom tej jednostki, uprzednio upoważnionym przez kierownika jednostki, w celu przekazywania danych do bazy danych SIO, • rozszerzeniu zakresu danych rejestrowych wykorzystywanych w monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych, • uregulowaniu kwestii finansowania zmian zawartych w ustawie – które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2026 r.; zmian polegających na: • ujednoliceniu tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, • uregulowaniu w ustawie – Karta Nauczyciela przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone, ale niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia, • uregulowaniu w ustawie – Karta Nauczyciela szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, • uchyleniu przepisu art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela upoważniającego organ prowadzący szkołę do określenia zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, i uregulowaniu w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela kwestii uśredniania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli, którzy w pewnych okresach roku szkolnego realizują zajęcia w wymiarze niższym niż obowiązujący ich tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, a w innym okresie roku szkolnego w wyższym wymiarze, oraz określeniu zasad ustalania, które godziny zajęć stanowią godziny ponadwymiarowe w przypadku realizowania przez ww. nauczyciela zajęć w wyższym wymiarze w niektórych okresach roku szkolnego – które wejdą w życie z dniem 1 września 2026 r.; oraz zmiany polegającej na dodaniu możliwości przekazania przez szkoły i placówki oświatowe danych do bazy danych SIO, w zakresie przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny, która wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.			

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Ewaluacja efektów projektu będzie polegała na przeprowadzeniu corocznej analizy struktury zatrudnienia nauczycieli na podstawie informacji z systemu informacji oświatowej. Struktura zatrudnienia pozwoli ocenić sytuację kadrową i wpływ projektowanych zmian na podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela przez zagwarantowanie nauczycielom korzystnych rozwiązań w zakresie pragmatyki zawodowej. Obecnie, wg danych systemu informacji oświatowej wg stanu na 30 września 2024 r., struktura zatrudnienia wg stopnia awansu zawodowego nauczycieli przedstawia się następująco: nauczyciele nieposiadający stopnia awansu zawodowego (nauczyciele początkujący) – 18%; nauczyciele mianowani – 21%; nauczyciele dyplomowani – 61% ogółu nauczycieli zatrudnionych zgodnie z ustawą – Karta Nauczyciela w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.

Raport z konsultacji publicznych i opiniowania

projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw

I. W ramach konsultacji publicznych i opiniowania projekt ustawy został skierowany do podmiotów wskazanych w pkt 5 oceny skutków regulacji. Uwagi do projektu ustawy zgłosiły następujące podmioty:

- 1) Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- 2) Rzecznik Praw Dziecka;
- 3) Związek Nauczycielstwa Polskiego,
- 4) Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”;
- 5) Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”;
- 6) Związek Zawodowy „Rada Poradnictwa”;
- 7) Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP;
- 8) Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych.

Dodatkowo do projektu ustawy wpłynęły stanowiska następujących podmiotów:

- 1) Państwowej Inspekcji Pracy Głównego Inspektoratu Pracy;
- 2) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- 3) Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Psychologów;
- 4) Polskiego Stowarzyszenia Wychowania Pozaszkolnego im. A. Kamińskiego;
- 5) Fundacji Edukacji Domowej;
- 6) Urzędu Marszałkowskiego Województwa Łódzkiego;
- 7) Rady Działalności Pożytku Publicznego;
- 8) Komitetu Edukacji Zawodowej Krajowej Izby Gospodarczej.

Omówienie zgłoszonych uwag wraz ze stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej przedstawia tabela poniżej.

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Treść uwagi	Stanowisko MEN
Uwagi do projektu ustawy o charakterze ogólnym			
1.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Przedstawiony projekt to krok w dobrym kierunku, zawiera jednak tylko część rozwiązań proponowanych przez ZNP w trakcie prac grup roboczych działających w ramach Zespołu ds. pragmatyki zawodowej nauczycieli powołanego przez Ministra Edukacji Barbarę Nowacką.	Projekt ustawy uwzględnia część postulatów zgłoszonych w ramach prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli, mających na celu podniesienie prestiżu zawodu nauczyciela lub doprecyzowanie niektórych przepisów pragmatyki zawodowej w celu wyeliminowania przypadków ich

2.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata” pozytywnie ocenia przedłożony 21.03.2025 r. projekt ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (pismo znak: DWST-WPZN.5020.3.2024.EW). Wskazujemy jednak, że projekt ten, który spełnia formułowane od wielu lat przez Związek oczekiwania, pomija jednak sprawy najistotniejsze – w tym w szczególności zmianę systemu wynagradzania nauczycieli!	niewłaściwego stosowania. Postulaty te zostały uznane za najpilniejsze do realizacji. Natomiast Zespół do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli kontynuuje swoje prace, analizując kolejne rozwiązania zawarte w ustawie – Karta Nauczyciela, które wymagają zmiany.
3.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” uznaje ten dokument za istotny krok w kierunku uregulowania części zagadnień od lat zgłaszanych przez środowisko nauczycielskie. Projekt ten stanowi częściową realizację postulatów przyjętych przez Walne Zebranie Delegatów KSOiW w maju 2023 r., w tym m.in. stanowisk dotyczących systemu nagród jubileuszowych, mechanizmu tzw. uśredniania wynagrodzeń oraz konieczności ujednolicenia pensum nauczycieli przedmiotów zawodowych.	
4.	Związek Zawodowy „Rada Poradnictwa”	Z dużą satysfakcją i zadowoleniem przyjmujemy większość zmian zaproponowanych w skierowanym do konsultacji projekcie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, wypracowanych w ramach prac Zespołu ds. pragmatyki zawodowej nauczycieli.	
5.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Projektowana nowelizacja Karty Nauczyciela w znacznej mierze realizuje postulaty środowisk oświatowych dotyczące poprawy warunków pracy i statusu nauczycieli. Celem projektu – zgodnie z uzasadnieniem – jest zapewnienie nauczycielom korzystniejszych niż dotychczas rozwiązań w zakresie wynagradzania, czasu pracy i ochrony stosunku pracy. Wprowadzane zmiany obejmują m.in. podwyższenie niektórych świadczeń finansowych dla nauczycieli oraz doprecyzowanie przepisów budzących w praktyce wątpliwości interpretacyjne. (...) Ogólnie rzecz biorąc, proponowane zmiany należy ocenić pozytywnie jako korzystne dla nauczycieli. Projekt spełnia wiele postulatów zgłaszanych od lat przez związki i organizacje nauczycielskie, zmierzających do zwiększenia atrakcyjności zawodu nauczyciela oraz wyeliminowania niekorzystnych praktyk. W opinii Stowarzyszenia, nowelizacja przyczyni się do podniesienia prestiżu zawodu nauczyciela oraz poprawy warunków pracy kadry pedagogicznej, co popieramy.	

6.	Polski Związek Logopedów	Polski Związek Logopedów wyraża pozytywną opinię dotyczącą proponowanych zmian w Karcie Nauczyciela. Proponowane w projekcie zmiany uwzględniają potrzeby ujednolicenia przepisów np. dotyczących rozliczania godzin ponadwymiarowych, czy kwestii zatrudniania nauczycieli zaczynających pracę w zawodzie. Polski Związek Logopedów popiera zaproponowane zmiany.	
7.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Rada Działalności Pożytku Publicznego, analizując projekt ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw wyraża uznanie dla wszelkich działań służących wspieraniu i wzmocnieniu roli nauczycieli w systemie oświaty. Nauczyciele pełnią kluczową rolę w kształtowaniu przyszłości dzieci i młodzieży oraz w budowaniu spójności społecznej.	
Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie oceny pracy nauczycieli			
8.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 1da i ust. 1db pkt 1 i 2 Związek Nauczycielstwa Polskiego pozytywnie opiniuje proponowane brzmienie ust. 1da, ponieważ jest logiczną konsekwencją zmian w zakresie czasu trwania pierwszej umowy o pracę nauczyciela początkującego (w pierwszym roku przygotowania do zawodu nauczyciela). W kontekście rozwiązań przewidujących sposób dokonywania oceny pracy nauczycieli, w sytuacji zmiany miejsca zatrudnienia w czasie przygotowania do zawodu, warto podkreślić, co było podnoszone podczas posiedzeń grupy roboczej ds. awansu zawodowego i oceny pracy działającej w ramach Zespołu ds. pragmatyki zawodowej przy MEN, że przepisy Karty Nauczyciela winny określać wyraźnie konieczność ustalenia oceny pracy również po upływie terminu na jej dokonanie, w razie zwrócenia oceny do ponownego ustalenia na mocy decyzji organu oceniającego. Chodzi o sytuację, kiedy nauczyciel początkujący, podejmujący (modelowo) pracę w szkole 1 września danego roku, pierwszą ocenę pracy powinien otrzymać między 1 maja a 31 lipca kolejnego kalendarzowego (w myśl nowelizacji), w sytuacji uzyskania, przykładowo, negatywnej oceny pracy przez nauczyciela, co uniemożliwia mu kontynuowanie przygotowania do zawodu, jeśli na skutek odwołania od niej ocena zostanie zwrócona do ponownego ustalenia, decyzja taka zapadnie po okresach wskazanych w art. 6a ust. 1db Karty Nauczyciela.	Uwaga uwzględniona Uwaga została uwzględniona, jednakże w szerszym zakresie niż wnioskowany. W projekcie ustawy został dodany przepis, zgodnie z którym dyrektor szkoły lub organ dokonujący oceny pracy ponownie ustalają ocenę pracy w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych od dnia otrzymania rozstrzygnięcia o uchyleniu oceny pracy oraz przekazaniu sprawy do ponownego ustalenia oceny pracy. Przepis określający termin na ponowne ustalenie oceny pracy będzie miał zastosowanie do wszystkich przypadków ponownego ustalenia oceny pracy, w tym także oceny pracy nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego, a nie tylko do oceny pracy dokonywanej w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. W przypadku opisanym w uwadze do projektu ustawy, tj. nauczyciela, który po pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela zmienił miejsce zatrudnienia przed ustaleniem ponownej oceny pracy, dyrektor szkoły, w której zatrudniony był nauczyciel, będzie obowiązany do ponownego ustalenia oceny pracy nauczyciela w terminie 30 dni roboczych od dnia otrzymania rozstrzygnięcia organu, który rozpatrywał odwołanie nauczyciela od oceny pracy.

		Przepisy winny wyraźnie wskazywać, termin, w którym dyrektor szkoły, w której nauczyciel odbył dany etap przygotowania do zawodu, ustala ocenę w określonym terminie (np. 30 dni) na podstawie ustaleń poczynionych w procedurze trwającej w czasie, kiedy stosunek pracy jeszcze trwał. Przy wprowadzaniu nowych rozwiązań co do terminów dokonania oceny pracy w czasie przygotowania do zawodu, warto przypomnieć ten postulat.	
9.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 1db, 1dc i 1df W zakresie wydłużenia terminów na dokonanie oceny pracy w sytuacji zmiany miejsca pracy, w czasie przygotowania do zawodu, ZNP wyraża pozytywną opinię, był to postulat strony społecznej uzasadniony praktyczną trudnością dotrzymania terminów w sytuacji konieczności poprawnego sformułowania oceny z uwzględnieniem wszystkich kryteriów oceny pracy.	Bez uwag
10.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 1de i ust. 7b Nowelizowany przepis normuje obecnie jedynie kwestię dokonywania oceny pracy nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 Karty Nauczyciela. Zmiana polega na uregulowaniu kwestii dokonywania oceny pracy osoby, która w okresie ostatnich 3 lat przed dokonaniem oceny, pełniła stanowisko dyrektora, czasowo pełniła obowiązek dyrektora lub wykonywali je w zastępstwie. Zmianę tę opiniujemy pozytywnie, umożliwi ona ww. osobom szybsze uzyskanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i rozstrzygnie wątpliwości co do organu, który miałby tę ocenę dokonać, odrębna jest bowiem „ścieżka” uzyskania oceny pracy przez osobę pełniącą funkcję dyrektora.	Bez uwag
11.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 1 di ZNP pozytywnie opiniuje propozycję wprowadzenia zaproponowanego przepisu, umożliwi on uznawanie ostatnio dokonanej oceny pracy za obowiązującą oraz, w związku ze zmianami opiniowanych wyżej przepisów, nie doprowadzi do konieczności dokonywania ocen pracy w krótkich odstępach czasu.	Bez uwag
12.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 7a Związek pozytywnie opiniuje tę zmianę, ponieważ jest ona oczywistą konsekwencją opiniowanych wcześniej zmian, które również oceniamy pozytywnie.	Bez uwag

13.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 6a ust. 8a pkt 9 Z treści obecnie obowiązujących 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. Pozytywnie opiniujemy zaproponowany zapis, za zasadne uważamy precyzyjne wskazanie, że przyznając określoną liczbę punktów za poziom spełnienia kryteriów oceny pracy należy jednocześnie uzasadnić każdą z tych sui generis częściowych ocen. Naszym zdaniem ułatwi to również rozstrzyganie w trybie odwoławczym, gdy 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.	Bez uwag
14.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Zmiany w art. 6a idą w kierunku uelastycznienia i doprecyzowania procedury oceny pracy nauczyciela. Wydłużenie terminów oraz uznawanie niedawno wystawionej oceny za wystarczającą to rozwiązania korzystne, które powinny usprawnić przebieg ocen ograniczyć niepotrzebne obciążenia zarówno dla oceniających dyrektorów, jak i samych nauczycieli. Stowarzyszenie ocenia te propozycje pozytywnie – odpowiadają one na zgłaszane problemy praktyczne i powinny przyczynić się do sprawiedliwszej i sprawniejszej oceny pracy nauczycieli (w tym oczywiście także doradców zawodowych, którzy jako nauczyciele również podlegają ocenie na zasadach ogólnych).	Bez uwag
15.	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych pozytywnie opiniuje przesłany projekt, z zastrzeżeniem m.in. zmian w zakresie awansu zawodowego oraz oceny pracy spowodowanych skróceniem okresu zatrudnienia nauczyciela początkującego posiadającego wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony z dwóch lat szkolnych do jednego roku szkolnego. W związku z tą zmianą przyspieszony zostanie termin dokonania oceny pracy nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela, o której mowa w art. 6a ust. 1da ustawy – Karta Nauczyciela, oraz termin	Uwaga nieuwzględniona Nauczyciel (bez względu na doświadczenie) od pierwszego dnia pracy jest zobligowany do realizacji wszystkich swoich obowiązków, o których mowa w art. 6 ustawy – Karta Nauczyciela. Okres 8–11 miesięcy jest wystarczający do dokonania oceny pracy w pierwszym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Proponowane rozwiązanie stanowi realizację postulatu związków zawodowych zrzeszających nauczycieli i jest ono korzystne dla nauczycieli, bowiem zapewnia wcześniejszą stabilizację zatrudnienia w tym

		przeprowadzenia przez nauczyciela zajęć, o których mowa w art. 9fa ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, tak aby zostały przeprowadzone do końca 11 miesiąca odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Rozwiązanie takie nie będzie służyć zapewnianiu jakości pracy dydaktycznej i wychowawczej. Skutkiem zapisu będzie nałożenie na dyrektora obowiązku oceny pracy nauczyciela tuż po podjęciu przez niego pracy i może zaistnieć problem spełnienia wymaganych kryteriów oceny w tak krótkim czasie.	zawodzie.
16.	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych	Uwaga do zapisu art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym uzasadnienie oceny pracy nauczyciela powinno zawierać uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy nauczyciela, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela. Zapis ten jest niejasny i jednocześnie nakładający na dyrektora obowiązek rozbudowanej oceny pracy nauczyciela.	Uwaga nieuwzględniona Zaproponowany przepis jest odpowiedzią na postulaty związków zawodowych zrzeszających nauczycieli. Uzasadnienie oceny pracy zawierające uzasadnienie dokonanej oceny poziomu spełnienia każdego kryterium oceny pracy, które miało zastosowanie do oceny pracy tego nauczyciela, będzie sprzyjało transparentności oceny pracy, zapewni, że nauczyciel otrzyma jasną informację, w jakich aspektach jego praca wymaga poprawy, oraz ułatwi rozpatrywanie odwołań od oceny pracy nauczycieli.
Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie awansu zawodowego nauczycieli			
17.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 9a ust. 2 Związek pozytywnie opiniuje zmianę tego przepisu, ponieważ konstrukcja tego przepisu wskazywała, że chodzi o nauczyciela początkującego zatrudnionego w warunkach określonych w art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela.	Bez uwag
18.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 9a ust 2a Pozytywnie opiniujemy wprowadzenie ust. 2a w proponowanym brzmieniu ponieważ stanowi ona realizację postulatu strony społecznej i wyeliminuje wątpliwości dotyczące tego, w której szkole nauczyciel początkujący winien realizować przygotowanie do zawodu, w razie równoległego zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 etatu. Poddajemy jednak w tym miejscu pod wątpliwość czy przepis ten nie powinien jednoznacznie wskazywać, że w tej sytuacji awans zawodowy jest realizowany w jednej szkole – wskazanej przez nauczyciela. Powyższe wynika z faktu, że pojęcie „podstawowe miejsce pracy” nie jest zdefiniowane w Karcie Nauczyciela. Nie widzimy również powodu, dla którego awans miałby być realizowany w szkole, w której nauczyciel	Uwaga nieuwzględniona. Proponowany art. 9a ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje, że to nauczyciel dokonuje wyboru, w której szkole będzie odbywał przygotowanie do zawodu nauczyciela, wskazując, która szkoła jest jego podstawowym miejscem zatrudnienia. Należy zauważyć, że przepisy prawa nie rozstrzygają, która szkoła jest podstawowym miejscem zatrudnienia nauczyciela w przypadku zatrudnienia w więcej niż jednej szkole. Szkołę tę wskazuje nauczyciel. Ponadto zaproponowana regulacja jest zbieżna z obowiązującym art. 53a ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, który dotyczy przyznania nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela jednorazowego świadczenia na start (wyplącanego w ciągu 30 dni od dnia

		pracuje w większym wymiarze czasu pracy lub tam, gdzie otrzymuje wyższe wynagrodzenie (to można by rozumieć, jako podstawowe miejsce pracy). Uważamy, że warto dopuścić pewną swobodę w wyborze szkoły, w której realizuje się awans zawodowy, oczywiście mając na uwadze, że musi być to szkoła, w której nauczyciel zatrudniony jest w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru godzin.	rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela). Nauczyciel pozostający jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy świadczenie na start otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Poza tym deklaracja nauczyciela dotycząca „podstawowego miejsca zatrudnienia” niezbędna jest do obliczania dodatku za wysługę lat, o czym mowa w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755, z późn. zm.).
19.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 9ca, 9 fa opiniujemy pozytywnie.	Bez uwag
20.	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych	Uwaga do zapisu dotyczącego wymiaru zajęć mentorów, zgodnie z którym mentorzy mają prowadzić co najmniej 1 godzinę w miesiącu zajęcia w obecności nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela oraz co najmniej 1 godzinę w miesiącu zajęcia prowadzone przez tego nauczyciela, a obserwowane przez mentora. Proponujemy doprecyzowanie tego zapisu, aby odnosił się wyłącznie do placówek, w których nauczyciele realizują zajęcia dydaktyczne na co dzień. Dotyczy to szczególnie sytuacji w placówkach oświatowych, takich jak np. biblioteki pedagogiczne, w których prowadzenie zajęć dydaktycznych nie jest zadaniem statutowym, a mentorskie wsparcie w tych instytucjach może być trudniejsze do zrealizowania w zakresie określonym w obowiązujących przepisach. W takich placówkach, specyfika pracy znacząco różni się od szkół i przedszkoli, co utrudnia zapewnienie pełnej realizacji wspomnianych godzin zajęć w kontekście przygotowania nauczycieli do zawodu. W związku z powyższym, prosimy o rozważenie modyfikacji zapisu w taki sposób, aby wymiar zajęć do 1 godziny w miesiącu, oraz co najmniej 4 godzin w każdym kolejnym roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela dotyczył wyłącznie szkół i przedszkoli, w których nauczyciel każdego dnia realizuje zajęcia dydaktyczne z uczniami. Takie doprecyzowanie pozwoli na bardziej realistyczne i elastyczne podejście do	Uwaga nieuwzględniona Propozycja brzmienia art. 9ca ust. 12 pkt 4 i 5 ustawy – Karta Nauczyciela dotyczy realizacji zadań mentora bez względu na miejsce zatrudnienia i stanowi ona realizację postulatu związków zawodowych zrzeszających nauczycieli. Użyte w przepisie „zajęcia” dotyczą różnych form realizacji obowiązków nauczyciela, zarówno zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych realizowanych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz realizowanych w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, jak i zadań statutowych. Należy zauważyć, że każdy nauczyciel, w tym także nauczyciel biblioteki pedagogicznej, jest obowiązany w każdym tygodniu realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 lub ustalonym na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela. W przypadku nauczycieli biblioteki pedagogicznej zajęcia, które będzie prowadził mentor w obecności nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu nauczyciela, lub które będzie obserwował mentor, będą to zajęcia, jakie nauczyciele ci realizują w ramach obowiązującego ich czasu pracy. Doprecyzowanie obowiązków mentora określonych w art. 9ca w ust. 12 pkt 4 i 5 ustawy – Karta Nauczyciela ma zapewnić wszystkim nauczycielom początkującym taki sam zakres wsparcia mentora, co jest

		obowiązków mentorów, uwzględniając specyfikę różnych typów placówek oświatowych.	niezbędne do odpowiedniego wdrożenia do zawodu nauczyciela. Obecnie podnoszone są zarzuty, że nie wszyscy nauczyciele początkujący otrzymują odpowiednie wsparcie mentora.
Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie zatrudniania nauczycieli			
21.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 10 ust. 2 i 3 KN – Doprecyzowanie definicji nauczyciela początkującego i osoby rozpoczynającej pracę w szkole Osoba zatrudniana na podstawie art. 10 ust. 2 lub 3 KN nie była jeszcze zatrudniona w żadnej jednostce systemu oświaty, a więc nie jest nauczycielem, tylko osobą rozpoczynającą pracę w szkole. Skoro KN uzależnia możliwość nawiązania umowy na czas nieokreślony (art. 10 ust. 3a KN) od okoliczności wcześniejszego zatrudnienia w szkole to oznacza to, że ustawa dokonuje rozróżnienia między adresatami normy według kryterium zatrudnienia w szkole. Propozycja: zmiana pojęcia w art. 10 ust. 2 i 3 KN „nauczyciela początkującego” na „osobę rozpoczynającą pracę w szkole”.	Uwaga nieuwzględniona Na podstawie art. 10 ust. 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela możliwe jest zatrudnienie nie tylko osoby, która rozpoczyna pracę w szkole, ale również osoby, która pracowała już w szkole na stanowisku nauczyciela, lecz nie spełniła w trakcie trwania pierwszej umowy o pracę wszystkich warunków niezbędnych do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, np. została zatrudniona w trakcie roku szkolnego i do zakończenia roku szkolnego nie przepracowała jeszcze 11 miesięcy w szkole lub nie uzyskała oceny pracy. Dlatego też przepisy te nie powinny odnosić się wyłącznie do osoby rozpoczynającej pracę w szkole. Ponadto należy zauważyć, że rozwiązanie to będzie spójne z innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela, np. art. 10 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania, przy czym dotyczy on nawiązania wszystkich stosunków pracy na stanowisku nauczyciela, w tym także z osobami rozpoczynającymi pracę w szkole.
22.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 10 ust. 2 i 3 KN – Doprecyzowanie okresu zatrudnienia osoby rozpoczynającej pracę w szkole. W praktyce zapis o zatrudnianiu na „rok szkolny” bywa problematyczny w stosowaniu w związku z tym, że nie w każdej sytuacji można nawiązać umowę okresową od 1.09, który jest pierwszym dniem roku szkolnego. Propozycja: zmiana pojęcia w art. 10 ust. 2 i 3 KN „na jeden rok szkolny” na „do końca roku szkolnego”.	Uwaga uwzględniona Zgodnie z projektowanym rozwiązaniem, stosunek pracy z nauczycielem początkującym będzie nawiązywany na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny, a w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego – na okres do końca roku szkolnego, w trakcie którego nawiązano stosunek pracy. Powyższe doprecyzowanie wyeliminuje wątpliwości, na jaki okres należy zatrudnić nauczyciela, jeżeli nawiązanie stosunku pracy następuje po dniu 1 września danego roku szkolnego.

23.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 10 ust. 3a KN – Doprecyzowanie przepisu W aktualnym brzmieniu art. 10 ust. 3a KN posługuje się pojęciem „nauczyciela” bez żadnego dodatkowego dookreślenia. Jest to wada legislacyjna, ponieważ tworzy to na gruncie art. 10 KN dodatkową kategorię nauczycieli, nieposiadającej stopnia awansu zawodowego, ale i niebędącej (w rozumieniu art. 10 KN) nauczycielem początkującym. Propozycja: zmiana pojęcia w art. 10 ust. 3a KN „nauczyciela” na „nauczyciela początkującego”.	Uwaga uwzględniona Projektowany przepis został uspołniony z innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela dotyczącymi zatrudniania nauczycieli nieposiadających stopnia awansu zawodowego, które zgodnie z art. 9a ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela w przypadku nauczyciela nieposiadającego stopnia awansu zawodowego posługują się pojęciem „nauczyciel początkujący”.
24.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 10 ust. 7 KN – Doprecyzowanie treści przepisu W zaproponowanym w nowelizacji brzmieniu w art. 10 ust. 7 KN wśród osób, które mogą być zatrudnione na zasadzie wyjątku – na podstawie umowy okresowej, nie wymieniono nauczyciela, o którym mowa w art. 10 ust. 3a KN. Kierując się ww. propozycją rozdzielenia na gruncie art. 10 KN pojęcia osoby rozpoczynającej pracę w szkole i nauczyciela początkującego, treść art. 10 ust. 7 KN należy dostosować do tej zmiany. Propozycja: doprecyzowanie art. 10 ust. 7 KN poprzez dopisanie pojęcia „osoby rozpoczynającej pracę w szkole”.	Wyjaśnienie W związku z uwzględnieniem uwagi dotyczącej uwzględniania w art. 10 ust. 3a ustawy – Karta Nauczyciela pojęcia „nauczyciel początkujący” niniejsza uwaga stała się bezzasadna.
Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie ochrony przedemerytalnej nauczycieli			
25.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 28a KN Potrzeba wprowadzenia przepisu ochronnego odnośnie ochrony przedemerytalnej wynika z tego, że art. 39 k.p. dotyczy jedynie umów o pracę, a więc nie pozostałych rodzajów stosunków pracy, w tym stosunków na podstawie mianowania. Jednakże ochrona przedemerytalna nie wyczerpuje wszystkich norm ochronnych przewidzianych w k.p. W tym zakresie należy przywołać zakazy wypowiedzania umów o pracę podczas: – w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 k.p.); – w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego (art. 177 § 1 k.p.); – w okresie urlopu wychowawczego (art. 186 ⁸ k.p.). Nie ma uzasadnienia normatywnego dla wprowadzenia dla nauczycieli	Wyjaśnienie Zaproponowane przepisy art. 28a i art. 28b ustawy – Karta Nauczyciela dotyczą ochrony przedemerytalnej nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania i umowy o pracę na czas nieokreślony, z uwzględnieniem specyfiki pracy przedszkoli, szkół i placówek. Dotychczas nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie byli bowiem objęci ochroną przedemerytalną. Natomiast zgodnie z dotychczasowym orzecnictwem, nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego. Z uwagi na sposób ukształtowania w ustawie – Karta Nauczyciela urlopów wypoczynkowych nauczycieli oraz przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami nie jest natomiast zasadne wprowadzenie przepisu zakazującego wypowiedzenie stosunku pracy w czasie urlopu nauczyciela. Co do zasady, w szkołach tzw. „feryjnych” wypowiedzenie stosunku pracy z

	zatrudnionych na podstawie mianowania jedynie części kodeksowej ochrony przed wypowiedzeniem, które nie byłoby sprzeczne z zasadą równego traktowania i zakazem dyskryminowania. Nie ma więc uzasadnienia dla przyjęcia rozwiązania, aby nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania mieli gorszą sytuację prawną od nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dodać należy, że zgodnie z tezą wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z 19.10.2010 r., II PK 85/10 (LEX nr 687021), ochronie z art. 177 § 1 k.p. podlega także nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania. Sąd Najwyższy podniósł, że pragmatyka nauczycielska nie reguluje kwestii ochrony macierzyństwa, więc zastosowanie art. 177 § 1 k.p. należy interpretować zgodnie z zasadami współżycia społecznego – zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. W związku z tym należy uznać, że podczas urlopu macierzyńskiego nie można wypowiedzieć nauczycielce jej stosunku pracy. W związku z tym, przy założeniu konieczności rozszerzenia art. 28a KN o odesłanie do sytuacji wskazanych w art. 41, art. 177 § 1 i art. 186⁸ k.p., norma ta musi zostać adekwatnie uzupełniona o odesłanie do art. 47 k.p., a więc dookreślenia kwestii ustalenia wynagrodzenia w sytuacji sądowego przywrócenia do pracy. Propozycja: doprecyzowanie art. 28a KN poprzez uwzględnienie sytuacji wskazanych w art. 41, art. 47, art. 177 § 1, art. 186⁸ k.p. Nowelizacja w art. 28a KN, poprzez wprowadzenie do treści przepisu także umów na czas nieokreślony, dokonuje wyłączenia ochrony w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów okresowych. Nie ma żadnego uzasadnienia, aby w KN regulować szczególną ochronę przedemerytalną dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę, skoro są oni w całości objęci ochroną kodeksową bez rozróżnienia na rodzaj umowy o pracę. Wprowadzenie do treści przepisu art. 28a KN także umów o pracę na czas nieokreślony, dokonuje wyłączenia ochrony w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów okresowych. Wprowadzenie art. 28a KN w ustawie szczególnej spowoduje wyłączenie stosowania art. 39 k.p. na zasadzie art. 91 c ust. 1 KN i art. 5 k.p. w odniesieniu do nauczycielskich umów okresowych, które obecnie wypowiedane są na takich samych zasadach co umowy na czas	przyczyn organizacyjnych nauczyciel musi otrzymać do końca maja danego roku, tj. w okresie, kiedy nauczyciel nie korzysta z urlopu wypoczynkowego. Nie jest natomiast zasadne wprowadzenie takiej ochrony w okresie urlopu, np. w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z otrzymaniem przez nauczyciela negatywnej oceny pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że w celu zachowania zasady równości w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie jest możliwe nieuwzględnienie nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nauczycieli zatrudnionych na tej podstawie obowiązywałby bowiem inny zakres ochrony niż nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.
--	--	---

		nieokreślony. Propozycja: doprecyzowanie art. 28a KN poprzez wykreślenie umowy o pracę na czas nieokreślony.	
26.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 6 projektu ustawy należy usunąć pkt 3 w proponowanym nowym art. 28b Karty – utrzymanie tej przesłanki wykluczającej bezwzględną ochronę przedemerytalną spowoduje pozorność tej ochrony i jest sprzeczne z ostatnimi uchwałami Sądu Najwyższego.	Uwaga nieuwzględniona
27.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 28b KN Adekwatnie do ww. zmiany art. 28a KN, z treści art. 28b należy usunąć pkt 3 lit. b KN, dotyczący umowy o pracę na czas nieokreślony. W treści art. 28b pkt 3 lit. a KN proponuje się rozszerzyć zakres normatywny o: – uzupełnienie zatrudnienia (art. 22 ust. 1 KN); – częściowego lub całkowitego przeniesienia na inne stanowisko (art. 18 ust. 1 KN).	W przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć, zastosowanie ochrony przewidzianej w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie zawsze będzie możliwe. Przepis ten w razie zaistnienia w szkole jednego z ww. przypadków będzie chronił przed rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli będzie możliwy wybór innego nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy. Mogą jednak zaistnieć sytuacje, że wybór taki nie będzie możliwy, np. nauczyciel jest jedynym nauczycielem w szkole nauczającym danego przedmiotu lub prowadzącym dane zajęcia, a liczba zajęć prowadzonych przez nauczyciela ulegnie zmniejszeniu, uniemożliwiając dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć. W takim przypadku przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko nie będzie możliwe, jeżeli nie będzie on posiadał kwalifikacji wymaganych do zajmowania innego stanowiska. W projekcie ustawy zaproponowano jednakże rozwiązania, które w takich przypadkach będą w większym niż obecnie stopniu chroniły nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obecnie, w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nie jest możliwe dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, i nie ma obowiązku proponowania nauczycielowi ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nawet, gdy byłoby ono możliwe. W projekcie ustawy proponuje się wyłączenie ochrony, o której mowa w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela w przypadkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela.
28.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Tym samym projekt w sposób enumeratywny wymienia wszelkie możliwe przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, wskazując je jako przypadki wyłączenia przedmiotowej ochrony. Zabieg ten w konsekwencji spowoduje, że ochrona przedemerytalna nauczycieli będzie iluzoryczna. Wbrew twierdzeniom prawodawcy wskazane rozwiązanie odbiega od standardów ochrony stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy. Założeniem art. 39 Kodeksu pracy jest, aby osoby na 4 lata przed emeryturą, w sytuacji wykluczenia z rynku pracy, miały możliwość godnej egzystencji albo jako pracownicy chronieni, albo też jako osoby korzystające ze świadczenia przedemerytalnego. Powszechnie przyjmuje się, że jest to zmiana korzystna dla pracowników, gdyż podnosi poziom ochrony. Wyłączona jest natomiast – tylko i wyłącznie – w sytuacji ogłoszenia upadłości i likwidacji zakładu pracy, a także wobec pracowników, którzy uzyskali prawo do renty. Biorąc pod uwagę powyższe, za uzasadniony należy uznać pogląd, zgodnie z którym projektowana zmiana powinna przybrać formę identyczną jak w Kodeksie pracy, ograniczając ochronę przedemerytalną jedynie do sytuacji całkowitej likwidacji szkoły oraz nabycia przez nauczyciela prawa do renty.	

			Powyższe oznacza, że w razie zaistnienia przypadków określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany zaproponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy będzie możliwe jedynie w przypadku niewyrażenia przez nauczyciela zgody na to ograniczenie. Natomiast jeżeli nie będzie możliwe ograniczenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela, gdyż np. w szkole nie będzie nauczany w kolejnych latach szkolnych dany przedmiot lub prowadzony dany rodzaj zajęć, ochrona przedemerytalna nie będzie miała zastosowania. Nie jest bowiem zasadne zatrudnianie i wynagradzanie nawet przez 4 lata nauczyciela, który w tym okresie nie będzie świadczył pracy i nie będzie możliwości przeniesienia go na inne stanowisko. Analogiczne rozwiązania, w celu zachowania zasady równości, zostały przewidziane dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie takiego nauczyciela w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany zaproponować nauczycielowi zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na to zmniejszenie albo nie będzie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w zmniejszonym wymiarze, będzie możliwe wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zasadne jest również wyłączenie ochrony przedemerytalnej w przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, który uzyskał negatywną ocenę pracy, nie wskazując w tym zakresie żadnych wyjątków. Z uwagi na konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości nauczania, wychowania i opieki, nie jest zasadne objęcie projektowaną ochroną przedemerytalną nauczycieli, którzy uzyskali negatywną ocenę pracy. Stanowiłoby to bowiem zagrożenie, że nauczyciel w dalszym ciągu nie będzie prowadził poprawnie merytorycznie i metodycznie zajęć, dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, dbał o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki, czy też nie będzie właściwie realizował innych obowiązków.
--	--	--	--

Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie wynagradzania nauczycieli			
29.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 30 przepisy porządkujące, opiniujemy pozytywnie.	Bez uwag
Uwagi do projektowanych rozwiązań dotyczących przydzielania godzin nadwymiarowych, ustalania ich liczby oraz wynagradzania za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw			
30.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 35 ust. 3a KN Przepis ten określa zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych. Pierwszą kwestią jaką należy zasygnalizować, to że praca w godzinach nadwymiarowych jest pracą w wymiarze ponadstandardowym. Kodeks pracy za pracę w ramach ponadstandardowego wymiaru pracy przewiduje dodatkowe wynagrodzenie, np. w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% lub 50% (art. 151¹§ 1 k.p.). Jedynie wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych dla nauczycieli nie dość, że nie zawiera ww. dodatków, to na dodatek jest niższe niż godzinowa stawka osobistego zaszeregowania nauczyciela – ze względu na niezaliczanie dodatku stażowego. Stąd też postulatem jest aby wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych uwzględniało dodatek stażowy oraz dodatek do wynagrodzenia w wysokości np. 50% osobistej stawki zaszeregowania.	Uwaga nieuwzględniona Godziny nadwymiarowe są realizowane przez nauczyciela w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo i nie mogą być utożsamiane z pracą w godzinach nadliczbowych. Należy zauważyć, że nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie zadania realizowane w ramach czasu pracy, a w przypadku realizowania w tym czasie godzin nadwymiarowych otrzymuje z tego tytułu również dodatkowe wynagrodzenie. Dlatego też nie jest zasadne porównywanie stawki wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe do przewidzianego w Kodeksie pracy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
31.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 8 lit. c projektu ustawy (dotyczy art. 35 ust. 3a Karty) należy jednoznacznie wskazać, że „dzielną jest suma przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę lat i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach nadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych”.	
32.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Drugą kwestią jaką należy zasygnalizować to problem ustalania wynagrodzenia z tytułu doraźnych zastępstw w przypadku realizacji tych godzin w innym pensum niż dla nauczyciela obowiązujące. W każdej bowiem tego typu, sytuacji naszym zdaniem występuje konieczność uśredniania pensum w trybie art. 42 ust. 5c KN.	Wyjaśnienie Z treści art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela wynika, że wynagrodzenie za godzinę nadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za

		Propozycja: precyzyjne zapisanie, że ustalanie wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach doraźnych zastępstw następuje w odniesieniu do pensum obowiązującego danego nauczyciela (bez konieczności każdorazowego przeliczania).	warunki pracy. W sytuacji, gdy nauczycieli realizuje doraźne zastępstwo za nauczyciela zatrudnionego na innym stanowisku (pensum) wynagrodzenie nauczyciela zastępującego obliczane jest według jego stawki zaszeregowania, uwzględniającej tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć tego nauczyciela, a nie nauczyciela, którego zastępuje. W tym przypadku art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela nie ma zastosowania.
33.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 35 ust. 3d KN Przepis określa sytuacje, kiedy nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe w sytuacji, kiedy nie zrealizował zajęć z powodów wskazanych ustawą. W treści art. 35 ust. 3d pkt 2 KN pod przyczyną niezrealizowania zajęć wskazano przyczyny niedotyczące nauczyciela, ale tylko w odniesieniu do godzin nauczania indywidualnego. Tymczasem w systemie oświaty występują innego rodzaju zajęcia realizowane z uczniem „jeden na jeden”, które nie stanowią jednak zajęć w ramach nauczania indywidualnego (np. nauka gry na instrumencie w szkołach muzycznych). Nieobecność ucznia w ramach ww. zajęć powoduje utratę wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych, mimo że nauczyciel nie ponosi winy za ich nieodbycie się i pozostaje w gotowości do pracy. Projektowana treść art. 35 ust. 3d KN nadal nie reguluje ww. sytuacji. W związku z tym występuje postulat, aby w tym zakresie przywrócić regulację art. 35 ust. 4 KN w wersji obowiązującej do lipca 1992 r., która utrzymywała prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Propozycja: doprecyzowanie art. 35 ust. 3d KN poprzez utrzymanie prawa do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.	Uwaga nieuwzględniona W projekcie ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw wprowadza się generalną zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje za zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek, którzy są wynagradzani na podstawie przepisów ustawy – Karta Nauczyciela. Od tej zasady przewiduje się jednak dwa wyjątki. Jednym z nich jest przyznanie nauczycielowi prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w przypadku, gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć. Wprowadzenie tego wyjątku jest uzasadnione szczególnym charakterem tych zajęć. Zgodnie z art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem obejmuje się dzieci i młodzież, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do przedszkola, innej formy wychowania przedszkolnego, oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej lub szkoły. Zajęcia indywidualnego przygotowania przedszkolnego lub zajęcia indywidualnego nauczania na ogół są prowadzone w miejscu pobytu dziecka

34.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Obecnie na podstawie art. 91c ust. 1 KN zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W tej kategorii spraw można założyć, że zastosowanie będzie miał art. 81 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – dalej k.p. Przepis ten stwierdza, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis art. 81 § 1 k.p. ma zastosowanie do wypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, ale mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy w zakresie zarządzania lub tak jak w przypadku szkół z realizowania zadań statutowych szkoły (organizacja wycieczek, rekolekcje etc.). W tej argumentacji utwierdza uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. (III PZP 29/87, OSNC 1989/1/9), w której stwierdzono, że nauczyciel prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji. Sąd Najwyższy stwierdził, że prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 3 KN prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej	lub ucznia, w szczególności w domu rodzinnym, co wynika z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. z 2023 r. poz. 2468, z późn. zm.). Realizowanie zajęć w miejscu pobytu dziecka lub ucznia często stanowi dodatkową uciążliwość dla nauczycieli związaną z koniecznością dojazdu do dziecka lub ucznia. Dzieci i uczniowie objęci indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem, z uwagi na swój stan zdrowia częściej niż inni uczniowie nie są w stanie uczestniczyć w zajęciach. Jednak nie zawsze informacje o tym są wcześniej zgłaszane do szkoły i nauczyciel dowiaduje się o braku możliwości przeprowadzenia zajęć z dzieckiem lub uczniem dopiero po dotarciu do domu ucznia. Dlatego też zasadne jest, aby w przypadku tych zajęć nauczyciel zachowywał prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe pomimo ich niezrealizowania, jeżeli był gotów do ich realizacji. Drugi przypadek, w którym nauczyciel zachowa prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe będzie dotyczył m.in. sytuacji, w których nauczyciel nie zrealizuje godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w arkuszu organizacji szkoły, gdyż otrzyma polecenie np. sprawowania opieki na wycieczce szkolnej, zawodach sportowych, imprezie szkolnej itp. Pomimo tego, że nauczyciel w dniu wycieczki, zawodów sportowych itp., często pracuje o wiele dłużej niż gdyby realizował swoje stałe zajęcia, otrzymałby niższe wynagrodzenie niż gdyby prowadził zajęcia w szkole (jeżeli nie zachowałby prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe). Obecnie rodzi to poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli szkół, które nie wypłacają wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w takich przypadkach, mając na uwadze, że nauczyciele innych szkół w tych samych przypadkach otrzymują wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe. Nie przewiduje się natomiast zachowania prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe w każdym przypadku. Jednocześnie należy zauważyć, że przepisy art. 81 § 1 Kodeksu pracy w przypadku pozostawiania pracownika w gotowości do pracy nie przewidują wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.
-----	--	---	--

		spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także ponadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub – w przypadku wystąpienia przeszkód –zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Na szkole spoczywa ryzyko realizacji programu, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opału czy epidemii lub nawet nie usprawiedliwionej nieobecności całej klasy. Reasumując, należy uznać, że nauczyciel w świetle art. 35 ust. 3 KN traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie lub w związku z przypadaniem w tygodniu pracy dnia ustawowo wolnego od pracy. Zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia za takie godziny, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn wprost zależnych od szkoły (np. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii), jak również od niej niezależnych (np. przerwa w nauczaniu spowodowana warunkami atmosferycznymi, nieusprawiedliwiona absencja uczniów). Szkoła bowiem ponosi ryzyko prowadzenia nauczania, w ramach którego zobowiązana jest zapewnić nauczycielowi realizację przydzielonych mu godzin pracy, w tym ponadwymiarowych. Tymczasem projekt zakłada, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe będzie przysługiwać jedynie za „przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych”, co w sposób obiektywny ogranicza prawa pracownicze względem aktualnego stanu prawnego.	
35.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	W projekcie ustawy proponuje się również zmianę przesłanki przydzielenia nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. Zdaniem prawodawcy wątpliwości budzi rzekomo, czy godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielone, np. nauczycielowi psychologowi, pedagogowi, logopedzie, bibliotekarzowi. Zgodnie z treścią aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 ustawy z 26.06.1982 r. – Karta Nauczyciela – dalej KN, przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć: dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych – powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zatem katalog zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych nie obejmuje wyłącznie zajęć dydaktycznych, ale i	Uwaga nieuwzględniona Projektowany art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela nie rozszerza możliwości przydzielania nauczycielom godzin ponadwymiarowych, a jedynie porządkuje przepisy ustawy – Karta Nauczyciela. Sformułowana obecnie w tym przepisie przesłanka „szczególnych wypadków, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania” rodzi wątpliwości interpretacyjne, bowiem nie wszyscy nauczyciele realizują bezpośrednio program nauczania. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych również przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, np. art. 42d ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych na

		także zajęcia wychowawcze i opiekuńcze. Jednocześnie w myśl art. 3 pkt 1 KN, ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN. Nie budzi zatem żadnych wątpliwości, że na gruncie aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 KN pod pojęciem "nauczyciela" należy rozumieć także wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, a więc także logopedów, psychologów, pedagogów, etc. Pomysł, aby nauczyciela można było zobowiązać do pracy w godzinach ponadwymiarowych w „szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły” wydaje się być kontrowersyjny. Głównym mankamentem tego rozwiązania jest próba zastąpienia jasnych przesłanek przydzielania godzin ponadwymiarowych nowym, nieostrym i niejasnym terminem „szczególnych przypadków wynikających z potrzeb szkoły”, który w praktyce będzie interpretowany w sposób całkowicie dowolny.	stanowisku nauczyciela pedagoga, pedagoga specjalnego, psychologa, logopedy i terapeuty pedagogicznego. Ponadto art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Użyte w tym przepisie pojęcie „tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” nawiązuje do sformułowania zawartego w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karty Nauczyciela. Zajęcia, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karty Nauczyciela określa się potocznie jako tzw. „pensum dydaktyczne” nauczyciela. Art. 35 ust. 2 ustawy – Karty Nauczyciela umożliwia więc przydzielanie nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych takich samych zajęć, jakie mogą im być przydzielane do realizacji w ramach pensum dydaktycznego. W ramach pensum dydaktycznego nauczycielom mogą być z kolei przydzielane zarówno zajęcia dydaktyczne, związane z realizacją programów nauczania, jak również innego rodzaju zajęcia, np. opiekuńcze, wychowawcze, specjalistyczne w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Rodzaj zajęć przydzielanych nauczycielom zarówno w ramach pensum dydaktycznego, jak i godzin ponadwymiarowych uzależniony jest od rodzaju szkoły lub placówki, w której jest on zatrudniony (w większości placówek oświatowych nie realizuje się zajęć dydaktycznych), kwalifikacji nauczyciela i stanowiska, na którym jest on zatrudniony (zajęć dydaktycznych nie realizują nauczyciele specjaliści: pedagog, psycholog, logopeda, doradca zawodowy, nauczyciele świetlicy czy nauczyciele bibliotekarze, chyba, że mają oni jednocześnie kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych i zajęcia takie są im przydzielane w ramach tzw. pensum łączonego, o którym mowa w art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela). Regulacja zawarta w art. 35 ust. 2 ustawy – Karty Nauczyciela jest obecnie niespójna ze sformułowaniem zawartym w art. 35 ust. 1 tej ustawy, który przewiduje, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane wyłącznie w celu „realizacji programu nauczania”. Sformułowanie zawarte obecnie w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela mogłoby sugerować, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane nauczycielom wyłącznie w celu realizacji programów nauczania, a więc realizacji zajęć dydaktycznych. Natomiast w praktyce, na podstawie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela godziny ponadwymiarowe przydzielane są również nauczycielom,
--	--	--	---

			którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, tj. zajęć dydaktycznych. Umożliwia to, jak wyżej wskazano, przepis w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Zachodzi zatem potrzeba jedynie uspoźnienia art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela z art. 35 ust. 2 i innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela przewidującymi możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania oraz dostosowania przesłanki przydzielania godzin ponadwymiarowych do potrzeb szkół w tym zakresie, a także stosowanej praktyki. W związku z powyższym, proponuje się, aby przesłanką przydzielenia nauczycielom godzin ponadwymiarowych były szczególne przypadki wynikające z potrzeb szkoły. Tak określona przesłanka ma charakter ogólny i odnosi się do wszystkich rodzajów zajęć realizowanych przez nauczycieli w ramach godzin ponadwymiarowych, a więc zarówno zajęć dydaktycznych, związanych z realizacją programu nauczania, jak również innego rodzaju zajęć. Mając na uwadze, iż obecnie godziny ponadwymiarowe są przydzielane bez względu na rodzaj zajęć realizowanych w ramach tych godzin, a w związku z tym w ramach godzin ponadwymiarowych, nauczyciele nie tylko realizują program nauczania, ale również innego rodzaju zajęcia, jakie są przez nich realizowane w ramach pensum dydaktycznego, zmiana ta nie powinna mieć wpływu na przydzielanie nauczycielom godzin ponadwymiarowych, w tym rozszerzenie dotychczasowej możliwości przydzielania nauczycielom tych godzin. Nie zmienia się zakres zajęć, które mogą być realizowane w ramach godzin ponadwymiarowych. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Tak jak dotychczas, w ramach godzin ponadwymiarowych nauczycielowi będą mogły zostać przydzielone wyłącznie takie godziny zajęć, jakie mogą być realizowane przez tego nauczyciela w ramach pensum dydaktycznego. Tak jak obecnie godzin ponadwymiarowych nie będzie można zatem przydzielić nauczycielom w celu realizacji innych zajęć niż takie, jakie mogą być realizowane przez nich w ramach pensum dydaktycznego, tj. w szczególności w celu realizacji zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela.
--	--	--	---

36.	Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy	Pkt 8c ust. 3e projektu. Określenie sposobu ustalania liczby godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia W ocenie PIP przepis dotyczy także przypadków: – pensum uśrednionego – pensum obniżonego, na co wskazuje fragment „(...) za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7(...)”, a ust. 7 obejmuje przypadek pensum uśrednionego i obniżonego. Należałoby to doprecyzować. W przepisie projektu mowa, że sposób ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe stosuje się, gdy w tygodniach w danym miesiącu zajęcia rozpoczynają się w innym dniu niż poniedziałek lub kończą w innym dniu niż piątek. W tym zakresie nasuwają się następujące pytania: 1. Czy ten przypadek obejmuje także nauczycieli pracujących przez 7 dni w tygodniu (np. w internatach, nauczycieli pracujących w systemie kształcenia zaocznego). Jak im w takim razie ustalać wynagrodzenie? Może należałoby wskazać: „zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia” – co objęłoby wszystkie przypadki. 2. Czy można by dopisać dla jasności, że ten sposób obliczania wynagrodzenia dotyczy także przypadków, gdy miesiąc zaczyna się lub kończy w środku tygodnia. Aktualnie mamy uregulowany tylko przypadek, gdy zajęcia rozpoczynają się w innym dniu niż poniedziałek lub kończą w innym dniu niż piątek, a to nie to samo, bowiem kiedy miesiąc kończy się w środku tygodnia, to zajęcia niekoniecznie też muszą się kończyć. Bardzo ważne – odnośnie nauczycieli w internatach, nauczycieli pracujących w systemie kształcenia zaocznego (7 dni w tygodniu, a niekoniecznie od poniedziałku do piątku) – jak im liczyć tydzień? Od poniedziałku do niedzieli, czy zgodnie z k.p. (7 dni liczone od pierwszego dnia miesiąca)? Nie ma żadnej regulacji w KN.	Uwaga uwzględniona Projektowane przepisy art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela zostały doprecyzowane tak, aby nie rodziło wątpliwości, iż dotyczą one również nauczycieli, których tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć został uśredniony na podstawie art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, nauczycieli, których tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć został obniżony na podstawie art. 42 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela, a także nauczycieli szkół, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia.
-----	---	--	--

37.	Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy	Pkt 8c ust. 3b projektu. Określenie szczegółowych warunków obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw Z projektu nie wynika jasno, jak obliczać stawkę wynagrodzenia przy pensum obniżonym (które pensum stosować do wyliczeń pensum 18, 22), czy pensum obniżone wynikające z uchwały (np. 5 godzin). Z projektu nie wynika jasno, czy przepis stosuje się także do pensum uśrednionego. W projekcie mówi się o godzinach realizowanych przez nauczyciela w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Tymczasem tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć (zgodnie z art. 42 ust. 2 pkt 1 KN) jest określany w art. 42 ust. 3, ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo na podstawie art. 42 ust. 7 KN – a ust. 7 obejmuje zarówno pensum uśrednione, jak i pensum obniżone (w pkt 2 w zw. art. 42 ust. 6 KN). Należy przyjąć, iż z aktualnego brzmienia wynikałoby, że stawkę liczymy z uwzględnieniem pensum obniżonego i uśrednionego (realizowanego w pewnych okresach w wyższym wymiarze). Wydaje się, że przepis wymagałby uszczegółowienia (wyraźnego wskazania tych kwestii).	Uwaga uwzględniona Projektowane przepisy art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela zostały doprecyzowane.
Uwagi do projektowanego rozwiązania dotyczącego wyeliminowania przypadków przydzielania zastępstw do realizacji w czasie, w którym nauczyciel powinien realizować zajęcia w ramach obowiązkowego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć			
38.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 42 ust. 2ca–2cc opiniujemy pozytywnie, to długo oczekiwana zmiana, proponujemy jednak by dotyczyło to również nauczycieli współorganizujących kształcenie.	Wyjaśnienie Projektowane przepisy art. 42 ust. 2ca–2cc ustawy – Karta Nauczyciela dotyczą każdego nauczyciela, w tym również nauczyciela współorganizującego kształcenie.
39.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Projekt nowelizacji przewiduje wyraźne wskazanie w przepisach, że godziny doraźnych zastępstw nie mogą być realizowane w czasie przeznaczonym na realizację obowiązkowych zajęć nauczyciela (czyli w ramach pensum). Oznacza to, że jeżeli np. doradca zawodowy ma w planie godzinę indywidualnych zajęć z uczniami, nie będzie można w tym samym czasie kazać mu „zastępować” innego nauczyciela na lekcji matematyki – takie zastępstwo musiałoby być zorganizowane poza jego pensum lub powierzone innemu nauczycielowi. Wprowadzenie tej normy	Bez uwag

		porządkującej należy ocenić bardzo pozytywnie, gdyż chroni nauczycieli specjalistów (w tym doradców) przed wykorzystywaniem ich czasu pracy niezgodnie z przeznaczeniem oraz zapewnia, że ich podstawowe zadania na zajmowanym stanowisku będą realizowane bez zakłóceń. Dodatkowo, pośrednim skutkiem będzie to, że jeśli specjalista zostanie jednak poproszony o zastępstwo, będzie musiało ono zostać rozliczone jako godzina nadwymiarowa (a więc odpłatna) poza pensum, co eliminuje dotychczasowe nieodpłatne „łatanie dziur” kosztem specjalistów. (...) Nowe regulacje czasu pracy (art. 42) wprost chronią nauczycieli-doradców przed niewłaściwym wykorzystywaniem ich do zastępstw w czasie, gdy powinni prowadzić swoje zajęcia doradcze. Jest to zmiana zdecydowanie pozytywna, gdyż dotychczas w niektórych szkołach zdarzało się, że doradca zawodowy bywał traktowany jako „rezerwowy nauczyciel do zastępstw”, co umniejszało rangę jego podstawowej pracy z młodzieżą. Po wejściu w życie nowelizacji dyrektorzy będą zobligowani organizować zastępstwa inaczej, pozostawiając doradców do realizacji ich kluczowych zadań. To w praktyce wzmocni pozycję doradcy zawodowego w szkole, pokazując, że jego czas pracy jest chroniony i przeznaczony na ważne czynności specjalistyczne, a nie „wolny” do dowolnego zagospodarowania. Doradcy będą mogli skuteczniej realizować program doradztwa zawodowego, co przełoży się na lepsze wyniki ich pracy i większą satysfakcję zawodową.	
40.	Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów	Art. 42. po ust. 2c dodaje się ust. 2ca. Przepis nie może zawierać wyłącznie zapisu „ustalonych w planie zajęć nauczyciela”. Nauczyciel psycholog w związku z charakterem pracy i zakresem zadań określonych rozporządzeniem wykonuje: zadania wg „ustalonego planu zajęć nauczyciela” czyli zajęcia zaplanowane, regularne, powtarzające się, dla których przewidziano osobne dzienniki (zajęcia rozwijające kompetencje społeczno-emocjonalne, treningi umiejętności społecznych itd.) i odbywające się w danym dniu i o danej godzinie. Ponadto realizuje inne zadania wynikające z potrzeb uczniów, rodziców, nauczycieli i pracy szkoły, w tym tzw. interwencje, diagnozę, obserwację, konsultacje i poradnictwo w czasie swojej pracy, które nie są działaniami zaplanowanymi w planie zajęć stałych, ale wynikają z dynamiki określonego dnia czy tygodnia. Zapis nie może mieć bezpośredniego odniesienia do szkolnych specjalistów, nie uwzględniono w nim charakteru i rodzaju ich pracy. Zapis ten godzi również w	Uwaga uwzględniona Projektowane przepisy nie będą odsyłały do planu zajęć nauczyciela

		fundamentalną zasadę wykonywania zawodu psychologa jako zawodu zaufania publicznego. Obszary pracy psychologa związane m.in. z interwencją, wsparciem w sytuacjach nagłych, reagowaniem na kryzysy, są podstawą budowania społecznego zaufania i immanentną cechą pragmatyki zawodowej. Psycholog, z racji wykonywania tych zadań, nie może ponosić strat finansowych. Rolą pracodawcy jest dostosowanie warunków pracy do możliwości wykonywania zawodu zaufania publicznego.	
41.	Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów	Art. 42. 2cc. Proponujemy usunąć proponowany zapis w całości. Zapis „za zgodą nauczyciela” sprzyja nadużyciom w relacji dyrektor – nauczyciel. Ogranicza to dostępność do usług psychologa dla uczniów, rodziców i nauczycieli. Zapis ten uprawomocni aktualną sytuację, w której konsultacje, poradnictwo, diagnoza, czy działania interwencyjne bywają odwoływane lub nie są możliwe, ponieważ psycholog realizuje w tym czasie zastępstwo. Charakter pracy psychologa wyklucza podjęcie pewnego rodzaju oddziaływań w innym czasie (realizacja zajęć właściwych w innym terminie). Wpływa to na obniżenie poziomu zaufania dzieci i młodzieży do pracy psychologa, ogranicza dostęp do pomocy psychologicznej, która jest istotą zatrudnienia psychologów w szkołach, przedszkolach i innych placówkach. Przepis nie może zawierać wyłącznie zapisu „ustalonych w planie zajęć nauczyciela” – jak wyżej.	Uwaga nieuwzględniona Proponowany art. 42 ust. 2cc ustawy – Karta Nauczyciela gwarantuje, że nie będzie możliwe przydzielenie nauczycielowi godzin doraźnych zastępstw, także za jego zgodą, w czasie, w którym powinien on realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. Przepis ten nie doprowadzi zatem do odwoływania zaplanowanych zajęć np. z psychologiem. Za zgodą nauczyciela możliwe będzie przydzielenie mu godzin doraźnych zastępstw, za dodatkowym wynagrodzeniem, jedynie w czasie, w który miał zaplanowane inne zajęcia niż zajęcia prowadzone bezpośrednio z uczniami i wychowankami. W takim przypadku zaplanowane do realizacji przez nauczyciela godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel będzie realizował w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu. Takie rozwiązanie jest oczekiwane przez nauczycieli bowiem umożliwia im realizację doraźnych zastępstw za dodatkowym wynagrodzeniem, z drugiej strony nie odbywa się to kosztem zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. Jednocześnie należy zauważyć, że nauczyciel ma prawo nie wyrazić zgody na realizację doraźnych zastępstw w czasie zaplanowanych do realizacji godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych na rzecz uczniów.
42.	Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy	Pkt 11a ust. 2cc projektu – w tym pkt mówi się, że „(...) nauczyciel realizuje w innym terminie ustalonym przez dyrektora szkoły.” Pojawia się zatem pytanie, czy odrobienie tych zajęć musi się odbyć w tym samym tygodniu, miesiącu, czy roku szkolnym? Jeśli nauczyciel odrabia te godziny w innym miesiącu, to czy w miesiącu, gdy ich nie realizuje należy mu się	Uwaga uwzględniona Projektowany przepis został rozszerzony o wskazanie, że zaplanowane do realizacji przez nauczyciela godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie

		wynagrodzenie odpowiednio niższe, a w miesiącu, w którym je „odrabia” odpowiednio wyższe?	których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu.
Uwagi do projektowanego rozwiązania dotyczącego ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z nauczycielami teoretycznych przedmiotów zawodowych			
43.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Projektowana nowelizacja zmienia art. 42, ujednolicając pensum nauczycieli kształcenia zawodowego. Proponuje się, aby zarówno nauczycieli praktycznej nauki zawodu, jak i nauczycieli przedmiotów teoretycznych obowiązywał ten sam tygodniowy wymiar – 18 godzin. Oznacza to zmniejszenie pensum dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu z dotychczasowych 20 do 18 godzin tygodniowo, co zrównuje ich z innymi nauczycielami przedmiotów. Ta zmiana jest zdecydowanie korzystna dla zainteresowanej grupy – redukuje ich obowiązkowe obciążenie o 2 godziny tygodniowo bez obniżenia wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąc faktycznie poprawę warunków pracy. Należy podkreślić, że jest to odpowiedź na zgłaszane postulaty środowiska i realizacja ustaleń Zespołu ds. pragmatyki zawodowej nauczycieli. Jednocześnie nowelizacja zakłada, że nauczycielom praktycznej nauki zawodu (po obniżeniu im pensum) będzie można przydzielać godziny ponadwymiarowe powyżej ogólnego limitu – ale tylko za ich zgodą. To zabezpieczenie przed narzucaniem im nadgodzin w miejsce obniżonego pensum. Reasumując, ujednolicenie pensum do 18/18 godzin w kształceniu zawodowym likwiduje nierówność i jest krokiem w dobrą stronę.	Bez uwag
Uwagi do projektowanego rozwiązania dotyczącego umożliwienia przydzielania nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela			
44.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	W naszej ocenie to środek doraźny, narażający dodatkowo nauczycieli praktycznej nauki zawodów na naciski ze strony dyrektorów, aby wyrażali zgodę na takie nadgodziny nawet w przypadku, kiedy ich nie chcą. Należałoby stworzyć atrakcyjną ofertę pracy dla tej grupy zawodowej, a przede wszystkim ujednolicić zasady ich zatrudniania i zrównać ich uprawnienia i obowiązki z uprawnieniami innych nauczycieli (np. dodatek motywacyjny, wymiar urlopu, prawo do wychowawstwa itp.).	Wyjaśnienie Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, dyrektor szkoły może przydzielić bez zgody nauczyciela wyłącznie 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego przydzielanie nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów

			zawodowych godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela jest niezbędne z uwagi na narastający problem deficytu nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz konieczność zapewnienia właściwej organizacji kształcenia w zakresie tych przedmiotów. Jednocześnie należy zauważyć, że przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych takie same uprawnienia i obowiązki jak dla innych nauczycieli. Niejasny jest zatem postulat zrównania uprawnień i obowiązków tych nauczycieli z innymi nauczycielami.
Uwagi do projektowanego doprecyzowania przepisu upoważniającego organ prowadzący szkołę do określenia zasad rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego			
45.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Zasada wyrażona w art. 42 ust. 5b KN obowiązuje od momentu wejścia Karty Nauczyciela w życie i od lat wzbudza liczne kontrowersje. Przepis ten wprowadza regułę rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego. Nauczyciele, dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego ich tygodniowego wymiaru godzin zajęć, są zobowiązani do nauczania w odpowiednio większej liczbie godzin bez uznania ich za pracę w godzinach ponadwymiarowych w innych okresach roku szkolnego. Zasada ta została potwierdzona w dwóch uchwałach SN: z 14.04.1994 r., I PZP 64/93, OSNP 1994/8, poz. 124 oraz z 20.04.1994 r., I PZP 10/94, OSNP 1994/3, poz. 38. Aktualnie przepis art. 42 ust. 5b KN dotyczy nauczycieli, których wymiar pensum został określony w art. 42 ust. 3 KN. Nauczycielom tym w planie zajęć praca powinna być przydzielana w szczególny sposób, tak aby średni wymiar godzin zajęć nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał obowiązkowemu wymiarowi godzin zajęć określonemu w art. 42 ust. 3 KN. Okresem rozliczeniowym czasu pracy nauczyciela jest rok szkolny. Prawodawca pod pretekstem doprecyzowania art. 42 ust. 5b KN, który rzekomo jest błędnie interpretowany przez jednostki samorządu terytorialnego, rozszerza katalog nauczycieli, którzy będą poddani mechanizmowi tzw. „uśrednienia” o tych ujętych w art. 42 ust. 7 KN (m.in. pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych), co jest rozwiązaniem bezzasadnym.	Wyjaśnienie Zmiana art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela nie rozszerza grupy nauczycieli, którzy są objęci tym przepisem, a jedynie doprecyzowuje odpowiednio ten przepis. Należy zauważyć, że w ramach jednego stosunku pracy nauczyciel może pracować na więcej niż jednym stanowisku np. nauczyciela przedmiotu i nauczyciela psychologa, pedagoga. Jeżeli zmniejszenie liczby godzin na stanowisku nauczyciela przedmiotu np. po odejściu klas programowo najwyższych spowoduje, że w pewnych okresach roku szkolnego wymiar zajęć nauczyciela nie będzie wyczerpywał tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć ustalonego zgodnie z art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela, do nauczyciela tego będzie miał zastosowanie art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. Nie jest zatem zasadne odesłanie w tym przepisie wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć określonego w art. 42 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Uwagi do projektowanych rozwiązań dotyczących rozszerzenia uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej			
46.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 47 ust. 1 opiniujemy pozytywnie, jednakże wskazujemy, że wprowadza się możliwość skorzystania z nagrody jubileuszowej w wyższej wysokości dla nauczycieli, którzy spełnią warunki do nabycia nagrody dopiero po dniu 31.12.2025 r. Zdaniem ZNP, kierując się głosem wielu nauczycieli, którzy w roku 2025 nabyliby prawo do nagrody za 45 lat pracy, obecne rozwiązanie ma charakter dyskryminacyjny. Propozycja: prawo do nagród z art. 47 ust. 1 pkt 5 i 6 KN powinno przysługiwać nauczycielom, którzy spełnili warunki do nabycia nagrody jubileuszowej w wysokości określonej nowelizacją, a co najmniej nauczycielom, którzy nabyli je w dniu wejścia w życie nowelizacji, tj. po dniu 01.09.2025 r.	Uwaga nieuwzględniona Nauczyciele, którzy nabędą prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy przed dniem wejścia w życie projektowanego przepisu otrzymają tę nagrodę w wysokości obowiązującej w tym okresie. Nie jest możliwe wyrównanie wysokości nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wszystkim nauczycielom, którzy nagrodę tę otrzymają przed dniem wejścia w życie projektowanego przepisu. Z uwagi na uwarunkowania budżetowe nie jest również możliwe przyznanie prawa do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy wszystkim nauczycielom, którym 45 lat pracy upłynie przed dniem wejścia w życie tego przepisu. Zaproponowane w projekcie ustawy rozwiązania polegające na podwyższeniu wysokości nagrody za 40 lat pracy z 250% do 300% wynagrodzenia miesięcznego oraz wprowadzeniu nagrody jubileuszowej dla nauczycieli za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego, powodują istotne skutki finansowe. Jednocześnie należy zauważyć, że nieobjęcie przepisem przyznającym nauczycielom prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy zdarzeń, które miały miejsce przed planowaną datą wejścia w życie tego przepisu i z którymi prawo nie wiązało dotąd skutków prawnych, tj. upływ 45 lat pracy nauczyciela przed dniem 1 stycznia 2026 r., nie może zostać uznane za nierówne traktowanie nauczycieli.
47.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 11 ust. 2 projektu ustawy należy usunąć zastrzeżenie, że nagroda jubileuszowa z tytułu 45 lat pracy przysługuje wyłącznie nauczycielom, którzy osiągną wymagany okres pracy dopiero po 31.12.2025 r. Takie zastrzeżenie eliminuje z tego prawa wszystkich pracujących obecnie nauczycieli, którzy posiadają wymagany okres pracy uprawniający do otrzymania takiej nagrody jubileuszowej!	
48.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Nauczyciele już od wielu lat oczekiwali na zrównanie uprawnień nauczycieli z pozostałymi grupami pracowniczymi w zakresie nagrody jubileuszowej. 300% za 40-letni staż pracy i 400% za 45-letni staż są szczególnie pożądane obecnie, gdy w szkołach pracują często nauczyciele po osiągnięciu wieku emerytalnego i z bardzo długim stażem pracy. Być może zachęci to nauczycieli do pozostania w stosunku pracy, aby otrzymać nagrodę jubileuszową za 40 lub 45 lat pracy. Nie do zaakceptowania jest fakt, że ustawodawca nie bierze pod uwagę tych nauczycieli, którzy legitymują się takim stażem przed 31 grudnia 2025 r. i nadal pracują. Tym bardziej, że skutki finansowe takiej decyzji byłyby marginalne.	
49.	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych	Uwaga do terminu wejścia w życie art. 47 w ust. 1 pkt 5. Zgodnie z przepisem przejściowym zawartymi w art. 11 projektu ustawy nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego otrzymają nauczyciele, którym okres 40 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r. W związku z organizacją roku szkolnego termin	

		rozpoczęcia zatrudnienia większości nauczycieli przypada na dzień 1 września zatem jest to zapis krzywdzący dla wielu nauczycieli, którym okres 40 lat pracy upłynie po 31 sierpnia 2025 r.	
Uwagi do projektowanych rozwiązań w zakresie urlopu dla poratowania zdrowia			
50.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 73 Obecna zmiana wprowadza możliwość korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia dla nauczycieli korzystających ze skierowania NFZ na rehabilitację sanatoryjną lub leczenie uzdrowiskowe. Postulatem wielu nauczycieli i związkowym jest, aby utrzymać prawo do urlopu dla poratowania zdrowia dla wszystkich nauczycieli posiadających prawo do wcześniejszej emerytury, tj. emerytury z art. 88a KN. Propozycja: rozszerzenie zaproponowanej treści art. 73 ust. 2 KN, że wyłączenie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia nie dotyczy emerytury z art. 88a KN.	Uwaga nieuwzględniona W art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela ustawodawca ogranicza prawo do urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury 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. Nie jest to nowe rozwiązanie, obowiązuje ono od czasu wprowadzenia ustawy – Karta Nauczyciela. Pierwotnie przepis znajdował się w art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, natomiast od 2004 r. został przeniesiony do ust. 2 ww. artykułu i stanowi odrębną jednostkę redakcyjną. Należy podkreślić, że w świetle ww. przepisów, ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie było i nie jest związane z rodzajem emerytury, z jakiej może skorzystać nauczyciel. Nie ma zatem znaczenia, czy nauczyciel nabył prawo do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej w trybie art. 88 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, na zasadach ogólnych po przekroczeniu powszechnego wieku emerytalnego, czy też nabędzie prawo do emerytury na mocy art. 88a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w wyroku z dnia 26 marca 2007 r. I PK 262/06. W projekcie ustawy zaprojektowano zmianę, która polega na wprowadzeniu w art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela rozwiązania, zgodnie z którym nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia będzie mógł zostać udzielony na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Rozwiązanie to ułatwi nauczycielom korzystanie z leczenia lub rehabilitacji w uzdrowiskach.
51.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 14 projektu ustawy (dotyczy zmian w art. 73 karty) zmiana powinna dotyczyć wyłącznie usunięcia ust. 2 w art. 73 Karty! Dalsze utrzymywanie przesłanki, która uniemożliwia pracującemu nauczycielowi, który nie korzysta z możliwości przejścia na emeryturę z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, o którym decyduje przecież lekarz specjalista z zakresu medycyny pracy jest działaniem dyskryminacyjnym wobec tej grupy nauczycieli!	
Uwagi do projektowanych rozwiązań dotyczących odpraw dla nauczycieli w związku z przejściem na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne			

52.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 87 Zmiana art. 87 KN zakłada podniesienie wysokości odprawy, którą otrzymuje nauczyciel przechodzący na emeryturę, rentę, nauczycielskie świadczenie kompensacyjne odpowiednio: a) z dwumiesięcznego wynagrodzenia do trzymiesięcznego wynagrodzenia dla nauczycieli legitymujących się stażem pracy od 15 do 20 lat pracy, b) z trzymiesięcznego wynagrodzenia do sześciomiesięcznego wynagrodzenia dla nauczycieli legitymujących się stażem pracy 20 lat i dłuższym. W tym zakresie zmiana art. 87 KN realizuje postulat ZNP. Zmiana art. 87 KN zakłada pozbawienie prawa do odprawy nauczycieli legitymujących się stażem pracy krótszym niż 10 lat. W tym zakresie ZNP negatywnie opiniuje proponowaną zmianę art. 87 KN. Zmiana art. 87 KN zakłada uzależnienie nabycia prawa do odprawy emerytalnej od ogólnego stażu pracy, a nie jak obecnie od stażu pracy w szkołach i innych jednostkach systemu oświaty. W tym zakresie ZNP nie wnosi uwag do proponowanej zmiany art. 87 KN. Zmiana art. 87 KN zakłada, iż w przypadku zbiegu odprawy emerytalnej z odprawą, o której mowa w art. 28 KN nauczyciel ma prawo do jednej odprawy, tej która jest wyższa. W tym zakresie ZNP nie wnosi uwag do proponowanej zmiany art. 87 KN. Zmiana art. 87 KN zakłada, iż odprawa emerytalna będzie należna niezależnie od trybu w jakim doszło do ustania stosunku pracy nauczyciela. W tym zakresie ZNP nie wnosi uwag do proponowanej zmiany art. 87 KN.	Wyjaśnienie Zaproponowane rozwiązanie w zakresie odpraw emerytalnych stanowi realizację postulatów związków zawodowych zrzeszających nauczycieli zgłaszanych w ramach prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli. Postulat ten dotyczył ujednolicenia rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, iż odprawy, które otrzymują pracownicy samorządowi, są korzystniejsze niż przewidziane dla nauczycieli. W związku z tym w ustawie – Karta Nauczyciela zaproponowano zmianę ujednolicającą rozwiązania w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Rozwiązania przewidziane dla pracowników samorządowych nie przewidują odpraw emerytalnych dla pracowników, którzy legitymują się krótszym stażem pracy niż 10 lat. Proponowane rozwiązanie zakłada istotny wzrost odpraw emerytalnych dla nauczycieli. Nauczycielom, którzy będą przechodzili na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne: 1) po 10 latach pracy – będzie przysługiwała odprawa w takiej wysokości jak obecnie, 2) po 15 latach pracy – odprawa wzrośnie o jednomiesięczne wynagrodzenie (z dwumiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia), 3) po 20 latach pracy (nauczyciel nie posiada 20 lat pracy w szkole) – odprawa wzrośnie o czteromiesięczne wynagrodzenie (z dwumiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia), 3) po 20 latach pracy (nauczyciel posiada 20 lat pracy w szkole) – odprawa wzrośnie o trzymiesięczne wynagrodzenie (z trzymiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia).
53.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Wciąż prawa do odprawy na gruncie art. 87 KN pozbawieni są nauczyciele zatrudnieni w wymiarze niższym niż 1/2 etatu. Przesądza o tym treść art. 91 b ust. 1 KN. Zdaniem ZNP obecnie nauczycielom takim przysługuje prawo do odprawy, o której mowa w art. 92¹ k.p. Niestety odmienne stanowisko w tym zakresie zajmuje MEN twierdząc, iż nauczyciele zatrudnieni w niższym niż 1/2 etatu w ogóle nie mają prawa do odprawy emerytalnej. ZNP wnosi o wyłączenie z zakresu przedmiotowego art. 91b ust. 1 KN	Uwaga uwzględniona W związku ze zgłoszonymi uwagami projektowane przepisy zostały zmienione. Odprawa emerytalna będzie przysługiwała również nauczycielowi zatrudnionemu w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Nauczyciele, tak jak obecnie, będą otrzymywali tę odprawę w jednej szkole.

		prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 KN.	
54.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Zmiana art. 87 KN zakłada zmniejszenie o połowę wymiaru odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o których mowa w art. 20 ust. 2 KN nabywanej przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć w zbiegu z odprawą emerytalną. W tym zakresie ZNP negatywnie opiniuje proponowaną zmianę art. 87 KN. Postulujemy utrzymanie prawa do pełnych obu odpraw analogicznie jak w przypadku odpraw nabywanych przez nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć, a zwalnianych z przyczyn organizacyjnych w trybie art. 27 ust. 1 KN.	Uwaga nieuwzględniona Ujednolicenie rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych spowoduje istotny wzrost wysokości tych odpraw otrzymywanych przez nauczycieli. W przypadku zbiegu tych odpraw, z odprawą, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, gdyby została utrzymana wypłata odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w pełnej wysokości, nauczyciel mógłby otrzymać dwie odprawy łącznie w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia, co rodziłoby bardzo wysokie skutki finansowe. Jednocześnie należy zauważyć, że w przypadku pracowników samorządowych, którzy obecnie mają wyższe niż nauczyciele odprawy emerytalne, nie dochodzi do takiej kumulacji odpraw.
55.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 16 lit. d projektu ustawy (dotyczy art. 87 ust. 4 Karty) należy uznać, że w przypadku zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2, nauczycielowi przysługują obie odprawy. Identycznie powinno zostać to uwzględnione w projektowanym ust. 5 art. 87 Karty (dotyczy art. 1 pkt 16 lit. e projektu ustawy).	
Uwagi do projektowanego rozwiązania dotyczącego wyłączenia możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty spraw dotyczących powoływania i odwoływania komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, funkcjonowania tych komisji oraz nadzoru nad pracą rzeczników dyscyplinarnych			
56.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 13 projektu ustawy należy wskazać, że obowiązujące w dziesięciu województwach porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli zawarte w trybie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie winne być usunięte niezwłocznie! Należy podkreślić, że obowiązywanie tych porozumień jest sprzeczne z prawem, gdyż w ustawowych zadaniach kuratorów nie ma spraw dotyczących prowadzenia postępowań dyscyplinarnych wobec nauczycieli. Tym samym, wszystkie działania rzeczników dyscyplinarnych oraz komisji dyscyplinarnych powołanych na podstawie tych porozumień są obciążone istotnymi i nieusuwalnymi wadami prawnymi. Taka sytuacja jest niedopuszczalna i wskazywał na ten fakt także Rzecznik Praw	Uwaga nieuwzględniona Wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych oraz innych zadań wojewodów określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, w oparciu o art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428), zostało zaproponowane w projekcie ustawy przede wszystkim z uwagi na fakt, że w powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego

		Obywatelskich.	organu. Jednocześnie mając na uwadze, że wyłączenie, o którym mowa powyżej, będzie wymagało od wojewodów zapewnienia kadr do prowadzenia postępowań wyjaśniających (rzecznicy dyscyplinarni i ich zastępcy będą wyznaczani spośród pracowników zatrudnionych w urzędach wojewódzkich), a także kadr do obsługi tych komisji, w projekcie ustawy zaproponowano przepis przejściowy, zgodnie z którym porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, zawarte na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, zachowują moc do dnia 31 sierpnia 2026 r. Termin określony w projektowanym przepisie stanowi maksymalną granicę obowiązywania porozumień między wojewodami i kuratorami oświaty, i w przypadku gotowości wojewodów do realizacji zadań określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, przedmiotowe porozumienia mogą być wcześniej rozwiązane (wypowiedziane) przez wojewodów, zgodnie z uregulowaniami zawartymi w tych porozumieniach.
57.	Rzecznik Praw Dziecka	Rzecznik Praw Dziecka pozytywnie opiniuje wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem. Rzecznik Praw Dziecka pragnie przy tym jednak zauważyć, że dodanie do ustawy – Karta Nauczyciela art. 77a w brzmieniu zaproponowanym w projekcie może powodować konieczność nowelizacji art. 83 ust. 1 ww. ustawy. Zgodnie z tym przepisem organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, powołuje rzecznika dyscyplinarnego i co najmniej dwóch jego zastępców, spośród pracowników urzędu obsługującego ten organ. Obecnie, jako że praktyka delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych jest powszechna, rzecznikami dyscyplinarnymi dla nauczycieli oraz ich zastępcami są wizytatorzy zatrudnieni w kuratoriach oświaty, którzy znają specyfikę systemu oświaty, a ponadto posiadają kwalifikacje pedagogiczne (zob. § 29 ust. 1 pkt 2 lit. c rozporządzenia MEN z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego, Dz. U. z 2024 r. poz. 15). Po wejściu w życie projektowanego art. 77a ustawy – Karty Nauczyciela rzecznikami dyscyplinarnymi będą powoływani pracownicy urzędów	Wyjaśnienie Ministerstwo Edukacji Narodowej podziela opinię Rzecznika Praw Dziecka, iż rzecznikami dyscyplinarnymi i jego zastępcami powinny być osoby, które wyróżniają się wiedzą prawniczą, w tym z zakresu prawa oświatowego i praw dziecka, znajomością systemu oświaty i zasad etyki zawodu nauczyciela. Wyjaśnić należy, że kwestia wymagań niezbędnych do pełnienia funkcji rzecznika dyscyplinarnego jest obecnie przedmiotem dyskusji prowadzonej w ramach prac Grupy roboczej do spraw odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli. Dlatego też może być ona rozważana przy kolejnej nowelizacji ustawy – Karta Nauczyciela.

		wojewódzkich, niekoniecznie posiadający kwalifikacje pedagogiczne. Brak tych kwalifikacji może z kolei negatywnie wpływać na prowadzenie postępowań wyjaśniających, w szczególności zważywszy na okoliczność, że w ich toku możliwe jest przesłuchiwanie małoletnich uczniów. Istotne może być także to, że rzecznicy dyscyplinarni – pracownicy urzędów wojewódzkich, nie muszą być zaznajomieni z zasadami wykonywania zawodu nauczyciela czy przepisami regulującymi system oświaty. Wobec powyższego, w ocenie Rzecznika Praw Dziecka, zasadne jest rozważenie nowelizacji art. 83 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela poprzez nadanie mu brzmienia: „Organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, powołuje rzecznika dyscyplinarnego i co najmniej dwóch jego zastępców, spośród pracowników urzędu obsługującego ten organ wyróżniających się wiedzą prawniczą, w tym z zakresu prawa oświatowego i praw dziecka, znajomością systemu oświaty i zasad etyki zawodu nauczyciela”.	
Uwagi do projektowanego rozwiązania dotyczącego umożliwienia przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły na kolejny okres			
58.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 63 ust. 21 a i 21 b ustawy Prawo oświatowe Powyższa zmiana wprowadza możliwość obejścia normatywnej konieczności każdorazowego przeprowadzania konkursu na funkcję dyrektora szkoły, dając możliwość organowi prowadzącemu możliwość przedłużenia powierzenia o kolejną kadencję. Należy zauważyć, że podobna regulacja obowiązywała do stycznia 2017 r. na podstawie art. 36a ust. 14 ustawy o systemie oświaty, i została uchylona wraz z wejściem w życie ustawy Prawo oświatowe. Intencją ustawodawcy było wprowadzenie i utrzymanie obowiązku przeprowadzania postępowań konkursowych bez żadnego wyjątku. Zdaniem ZNP nie ma uzasadnienia dla odchodzenia od obowiązku przeprowadzania konkursu na funkcję dyrektora szkoły. Obecne rozwiązanie stanowi zabezpieczenie przed wytwarzaniem stanu „zasiedzenia na stanowisku” mogącego powodować niekorzystne skutki w zakresie zarządczym. Obecne rozwiązanie posiada także funkcję weryfikacji jakości dotychczasowego zarządzania szkołą przez dyrektora. Proponując: wykreślenie zaproponowanego brzmienia art. 63 ust. 21 a i 21 b u.p.o.	Uwaga nieuwzględniona Wprowadzenie w projekcie ustawy przepisu umożliwiającego przedłużenie przez organ prowadzący powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki jest odpowiedzią na postulaty strony samorządowej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że zasadą jest wyłanianie kandydata na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki w drodze konkursu, możliwość przedłużenia powierzenia stanowiska, o którym mowa powyżej, ograniczono. W przypadku bowiem dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki, który został wyłoniony w drodze konkursu, a następnie wobec którego organ prowadzący zastosował rozwiązanie przewidziane w projektowanym przepisie art. 63 ust. 21a ustawy – Prawo oświatowe, łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora i następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska nie będzie mógł być dłuższy niż 10 lat szkolnych.

59.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Należy podkreślić, że zakłada się taką możliwość po zasięgnięciu opinii Rady Rodziców, Rady Pedagogicznej a pomija opinię związków zawodowych, co stanowi ograniczenie dotychczasowych uprawnień związków działających w oświacie. Związki jako przedstawiciel pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych stanowią gwarancję obiektywnej, całościowej oceny pracy i przestrzegania praw pracowniczych przez dyrektora jako pracodawcy. Odebranie związkom zawodowym działającym na terenie placówki możliwości opiniowania pracy dyrektora przed przedłużeniem okresu powierzenia dyrektorowi stanowiska może mieć wpływ na warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych. Jednocześnie przypominamy, że Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” niejednokrotnie zwracała uwagę, że podstawą wyboru dyrektorów szkół, przedszkoli powinny być konkursy. Proponujemy, aby wprowadzić prawny wymóg przedstawienia przez dyrektora realizacji zgłoszonej koncepcji rozwoju szkoły pod koniec mijającej kadencji.	Uwaga uwzględniona Projektowany przepis został rozszerzony o obowiązek zasięgania opinii zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład reprezentatywnych organizacji związkowych, zrzeszających nauczycieli, działających w szkole lub placówce, w której przedłuża się powierzenie stanowiska dyrektorowi.
60.	Związek Zawodowy „Rada Poradnictwa”	Krytycznie odnosimy się do zmiany umożliwiającej organowi prowadzącemu przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres, bez konieczności przeprowadzenia konkursu (art. 6 pkt 2 i 3 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 29 ust. 1 pkt 2 i art. 63 ustawy – Prawo oświatowe) Dopuszczamy możliwość przedłużenia powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora szkoły dotychczasowemu dyrektorowi na kolejny okres, ale nie dłuższy niż 12 miesięcy (o takim terminie mówiło kierownictwo MEN jeszcze jesienią ub. roku). Zaproponowane rozwiązanie jest słabej jakości protezą, która nie wpłynie na rozwiązanie istotnego problemu polskiego systemu oświaty jakim jest brak chętnych do pełnienia funkcji dyrektora szkoły i placówki. Obawiamy się, że przedłożona regulacja może jedynie utrwalić, a nawet pogłębić, występujące problemy. (...) Zaproponowane w art. 63 ust. 21 a zasięgnięcie opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej, w postępowaniu dotyczącym przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres wymieniony w ust. 21, jest stwarzaniem pozorów, że podmioty te mają wpływ na ostateczną decyzję. Opinie rady szkoły i rady pedagogicznej nie są w tym procesie wiążące, a więc proponowana regulacja pozbawia de	Uwaga nieuwzględniona Wprowadzenie w projekcie ustawy przepisu umożliwiającego przedłużenie przez organ prowadzący powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki jest odpowiedzią na postulaty strony samorządowej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że zasadą jest wyłanianie kandydata na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki w drodze konkursu, możliwość przedłużenia powierzenia stanowiska, o którym mowa powyżej, ograniczono. W przypadku bowiem dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki, który został wyłoniony w drodze konkursu, a następnie wobec którego organ prowadzący zastosował rozwiązanie przewidziane w projektowanym przepisie art. 63 ust. 21a, łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora i następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska nie będzie mógł być dłuższy niż 10 lat szkolnych. Jak słusznie zauważono, opinie rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej nie są w tym procesie wiążące, niemniej jednak w opinii MEN mogą one wpłynąć na końcową decyzję organu prowadzącego szkołę lub placówkę, co do przedłużenia powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki, czy też ogłoszenia i przeprowadzenia konkursu. Odnosząc się do pozostałych uwag zgłoszonych do projektu ustawy o zmianie

		facto radę pedagogiczną oraz rodziców realnego wpływu na obsadę funkcji kierowniczej w swojej placówce na wiele lat. Uważamy, że procedura powierzania stanowiska na dyrektora powinna przebiegać w sposób budzący zaufanie do władzy publicznej a obowiązujące zasady powinny być klarowne, przekonujące i uzasadnione. Przedłożone rozwiązanie ustawowe nie odnosi się do wyżej zasygnalizowanych problemów dotyczących braku chętnych do pełnienia funkcji dyrektora. Jest działaniem doraźnym, wychodzącym naprzeciwko tylko jednej stronie – jednostkom samorządu terytorialnego. WNIOSKUJEMY: 1. O wykreślenie art. 6 projektu ustawy lub, alternatywnie, dopuszczenie możliwości przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres, bez konieczności przeprowadzenia konkursu, z 10 do 12 miesięcy 2. Uporządkowanie statusu prawnego dyrektora, przede wszystkim w ustawie Prawo oświatowe, jako regulację dotyczącą systemu oświaty, którego dyrektor jest ważnym komponentem. 3. Weryfikację dzisiejszych rozwiązań jednolicie traktujących dyrektora szkoły i dyrektora innej placówki oświatowej (np. poradni psychologicznej czy dyrektora ośrodka doskonalenia nauczycieli). Jeżeli nawet przyjąć, że jednolity segment rozwiązań obejmuje jedynie główne wyznaczniki położenia prawnego tych dyrektorów, to wspólność tych rozwiązań jest problematyczna.	ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, należy wyjaśnić, że wykraczają poza zakres zmian przewidzianych w tym projekcie i mogą być ewentualnie przedmiotem dyskusji w ramach prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.
Uwaga do projektowanej zmiany art. 50 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych			
61.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zmiana zakłada dodanie w art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ust. 24a. Na mocy tego przepisu ZUS ma przekazywać do bazy danych SIO m.in. informacje dotyczące osób, które wykonują zadania nauczyciela na podstawie umowy cywilnoprawnej. Tym samym MEN nadal ignoruje fakt, iż szkoły nie mogą zawierać umów cywilnoprawnych. W świetle bowiem rozwiązań zawartych w art. 33 i 33¹ ustawy z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.) – dalej k.c., zdolność prawną posiadają osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, ale tylko te, którym	Uwaga nieuwzględniona Na podstawie art. 10a ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w przypadku nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo, powierzenie prowadzenia tych zajęć może nastąpić na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Przepis ten nie ma zastosowania do zatrudniania nauczycieli w jednostkach systemu oświaty prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i

		zdolność prawną przyznają przepisy ustawowe. Szkoły funkcjonujące w systemie oświaty są jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, jednakże żaden z przepisów ustawowych nie przyznaje im zdolności prawnej. Brak takiej zdolności skutkuje tym, iż szkoły nie mogą zawierać umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia (zob.: postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30.09.2014 r., I Acz 692/14; wyrok SN z 12.03.2009 r., V CSK 366/08; pismo dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 25.05.2020 r., 0113-KDIPT2-3.4011.309.2020.MS). Umowa cywilnoprawna zawarta przez szkołę jest zatem z mocy prawa nieważna (por.: postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 16.01.2012 r., I ACz 32/12). Zdolność zawierania umów cywilnoprawnych posiadają natomiast podmioty, które szkoły prowadzą, a więc m. in.: jednostki samorządu terytorialnego, stowarzyszenia oraz fundacje. W praktyce w imieniu tych podmiotów umowy cywilnoprawne zawierać mogą także dyrektorzy szkół, o ile posiadają stosowane pełnomocnictwa (por.: komentarz do art. 68 ustawy Prawo oświatowe w M. Pilich (red.), Prawo oświatowe. Komentarz, wyd. III WKP.	organy administracji rządowej, a wyłącznie do jednostek systemu oświaty prowadzonych przez osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego.
Uwagi do rozwiązania dotyczącego rozszerzenia zakresu źródeł wykorzystywanych do monitoringu karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych			
62.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Otóż projekt ustawy obejmuje również zmiany w ustawie Prawo oświatowe oraz ustawie o systemie informacji oświatowej – powiązane merytorycznie z tematyką Karty Nauczyciela (projekt ma charakter ustawy zbiorczej zmieniającej kilka aktów). W uzasadnieniu projektu wskazano, że planuje się rozszerzenie źródeł danych o absolwentach szkół ponadpodstawowych, wykorzystywanych do monitoringu karier absolwentów, w celu zwiększenia efektywności działań doradców zawodowych. Innymi słowy, ustawodawca dostrzegł potrzebę wsparcia pracy doradców zawodowych poprzez lepsze informacje o losach absolwentów (np. ich dalszej edukacji czy zatrudnieniu), tak aby doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkołach mogło być bardziej efektywne i oparte na rzetelnych danych. Zmiana ta miałaby zostać dokonana w art. 26b Prawa oświatowego oraz w przepisach o systemie informacji oświatowej – dzięki temu doradcy w szkołach otrzymają szerszy dostęp do danych o rynku edukacyjno-pracy absolwentów. Stowarzyszenie ocenia bardzo pozytywnie ten element projektu: choć nie zmienia on wprost pozycji prawnej doradcy zawodowego w Karcie	Bez uwag

		Nauczyciela, to stanowi ważny krok wzmacniający narzędzia pracy doradców, co pośrednio przekłada się na ich skuteczność i rolę w systemie oświaty.	
63.	Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego	Zwracamy się z uprzejmą prośbą o rozważenie następujących modyfikacji: w ramach art. 6 ust. 1 ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw dodaje się pkt. m) oraz n): m) w ust. 13 w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7, 8 i 9 w brzmieniu: „7) formie studiów; 8) nazwie uczelni lub filii uczelni, w której prowadzone są studia; 9) pierwsze cztery cyfry oraz siódmą cyfrę krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju w postaci umożliwiającej identyfikację województwa (dwie pierwsze cyfry), powiatu (trzecia i czwarta cyfra) oraz rodzaju gminy (siódma cyfra) na podstawie adresu siedziby uczelni lub filii uczelni, w której prowadzone są studia.” n) ust. 6 pkt 3 otrzymuje brzmienie: „w roku szkolnym poprzedzającym o siedem lat rok szkolny, o którym mowa w ust. 5.” Region łódzki, podobnie jak inne regiony w Polsce (m.in. woj. opolskie) od lat mierzy się z problemem depopulacji oraz odpływu talentów (tzw. drenażu mózgów). Zjawisko to prowadzić może do wielu niekorzystnych zmian w strukturze społecznej oraz w konsekwencji do osłabienia potencjału rozwojowego regionów. Z tego powodu nasz region podejmuje szeroko zakrojone działania i polityki publiczne, ukierunkowane na rozwój, przyciąganie i zatrzymywanie talentów. W toku podejmowanych przez nasz region prac, zidentyfikowane zostały rozmaite luki informacyjne, które stanowią istotne ograniczenie dla możliwości monitorowania skuteczności realizowanych działań w przedmiotowym zakresie. Dotyczy to m.in. informacji na temat losów absolwentów szkół ponadpodstawowych. W szczególności, czy mieszkają oni dalej w województwie łódzkim, czy decydują się na migrację do innych województw, czy po studiach wracają do regionu etc. Stworzony przez Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Instytut Badań Edukacyjnych system monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych, o którym mowa w art. 26b ustawy z dnia 14	Uwaga uwzględniona

		grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, może z powodzeniem uzupełnić zdiagnozowane luki. Wynika to z jego głównego celu, wyrażonego jako: zapewnienie informacji na temat przebiegu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych na potrzeby prowadzenia polityki oświatowej państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Jednocześnie pożądanym byłoby, by zakres prowadzonego monitoringu obejmował okres 7 letni. Rozszerzenie monitoringu o ten czas pozwoliłoby bowiem na uchwycenie decyzji migracyjnych absolwentów szkół ponadpodstawowych, po zakończeniu ewentualnej edukacji na poziomie wyższym (w grupie osób, które zdecydują się na jej podjęcie). Informacje w tym zakresie obrazowałyby skalę podejmowanych tzw. migracji powrotnych. Ponadto pożądane byłoby rozszerzenie informacji dotyczących podejmowania studiów przez absolwentów szkół ponadpodstawowych o miejsce, nazwę uczelni i formę studiów. Dane te pozwoliłyby ocenić skalę odpływu młodzieży na uczelnie w innych województwach oraz główne kierunki tego odpływu. Biorąc powyższe pod uwagę, zwracamy się do Państwa z uprzejmą prośbą o rozważenie włączenia proponowanej zmiany do opiniowanej ustawy.	
65.	Fundacja Edukacji Domowej	Zwracam się z uprzejmą prośbą o rozważenie następującej modyfikacji: Art. 6 ust. 1 pkt b tiret czwarty ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw otrzymuje brzmienie: – w pkt 12 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 13, 14 i 15 w brzmieniu: „13) informację o wynikach egzaminu ósmoklasisty, egzaminu maturalnego i egzaminu zawodowego; 14) informację o rodzaju niepełnosprawności, a w przypadku niepełnosprawności sprzężonych – współwystępujących niepełnosprawności, niedostosowaniu społecznemu lub zagrożeniu niedostosowaniem społecznym, w odniesieniu do okresu nauki w szkole ponadpodstawowej, o której mowa w pkt 3; 15) spełnianie obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki poza szkołą, o którym mowa w art. 14 pkt 13 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej.” Uwzględnienie w systemie monitoringu karier absolwentów informacji o	Uwaga uwzględniona

		spełnianiu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki poza szkołą umożliwi pogłębioną analizę losów edukacyjnych i zawodowych uczniów realizujących tzw. edukację domową. Dane te pozwolą m.in. ocenić, w jaki sposób osoby te kontynuują naukę po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej oraz jak radzą sobie na rynku pracy. Z perspektywy prowadzenia polityki oświatowej i podejmowania decyzji opartych na danych, ważne jest, aby monitoring uwzględniał także te ścieżki edukacyjne, które wykraczają poza tradycyjny system szkolny. Taka zmiana zwiększy kompletność i użyteczność systemu monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych.	
65.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Do art. 6 pkt 1 lit. e projektu. Projektowana zmiana zakłada poszerzenie przekazywanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych katalogu danych ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania o dane obejmujące „wymiar czasu pracy, liczbę przepracowanych dni w miesiącu oraz wykonywany przez absolwenta zawód w okresie objętym monitoringiem karier absolwentów”. Wskazujemy, że Zakład nie ewidencjonuje na koncie ubezpieczonego danych zawierających „liczbę przepracowanych dni w miesiącu”.	Uwaga uwzględniona
Uwaga dotycząca projektowanej zmiany w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej			
66.	Urząd Ochrony Danych Osobowych	Zgodnie z art. 43a ustawy zmienianej w art. 5 projektu, do bazy danych SIO [systemu informacji oświatowej] pozyskuje się z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacje o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego, w tym datę, od kiedy to świadczenie jest pobierane. Z projektowanego przepisu nie wynika jednak, w jaki sposób dane te miałyby być pozyskiwane, tj. czy następowałoby to w sposób zautomatyzowany, w sposób wnioskowy, za pomocą środków komunikacji elektronicznej, itd. Aby zapewnić możliwą przejrzystość projektowanej regulacji projektodawca powinien doprecyzować, w jaki sposób następuje przekazanie przedmiotowych danych osobowych do bazy danych SIO. Pozwoli to zapewnić zgodność projektowanej regulacji z zasadami wynikającymi z art. 5 rozporządzenia 2016/6793, w szczególności z zasadami zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości oraz integralności i poufności, a także zasadą rozliczalności. Należy pamiętać, że prawa i obowiązki związane z przetwarzaniem	Wyjaśnienie W odniesieniu do uwagi, że z projektowanego przepisu art. 43a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej projektu nie wynika w jaki sposób dane o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego miałyby być pozyskiwane, należy wyjaśnić, że będzie ono odbywało się w drodze wymiany danych między systemem informacji oświatowej (SIO) i systemem teleinformatycznym wykorzystywanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Pozyskiwanie tych danych będzie odbywać się w sposób zautomatyzowany, za pomocą API. Są to kwestie techniczne, których określenie nie jest konieczne w przepisach ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej. W odniesieniu do uwagi dotyczącej łączenia zbiorów danych nie zachodzi ryzyko połączenia bazy danych SIO i systemu teleinformatycznego ZUS. Będzie tutaj następowała wymiana danych pomiędzy dwoma odrębnymi systemami,

	danych osobowych należy formułować w zgodzie z art. 5 ust. 1 lit a rozporządzenia 2016/679, w zw. z art. 7 Konstytucji RP i zasadą niedomniemywania kompetencji i obowiązków ustawowych, zwłaszcza w sytuacji stanowienia regulacji wiążących podmiot publiczny, którego wszelkie działania powinny wyraźnie wynikać z przepisów prawa, a w tym konkretnym przypadku mowa o dwóch odrębnych administratorach, którzy prowadzą dwa odrębne rejestry publiczne dla realizacji różnych zadań wynikających z odrębnych przepisów prawa – dane udostępnia ZUS a pozyskuje MEN. Co więcej, tak sformułowany przepis budzi wątpliwości, czy na jego podstawie nie będzie dochodziło do łączenia zbiorów danych (tj. bazy danych SIO i systemu teleinformatycznego ZUS) które z punktu widzenia przepisów rozporządzenia 2016/679 jest niedozwolone. Zakaz łączenia baz danych wyraźnie podkreślono w treści motywu 31 rozporządzenia 2016/679 zdanie drugie w brzmieniu: „żądanie ujawnienia danych osobowych, z którym występują takie organy publiczne, powinno zawsze mieć formę pisemną, być uzasadnione, mieć charakter wyjątkowy, nie powinno dotyczyć całego zbioru danych ani prowadzić do połączenia zbiorów danych”. Przetwarzając dane osobowe takie organy powinny przestrzegać mających zastosowanie i wiążących je przepisów o ochronie danych, zgodnie z wyznaczonymi im celami przetwarzania. W kontekście łączenia baz danych warto wskazać również na wyrok TSUE z 1 października 2015 r. w sprawie C-201/14 Smaranda Bara i in., z którego treści wynika, że odrębne organy w ramach administracji publicznej należy traktować jako odrębnych administratorów z własnymi przesłankami, co w konsekwencji oznacza, że organ, któremu przekazuje się dane osobowe, jest ich odbiorcą. Należy też wskazać, że enumeratywny katalog danych osobowych nauczyciela przetwarzanych w SIO został określony w przepisach art. 28 i 29 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 152 ze zm.) i nie wymienia on informacji o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego i system ten z założenia nie ma służyć ocenie uprawnień emerytalnych nauczyciela. Powyższe budzi wątpliwości co do celowości i zasadności rozwiązania projektowanego w art. 43a ustawy zmienianej w art. 5 projektu. Uwagi organu ochrony danych osobowych przedstawiane w toku prac legislacyjnych mają charakter eksperckich wskazówek dla projektodawcy,	jednakże ta wymiana danych ma na celu wyłącznie pozyskanie do bazy SIO określonych danych, które są niezbędne do realizacji właściwych zadań. Uogólniając, dane te będą pozyskiwane do bazy danych SIO w celu prowadzenia analiz dotyczących sytuacji kadrowej nauczycieli w systemie oświaty oraz analizowania efektywności wykorzystania środków publicznych przeznaczonych na finansowanie zadań oświatowych w zakresie zatrudnienia nauczycieli w szkołach, placówkach oświatowych i innych jednostkach wykonujących zadania z zakresu oświaty. Pozyskiwanie danych bezpośrednio z systemu teleinformatycznego ZUS daje gwarancję rzetelności tych danych i niweluje ryzyko błędu jaki mógłby zaistnieć, gdyby pochodziły one z innego źródła. Ponadto, nie jest nakładany kolejny obowiązek sprawozdawczy na szkoły i placówki oświatowe. Odnosząc się do uwagi, że katalog danych osobowych nauczyciela przetwarzanych w SIO jest określony w przepisach art. 28 i 29 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej i nie zawiera on danych dotyczących emerytur, należy wyjaśnić, że dane o korzystaniu przez nauczyciela ze świadczenia emerytalnego, wraz z datą, od kiedy to świadczenie jest pobierane, które będą pozyskiwane z systemu teleinformatycznego ZUS, nie będą udostępniane podmiotom zobowiązanym do przekazywania danych do bazy danych SIO. Dane te będą pozyskiwane do bazy danych SIO, ale będą wykorzystywane przez administratora SIO do celów wskazanych wyżej. Z tego wynika dodanie w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej tylko art. 43a.
--	--	---

		który podejmuje decyzję co do ostatecznego kształtu przyjmowanych przepisów i odpowiada za zapewnienie ich zgodności z przepisami o ochronie danych osobowych.	
67.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Do art. 5 pkt 3 projektu. W projektowanych przepisach ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej używa się pojęcia „informacje o korzystaniu ze świadczenia emerytalnego, w tym datę rozpoczęcia korzystania ze świadczenia”. Pojęcie „korzystania ze świadczenia” nie występuje na gruncie przepisów z obszaru świadczeń emerytalno-rentowych i nie jest tym samym zdefiniowane w tych przepisach. Interpretacja tego pojęcia może budzić wątpliwości, czy chodzi o sam fakt ustalania prawa do świadczenia emerytalnego (i datę, od której to prawo zostało ustalone), czy też chodzi o pobieranie świadczenia emerytalnego (i datę od której pobierane jest to świadczenie). Niejasne jest również pojęcie „świadczenia emerytalnego”, tj. czy należy pod tym pojęciem rozumieć wyłącznie emeryturę czy również emeryturę pomostową oraz nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. W zależności więc od tego jaka jest intencja projektodawcy, należy powyższe pojęcia odpowiednio przereformować, aby ich rozumienie nie budziło wątpliwości, czy istnieje podstawa prawna do przekazywania do systemu informacji oświatowej określonych danych nauczyciela. Sygnalizujemy, że pozyskiwanie danych z systemu teleinformatycznego Zakładu wymaga dokonania odpowiednich zmian po stronie tego systemu, co pociąga za sobą konieczność uwzględnienia czasu niezbędnego na dokonanie modyfikacji.	Uwaga uwzględniona Przepis zostanie doprecyzowany w taki sposób, że będzie wskazywał, które świadczenia emerytalne będą pozyskiwane z systemu ZUS. W zakresie daty wyjaśniamy, że chodzi o pobieranie świadczenia emerytalnego, tj. o datę, od której pobierane jest dane świadczenie.
Propozycje rozszerzenia projektu ustawy o inne zmiany			
68.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Zdaniem ZNP, nowelizacja przepisów dotyczących oceny pracy winna obejmować zmianę 6a ust. 10a pkt 3 Karty Nauczyciela poprzez 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	Uwaga nieuwzględniona Przepisy art. 6a ust. 10a ustawy – Karta Nauczyciela rozstrzygają, że organ rozpatrujący odwołanie albo wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy uchyla ocenę pracy oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa. Ewentualna modyfikacja tych przepisów może zostać poddana analizie w ramach prac Grupy roboczej do spraw awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.

		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 nie 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).	
69.	Konferencja Dyrektorów Bibliotek Pedagogicznych	Postulujemy zmianę zapisów art. 9ca ust. 11 Karta Nauczyciela, który obecnie brzmi: „Nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela dyrektor szkoły przydziela spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych mentora. Mentorem nie może być nauczyciel zajmujący stanowisko kierownicze, z wyjątkiem przedszkoli, szkół i placówek, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a i 2, oraz szkół artystycznych, w których mentorem może być również nauczyciel mianowany lub dyplomowany zajmujący stanowisko kierownicze.” Proponujemy rozszerzenie wykazu placówek, do których odnosi się ten zapis, tj. „...z wyjątkiem przedszkoli, szkół i placówek, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a i 2, oraz szkół artystycznych...”, o biblioteki pedagogiczne, w których mentorem może być również nauczyciel mianowany lub dyplomowany zajmujący stanowisko kierownicze. Prośba o zmianę zapisów podyktowana jest strukturą organizacyjną w tego rodzaju placówkach, w których liczba zatrudnionych pracowników pedagogicznych jest bardzo ograniczona, a w wielu przypadkach w jednej placówce zatrudnionych jest jedynie dwóch nauczycieli, z których jeden pełni funkcję kierownika. W sytuacji, gdy liczba nauczycieli w danej placówce jest niewielka, niemożliwe staje się powołanie mentora dla nauczyciela początkującego w ramach tej samej placówki. Dopuszczenie do pełnienia roli mentora przez nauczyciela zajmującego stanowisko kierownicze w bibliotece pedagogicznej pozwoliłoby na wypełnienie tej luki i umożliwiło skuteczne przygotowanie nowych nauczycieli do zawodu w tych placówkach.	Uwaga nieuwzględniona Proponowana zmiana wymaga szerszego rozważenia, w związku z czym nie może ona zostać uwzględniona na tym etapie prac nad projektem ustawy. Ewentualna modyfikacja art. 9ca ust. 11 ustawy – Karta Nauczyciela może zostać poddana analizie w ramach prac Grupy roboczej do spraw awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.

70.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Proponuje się doprecyzowanie przepisu art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Przepis ten dotyczy możliwości zatrudnienia we wskazany sposób wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych oraz nauczycieli dyplomowanych. Prawodawca w przedmiotowym zakresie nie doprecyzował istotnego zagadnienia, jakim jest znaczenie pojęciowe "organizacji nauczania" – zawartego w treści przepisu art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przesłanki zawarcia umowy na czas określony z nauczycielem (art. 10 ust. 7 KN) ocenia się na dzień zawarcia umowy, a ciężar dowodu ich istnienia spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17, OSNP 2019 Nr 7, poz. 83). Dodatkowo wyjaśniono, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 KN, która zawierałaby swoje "wytyczne", w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Tytułem przykładu można wymienić, że do okoliczności stanowiących "organizację nauczania" zaliczono liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 Nr 11, poz. 328). Z kolei w wyroku z dnia 27 lutego 2020 r., III PK 186/18 (LEX nr 3071599) wyjaśniono, że przesłanką zawarcia z nauczycielem kontraktowej umowy o pracę na czas określony jest sytuacja, gdy prognozowany spadek liczby uczniów implikuje po stronie organu prowadzącego daną placówkę oświatową konkretne zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu oddziałów szkolnych i redukcji etatów nauczycielskich, a konieczność dokonania owych zmian jest znana stronom w chwili nawiązania terminowego stosunku pracy. Uzupełniając można wskazać, że art. 10 ust. 7 KN bynajmniej nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu z nauczycielem terminowej umowy o pracę wyjaśniał pracownikowi, jakie konkretne przesłanki	Uwaga nieuwzględniona Propozycja wykracza poza zakres zmian przewidzianych w projekcie ustawy. Zawarta w art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela przesłanka zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy na czas określony, którą jest „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania”, umożliwiła zastosowanie tej podstawy zatrudnienia w różnych przypadkach, w których nie jest możliwe zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony. Doprecyzowanie tej przesłanki tak, aby uwzględniała wszystkie możliwe przypadki uzasadniające nawiązanie stosunku pracy na czas określony, nie jest możliwe na tym etapie prac nad projektem ustawy, który nie przewidywał zmiany w tym zakresie.
-----	--	--	---

		("potrzeby wynikające z organizacji nauczania") zdecydowały o konieczności nawiązania z nauczycielem umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Tym samym doprecyzowanie w przepisie art. 10 ust. 7 KN znaczenia pojęciowego „potrzeby wynikające z organizacji nauczania” jest konieczne i zasadne.	
71.	Rzecznik Praw Dziecka	Rzecznik Praw Dziecka poddaje także pod rozagę dodanie do ustawy – Karta Nauczyciela obowiązku zawiadamiania przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny rzeczników dyscyplinarnych o podejrzeniu popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, jeśli taką informację organ uzyska w toku sprawowania nadzoru pedagogicznego (na wzór tożsamego obowiązku dyrektora szkoły, uregulowanego w art. 75 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela). Zważywszy na to, że kuratorzy oświaty posiadają z racji wykonywanych zadań szeroką wiedzę o nieprawidłowościach i naruszeniach prawa, które występują w szkołach i placówkach oświatowych, a jednocześnie mają oni zaprzestać wykonywania zadań wojewodów z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, wprowadzenie takiego obowiązku wydaje się zasadne. Dzięki przyjęciu takiego rozwiązania system ochrony praw i dobra dziecka w szkołach i placówkach oświatowych powinien ulec wzmocnieniu i uszczelnieniu. Rzecznik Praw Dziecka stoi przy tym na stanowisku, że system dyscyplinarny musi zapewniać skuteczność w pociąganiu do odpowiedzialności nauczycieli, którzy naruszają prawa dzieci i uczniów, także ze względu na zasady prewencji generalnej i indywidualnej.	Wyjaśnienie Propozycja dotycząca wprowadzenia obowiązku zawiadamiania przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny rzeczników dyscyplinarnych o podejrzeniu popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, jeśli taką informację organ uzyska w toku sprawowania nadzoru pedagogicznego, zostanie poddana analizie w ramach prac Grupy roboczej do spraw odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.
72.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Wyodrębnienie funkcji doradcy zawodowego jako stanowiska specjalistycznego w art. 42 Karty Nauczyciela. Postulujemy doprecyzowanie statusu doradcy zawodowego poprzez expressis verbis wymienienie go w katalogu stanowisk wraz z określeniem tygodniowego wymiaru zajęć. Obecnie doradcy są ujęci pośrednio jako jedni z „nauczycieli specjalistów” z pensum ustalonym przez samorząd do 22 godzin. Proponujemy ustanowienie ogólnokrajowej normy pensum dla doradcy zawodowego – np. 18 godzin tygodniowo (godzin zegarowych). Można to osiągnąć poprzez zmianę art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. b) Karty Nauczyciela, tak aby zamiast upoważnienia dla organu prowadzącego do	Uwaga nieuwzględniona Kwestia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć doradcy zawodowego nie była przedmiotem zmian zawartych w projekcie ustawy. Wszelkie zmiany w zakresie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli wymagają pogłębionej analizy oraz zapewnienia środków na sfinansowanie zmiany w przypadku obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Dlatego też propozycja ta nie może zostać uwzględniona.

		ustalenia pensum (22 godz. maksymalnie) wprowadzić wprost zapis: „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć doradcy zawodowego wynosi 18 godzin” (analogicznie dla pedagoga, psychologa, logopedy itp., lub ewentualnie pozostawiając im nadal limit 22). Takie ujednolicenie i obniżenie pensum doradców zbliżyłoby warunki ich pracy do nauczycieli przedmiotów (18 godz.), co byłoby wyrazem uznania, że praca doradcza wymaga równie wnikliwego przygotowania merytorycznego i indywidualnej pracy z uczniem poza zajęciami, jak praca dydaktyczna. Alternatywnie, jeśli pełne obniżenie pensum w ustawie nie byłoby możliwe na tym etapie, rozważamy choćby dopisanie do art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. b) zdania zapewniającego, że „organ prowadzący, określając pensum doradcy zawodowego, uwzględnia konieczność zapewnienia mu czasu na indywidualną pracę z uczniami i przygotowanie zadań, w związku z czym zalecany wymiar pensum nie powinien przekraczać 20 godzin”. Taka wskazówka w ustawie mogłaby skłonić samorządy do obniżenia pensum w praktyce i podkreśliłaby specjalistyczny charakter funkcji doradcy.	
73.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Wprowadzenie dodatku funkcyjnego dla nauczyciela-doradcy zawodowego. W celu podniesienia atrakcyjności pełnienia funkcji doradcy i zrekompensowania dodatkowych obowiązków z nią związanych (np. indywidualne konsultacje, organizacja spotkań z uczniami i rodzicami, koordynacja wewnątrzszkolnego systemu doradztwa), proponujemy ustanowienie obowiązkowego dodatku funkcyjnego dla nauczycieli pełniących funkcję doradcy zawodowego. Można to zrealizować poprzez dodanie doradcy zawodowego do katalogu funkcji wymienionych w art. 34a ust. 1 Karty Nauczyciela (który aktualnie przewiduje dodatek funkcyjny m.in. dla wychowawców klas, opiekunów stażu czy doradców metodycznych). Doradca zawodowy jest niewątpliwie funkcją wymagającą dodatkowego zaangażowania, porównywalnego z wychowawstwem, dlatego zasadne jest przyznanie dodatku za jej pełnienie. W praktyce można by np. zobowiązać organ prowadzący do ustalenia stawki dodatku dla doradcy zawodowego w regulaminie wynagradzania nauczycieli, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku dodatku za wychowawstwo (gdzie obecnie obowiązuje gwarantowana minimalna kwota dodatku). Proponujemy dodanie przepisu, iż „nauczycielowi realizującemu zadania doradcy zawodowego przysługuje dodatek funkcyjny, którego minimalną wysokość określa minister właściwy ds. oświaty w drodze rozporządzenia”. Taki zapis zapewniłby	Uwaga nieuwzględniona Doradca zawodowy jest stanowiskiem, na którym zatrudniani są nauczyciele, tak samo jak inni nauczyciele specjaliści, np. nauczyciel pedagog, psycholog, logopeda. Doradca zawodowy nie jest zatem sprawowaną dodatkową funkcją. Doradca zawodowy może natomiast pełnić funkcje, w przypadku których przepisy przewidują dodatek funkcyjny.

		ogólnopolską podstawę do wypłaty dodatków dla doradców, wzmacniając bodźce finansowe do podejmowania tej roli.	
74.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Zapewnienie etatów doradców zawodowych w szkołach o większej liczbie uczniów (obowiązek zatrudnienia doradcy). Obecne przepisy Prawa oświatowego wprowadzie wskazują na prowadzenie doradztwa zawodowego w szkołach, ale nie gwarantują, że w każdej szkole zostanie zatrudniony wykwalifikowany doradca zawodowy na odrębnym stanowisku – niektóre szkoły realizują te zadania poprzez pedagogów lub nauczycieli przedmiotowych z odpowiednim przydziałem godzin. Dla podniesienia prestiżu zawodu doradcy ważne jest, aby w każdej większej placówce edukacyjnej istniało samodzielne stanowisko doradcy zawodowego. Stąd postulujemy wprowadzenie przepisu, który zobowiąże organ prowadzący do zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole liczącej np. powyżej 200 uczniów (w przypadku szkół podstawowych) lub w każdej szkole ponadpodstawowej. Można to uregulować poprzez dodanie nowego ustępu w art. 42 lub art. 42c Karty Nauczyciela, ewentualnie poprzez odpowiednią nowelizację ustawy – Prawo oświatowe, która jest procedowana jednocześnie. Przykładowy zapis: „W szkole liczącej powyżej 200 uczniów organ prowadzący jest obowiązany utworzyć co najmniej jedno stanowisko nauczyciela-doradcy zawodowego w pełnym wymiarze godzin”. Taki przepis ustanowiłby standard kadrowy, gwarantując uczniom dostęp do specjalistycznej porady, a jednocześnie nobilitując rolę doradcy jako niezbędnego elementu kadry szkoły, na równi np. z pedagogiem szkolnym.	Uwaga częściowo uwzględniona W celu umożliwienia zatrudnienia w szkołach doradców zawodowych na „etat” zaproponowano rozszerzenie katalogu specjalistów, którzy mają być zatrudnieni w przedszkolu niebędącym przedszkolem specjalnym, w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum i branżowej szkole I stopnia, niebędących szkołami specjalnymi, w szkole artystycznej realizującej kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz w zespole, w skład którego wchodzi to przedszkole lub ta szkoła, o doradców zawodowych i tym samym w projekcie ustawy zaproponowano zmianę art. 42d ustawy – Karta Nauczyciela w tym zakresie.
75.	Komitet Edukacji Zawodowej Krajowa Izba Gospodarcza	W trosce o zapewnienie przyszłych kadr w rozwijającej się gospodarce potrzebni są dobrze dobrani i przygotowani zawodowo absolwenci szkół. Jedną z kluczowych kwestii jest bieżące aktualizowanie oferty kształcenia oraz realizowanych treści do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Dlatego zwróciliśmy uwagę na brak zapisów w projekcie ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, dotyczących obligatoryjnego zatrudnienia doradców zawodowych w szkołach. Zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach jest koniecznością przy tak dynamicznych zmianach rynku pracy. Pełnią oni kluczową rolę w	

		pomaganiu uczniom w poruszaniu się po zmieniającej się rzeczywistości zawodowej. Ponadto wspomagają uczniów w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej dopasowanej do ich predyspozycji, zainteresowań i indywidualnych potrzeb. Dzięki analizie rynku pracy, doradcy mogą wskazać zawody, które będą cieszyć się dużym zapotrzebowaniem w przyszłości. Projekt ustawy zakłada również zmiany w systemie kształcenia zawodowego i technicznego, które mają na celu lepsze przygotowanie młodzieży do wyzwań rynku pracy. Jednak zmiany w edukacji nie będą w pełni efektywne, jeśli nie będą wspierane przez odpowiednio realizowane doradztwo zawodowe w szkołach. Doradcy zawodowi mogą w tym kontekście pełnić rolę łącznika między szkołą, a rynkiem pracy, pomagając uczniom w lepszym zrozumieniu wymagań przyszłych pracodawców i wskazując konkretne umiejętności, które powinny zostać rozwijane. Doradcy mogą nawiązać współpracę z firmami i organizacjami z rynku pracy, organizując staże, praktyki zawodowe oraz spotkania z przedstawicielami różnych branż, co pozwoli uczniom lepiej poznać rynek pracy i w przyszłości znaleźć odpowiednie zatrudnienie. W kontekście wprowadzanych zmian w organizacji pracy w szkołach, w tym zmniejszenia obciążenia administracyjnego nauczycieli, doradcy zawodowi mogą wspierać nauczycieli i dyrektorów szkół w dostosowywaniu programu nauczania do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Doradcy zawodowi mogą również pełnić kluczową rolę w zakresie tworzenia innowacyjnych programów nauczania, które lepiej odpowiadają potrzebom uczniów i wymaganiom przyszłych pracodawców. Zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach jest również krokiem w stronę zmniejszenia nierówności edukacyjnych. W szczególności, w przypadku szkół w mniejszych miejscowościach czy na obszarach wiejskich, doradcy zawodowi mogą zapewnić uczniom lepszy dostęp do informacji o możliwościach dalszej kariery zawodowej i edukacyjnej, co może pomóc w wyrównaniu szans edukacyjnych. Nie ingerujemy w decyzje Ministerstwa Edukacji Narodowej w kwestii sposobu zatrudnienia doradców zawodowych w szkołach – czy będą oni zatrudnieni w oparciu o Kartę Nauczyciela, czy też w inny sposób. Rekomendujemy jednak konieczność dokonania takich zapisów w przepisach prawa oświatowego, które obligowałyby szkoły do realizacji	
--	--	--	--

		efektywnego doradztwa zawodowego poprzez umocowanie doradcy zawodowego w strukturze kadrowej szkół. Obecnie – co potwierdził raport NIK informujący o wynikach kontroli w szkolnictwie zawodowym, opublikowany 5 września 2025 roku – doradztwo zawodowe w szkolnictwie zawodowym realizowane jest na niewystarczającym poziomie lub nie jest realizowane.	
76.	Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	Rozważenie dodatkowych form wsparcia i rozwoju dla doradców zawodowych. Poza zmianami stricte ustawowymi dotyczącymi czasu pracy i wynagrodzenia, można także w szerszym kontekście nowelizacji podjąć działania zwiększające prestiż doradców poprzez politykę kadrową i awansową. Proponujemy np. rozważenie wprowadzenia preferencji w awansie zawodowym dla nauczycieli podejmujących rolę doradcy zawodowego (np. możliwość awansu w skróconym czasie przy spełnieniu określonych kryteriów jakości pracy doradczej), albo ustanowienie odrębnego tytułu honorowego lub nagrody dla wyróżniających się doradców zawodowych (analogicznie do nagród dla dyrektorów czy medali komisji edukacji). Choć niekoniecznie byłyby to zapisy w samej Karcie Nauczyciela, ich wprowadzenie równolegle (np. w drodze rozporządzeń wykonawczych MEN) przyczyniłoby się do wzrostu znaczenia tej specjalności w oświacie. Stowarzyszenie rekomenduje, aby Ministerstwo Edukacji rozważyło takie środki – na przykład ustanowienie centralnego funduszu nagród za wybitne osiągnięcia w doradztwie zawodowym, co dodatkowo zmotywuje i uhonoruje najlepszych doradców.	Uwaga nieuwzględniona Status zawodowy doradców zawodowych jest identyczny jak innych nauczycieli. Mogą oni korzystać ze skróconej ścieżki awansu zawodowego na takich samych zasadach jak inni nauczyciele. Nauczyciele doradcy zawodowi mają również możliwość ubiegania się o tytuł honorowy profesora oświaty. Nauczyciele doradcy zawodowi za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze otrzymują nagrody. Ponadto nauczyciele ci, tak jak i inni nauczyciele, są uprawnieni do dodatku motywacyjnego. Brak jest zatem uzasadnienia dla wprowadzenia dodatkowych nagród lub tytułu honorowego wyłącznie dla nauczycieli doradców zawodowych.
77.	Polskie Stowarzyszenie Wychowania Pozaszkolnego im. A. Kamińskiego	Apelujemy o uwzględnienie w w/w projekcie zmiany tygodniowej liczby godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych, o której mowa w art. 42 ust. 3 Ustawy Karta Nauczyciela poprzez wprowadzenie do art. 1 pkt 11 ustawy zmieniającej lit. e i f: e) w ust. 3 w tabeli w lp. 7 kol. 2 otrzymuje brzmienie: „Wychowawcy internatów, burs, świetlic dworcowych, stałych szkolnych schronisk młodzieżowych”, f) w ust. 3 w tabeli w lp. 9 kol. 2 otrzymuje brzmienie: „Nauczyciele pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, ogrodów jordanowskich, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych”, W chwili obecnej w Polsce (wg danych z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych) funkcjonuje 9 ogrodów jordanowskich (2 w Poznaniu, 1 w	Uwaga nieuwzględniona Kwestia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawców ogrodów jordanowskich nie była przedmiotem zmian zawartych w projekcie ustawy. Wszelkie zmiany w zakresie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli wymagają pogłębionej analizy oraz zapewnienia środków na sfinansowanie zmiany w przypadku obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Dlatego też propozycja ta nie może zostać uwzględniona.

		Radomiu, 5 w Warszawie, 1 w Żyrardowie). Oferta ogrodów jordanowskich jest praktycznie identyczna jak młodzieżowych domów kultury, pałaców młodzieży, czy ognisk pracy pozaszkolnej. Organizują one zajęcia artystyczne, sportowe i naukowe. Tymczasem nauczyciele ogrodów jordanowskich, przy pełnym etacie, prowadzą tygodniowo 30 godzin, podczas gdy ich koleżanki i koledzy z pozostałych placówek mają tych godzin 18. Jest to sytuacja, z gruntu, niesprawiedliwa powodująca, że jedna godzina pracy w ogrodzie jordanowskim jest blisko o połowę gorzej wyceniana od tej w pozostałych placówkach, ponadto powoduje to problemy ze znalezieniem nauczycieli chętnych do pracy. W uzasadnieniu do ustawy zmieniającej napisano (w kwestii przedmiotów zawodowych): ujednolicenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu z tygodniowym obowiązkowym wymiarem godzin zajęć nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w związku z tym że obecne zróżnicowanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć pomiędzy tymi stanowiskami nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli praktycznej nauki zawodu i jest źródłem problemów szkół z pozyskiwaniem do pracy tych nauczycieli; Dokładnie taka sama sytuacja dotyczy opisywanej w niniejszej uchwale sytuacji nauczycieli ogrodów jordanowskich. Ponieważ sytuacja dotyczy jedynie 9 placówek (i 4 miast) w całej Polsce liczymy na zrozumienie i trwałe usunięcie tej niesprawiedliwości.	
78.	Ogólnopolski Związek Zawodowy Psychologów	Obecne regulacje w zakresie pensum nauczyciela psychologa dają samorządom możliwość wyboru jego wysokości w przedziale od 20 do 22h. Funkcjonujący przepis doprowadza do nierówności w zakresie warunków pracy i płacy w poszczególnych samorządach. Należy ujednolicić pensum nauczycieli psychologów w całym kraju na optymalnym poziomie 20h tygodniowo. Kolejnym źródłem nierówności jest także niekorzystny sposób naliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i zastępstwa – wykonując te sama pracę, psycholog zatrudniony w wymiarze 22 h otrzyma niższą stawkę godzinową, aniżeli psycholog zatrudniony w wymiarze 20h. Ponadto należy zwrócić uwagę, że sytuacja ta niesie kolejne niekorzystne dla specjalistów konsekwencje – za realizację zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, doradztwa zawodowego czy rewalidacji nauczyciel psycholog otrzyma	Uwaga nieuwzględniona Kwestia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli psychologów nie była przedmiotem zmian zawartych w projekcie ustawy. Wszelkie zmiany w zakresie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli wymagają pogłębionej analizy oraz zapewnienia środków na sfinansowanie zmiany w przypadku obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Dlatego też propozycja ta nie może zostać uwzględniona.

		mniej, niż nauczyciel przedmiotu nawet w przypadku realizacji tego samego typu i rodzaju zajęć. Nauczyciel psycholog otrzyma wynagrodzenie zgodnie z dzielnikiem 20 lub 22, zaś nauczyciel przedmiotu zgodnie z dzielnikiem 18. W przypadku realizacji przez nauczyciela przedmiotu (dzielnik 18h) zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, należy naszym zdaniem, zastosować dzielnik jak w przypadku psychologa (20h), w przeciwnym wypadku w przypadku realizacji zastępstw doraźnych za nauczyciela przedmiotu psycholog powinien otrzymać wynagrodzenie jak nauczyciel przedmiotu (dzielnik 18h).	
79.	Rada Działalności Pożytku Publicznego	Rada Działalności Pożytku Publicznego zauważa, że w Polsce rośnie liczba nauczycieli prowadzących zajęcia edukacyjne mniejszości narodowych i etnicznych, języka regionalnego, a także pracujących w międzyszkolnych punktach katechetycznych. Zajęcia te często realizowane są w soboty i niedziele, co przekłada się na zwiększone obciążenie nauczycieli. Zauważamy, że sformułowanie art. 42c ust. 1 ustawy dotyczące „innych ważnych społecznie zadań” powinno uwzględnić również ten wymiar pracy nauczycieli.	Wyjaśnienie Przepis art. 42c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela ma zastosowanie do wszystkich nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej.
80.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwraca uwagę, że na gruncie obecnie obowiązujących przepisów brak jest rozwiązań prawnych pozwalających organom rentowym skutecznie występować do placówek oświatowych z wnioskiem o udzielenie informacji lub pomocy w sprawach świadczeń emerytalno-rentowych, w szczególności rent rodzinnych. W konsekwencji organy rentowe coraz częściej spotykają się z odmową udzielenia odpowiedzi na zapytania związane z przebiegiem procesu kształcenia świadczeniobiorców, co znacznie utrudnia, a w niektórych przypadkach wręcz uniemożliwia, sprawdzenie czy świadczeniobiorca w dalszym ciągu spełnia warunki do renty rodzinnej. Brak przepisu umożliwiającego pozyskiwanie ze szkół i uczelni informacji w celu weryfikacji uprawnień do rent rodzinnych, skutkuje wypłatą renty rodzinnej osobom nieuprawnionym. Zakład prowadzi obecnie prace nad maksymalnym usprawnieniem obsługi spraw z zakresu działalności ustawowej. Jednym z elementów kluczowych dla wprowadzanych usprawnień jest zapewnienie efektywnego mechanizmu pozyskiwania danych zasobów informacyjnych administrowanych przez inne podmioty publiczne. Docelowo założeniem	Uwaga częściowo uwzględniona W ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej w art. 66 w ust. 1 Zakład Ubezpieczeń Społecznych zostanie dodany do katalogu podmiotów uprawnionych do nieodpłatnego pozyskiwania raportów z bazy danych SIO. Natomiast, przedstawiona propozycja nadania nowego brzmienia art. 66b ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej nie może zostać zaakceptowana na obecnym etapie prac nad projektem ustawy. Po pierwsze proponowane zmiany wykraczają poza wniosek o wpis projektu do wykazu prac legislacyjnych. Ponadto, tak szeroki zakres danych osobowych, w tym danych wrażliwych np. dotyczących objęcia ucznia kształceniem specjalnym, powinien być przedmiotem konsultacji społecznych oraz uzyskać pozytywną opinię Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, a z uwagi na pilny charakter projektu, którego wejście w życie planowane jest na dzień 1 września 2025 r. nie jest to możliwe na obecnym zaawansowanym etapie prac nad projektem.

	jest zwolnienie klientów Zakładu z obowiązku przedstawiania zaświadczeń niezbędnych dla wykazania określonych okoliczności faktycznych. Najefektywniejszym sposobem realizacji ww. założeń jest wprowadzenie rozwiązań prawnych zapewniających możliwość systemowego pozyskiwania przez Zakład wymaganych do spraw danych przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych bez konieczności składania indywidualnych wniosków. Przepisy pozwalające na pozyskiwanie danych bez konieczności każdorazowego składania wniosków obowiązują już w polskim systemie prawnym. Jako przykład można wskazać: art. 46 ust. 2a oraz art. 47 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, art. 80c ust. 2a ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym. Możliwość pobierania danych przez Zakład w drodze wymiany danych z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych pozwoli na ograniczenie lub wręcz wyeliminowanie czasochłonnego procesu związanego z pozyskiwaniem informacji w trybie wnioskowym, a także zmniejszy obowiązki klientów Zakładu. Dotychczasowe regulacje wiążą się z koniecznością prowadzenia korespondencji, osobistą wizytą klienta Zakładu w innej publicznej placówce w celu pozyskania wymaganych informacji, angażują zarówno pracowników Zakładu, klienta Zakładu jak i podmiot zewnętrzny, do którego wniosek jest kierowany – czyli w tym przypadku odpowiednie Ministerstwo oraz poszczególne jednostki oświatowe. Przyjęcie proponowanych rozwiązań odciąży zatem zarówno Ministerstwo jak i placówki podlegające Ministerstwu w zakresie wydawania zaświadczeń na potrzeby załatwienia spraw klientów w ZUS. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wielokrotnie postulował o wprowadzenie odpowiednich zmian legislacyjnych w omawianym zakresie, przewidujących m. in. możliwość pozyskiwania przez Zakład ww. danych zarówno w drodze zapytania kierowanego do szkoły lub uczelni, jak i w drodze pozyskiwania danych z systemu informacji oświatowej oraz z systemu POL-on. Stosowna propozycja zmian legislacyjnych konsultowana była w trybie roboczym z ówczesnym Ministerstwem Edukacji i Nauki. Przygotowany przez Zakład projekt zmian obejmuje nie tylko przepisy umożliwiające pozyskiwanie danych istotnych z punktu widzenia świadczeń emerytalno-rentowych, ale również innych danych istotnych	Ponadto, zaproponowane zmiany w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 poz. 1571, z późn. zm.) powinny zostać przekazane do uzgodnienia ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, który prowadzi Zintegrowany System Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on.
--	--	---

	dla Zakładu w innych obszarach działalności. Projekt zawierał również szczegółowe uzasadnienie co do zasadności pozyskiwania określonych danych przez Zakład. Propozycje przepisów dotyczących pozyskiwania przez ZUS danych ze szkół i uczelni z prośbą o ich uwzględnienie w toku prac nad komentowanym projektem ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedstawił w załączniku (propozycje te dotyczą zmian: w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej, ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. w sprawie przyznawania renty socjalnej).	
--	---	--

Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego nie wyraziła opinii o projekcie ustawy w terminie określonym w art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. z 2024 r. poz. 949).

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji dla szerokiego grona podmiotów zainteresowanych materią regulowaną w zmienianych przepisach w projekcie, w tym obywateli. W ramach procesu opiniowania projektu udostępnionego na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, wpłynęły uwagi dotyczące:

- 1) rozszerzenia katalogu specjalistów, którzy mają być zatrudnieni w przedszkolu niebędącym przedszkolem specjalnym, w szkole podstawowej, liceum ogólnokształcącym, technikum i branżowej szkole I stopnia, niebędących szkołami specjalnymi, w szkole artystycznej realizującej kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej lub liceum ogólnokształcącego oraz w zespole, w skład którego wchodzi to przedszkole lub ta szkoła, o doradców zawodowych. Wskazano, iż biorąc po uwagę liczbę zadań doradców zawodowych określonych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego oraz w rozporządzeniu w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej koniecznym wydaje się umożliwienie szkołom zatrudnienia doradcy zawodowego "na etat" w celu zapewnienia wysokiej jakości świadczonej przez nich pomocy uczniom w świadomym wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej. W związku z tym zmianie powinien ulec art. 42d ustawy – Karta Nauczyciela – uwaga uwzględniona;
- 2) terminu wejścia w życie zmian w zakresie nagrody jubileuszowej – propozycja od września a nie od 1 stycznia 2026 r. – uwaga nieuwzględniona. Z uwagi na uwarunkowania budżetowe nie jest możliwe wejście w życie przepisu przyznającego nauczycielom prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy z dniem 1 września 2025 r., tj. w trakcie obecnego roku budżetowego, gdyż w tym terminie nie jest możliwe zagwarantowanie środków na wypłatę tej nagrody;
- 3) usunięcia w projektowanym art. 42 ust. 2cc ustawy – Karta Nauczyciela pojęcia „plan zajęć nauczyciela” – uwaga uwzględniona;

- 4) usunięcia projektowanego art. 42 ust. 2cc ustawy – Karta Nauczyciela – uwaga nieuwzględniona. Proponowany art. 42 ust. 2cc ustawy – Karta Nauczyciela gwarantuje, że nie będzie możliwe przydzielenie nauczycielowi godzin doraźnych zastępstw, także za jego zgodą, w czasie, w którym powinien on realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. Przepis ten nie doprowadzi zatem do odwoływania zaplanowanych zajęć np. z psychologiem. Za zgodą nauczyciela możliwe będzie przydzielenie mu godzin doraźnych zastępstw, za dodatkowym wynagrodzeniem, jedynie w czasie, w którym miał zaplanowane inne zajęcia niż zajęcia prowadzone bezpośrednio z uczniami i wychowankami. W takim przypadku zaplanowane do realizacji przez nauczyciela godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie ustalonym przez dyrektora szkoły. Takie rozwiązanie jest oczekiwane przez nauczycieli bowiem umożliwia im realizację doraźnych zastępstw za dodatkowym wynagrodzeniem, z drugiej strony nie odbywa się to kosztem zajęć prowadzonych z uczniami lub wychowankami. Jednocześnie należy zauważyć, że nauczyciel ma prawo nie wyrazić zgody na realizację doraźnych zastępstw w czasie zaplanowanych do realizacji godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych na rzecz uczniów;
- 5) wprowadzenia możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia przez nauczyciela, który posiada uprawnienia do wcześniejszej emerytury – uwaga wyjaśniona - w projekcie ustawy zaproponowano zmianę, zgodnie z którą nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia będzie mógł zostać udzielony na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Rozwiązanie to ułatwi nauczycielom korzystanie z leczenia lub rehabilitacji w uzdrowiskach;
- 6) ujednolicenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli psychologów we wszystkich szkołach, obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli psychologów do 18 lub 20 godzin, uniezależnienia stawki za godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa nauczyciela psychologa od tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, nierówności płacowych wynikających z wyższego pensum nauczycieli specjalistów poprawy warunków pracy nauczycieli psychologów – uwagi nieuwzględnione. Wszelkie zmiany w zakresie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli czy zmiany stawek wynagrodzenia nauczycieli wymagają pogłębionej analizy oraz zapewnienia środków na sfinansowanie zmiany w przypadku obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Dlatego też propozycje te nie mogą zostać uwzględnione;
- 7) podwyższenia wynagrodzeń nauczycieli psychologów o 20% – uwaga nieuwzględniona, podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli odbywa się poprzez podwyższenie kwoty bazowej dla nauczycieli określonej corocznie w ustawie budżetowej;
- 8) zniesienia realizowania ścieżki awansu zawodowego przez nauczycieli psychologów lub zatrudniania nauczycieli psychologów na podstawie Kodeksu pracy a nie ustawy – Karta Nauczyciela – uwaga nieuwzględniona. Zniesienie awansu zawodowego dla nauczycieli psychologów wymagałoby zatrudniania ich na podstawie Kodeksu pracy a nie ustawy – Karta Nauczyciela. Taka zmiana wiązałaby się z daleko idącymi konsekwencjami dla nauczycieli psychologów, w szczególności w zakresie ich czasu pracy, urlopów wypoczynkowych i wymagałaby przeprowadzenia szerokich konsultacji;
- 9) wprowadzenia w ustawie – Karta Nauczyciela dodatków specjalistycznych dla psychologów, analogicznych do stopnia awansu zawodowego – uwaga nieuwzględniona. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie przewidują dodatków specjalistycznych i nie planuje się wprowadzenia takich dodatków;
- 10) wprowadzenia dodatku za warunki pracy dla nauczycieli psychologów zatrudnionych w szkołach – uwaga dotyczy kwestii, która nie jest regulowana w drodze ustawy, lecz rozporządzenia;
- 11) wprowadzenia dodatku za warunki pracy za wczesne wspomaganie rozwoju dziecka – uwaga dotyczy kwestii, która nie jest regulowana w drodze ustawy, lecz rozporządzenia;

- 12) nadmiaru obowiązków realizowanych przez nauczycieli psychologów, konieczności ograniczenia zadań wychowawczych, organizacyjnych i dydaktycznych, które nie są kompetencjami psychologa, likwidacji dyżurów na przerwach międzylekcyjnych dla nauczycieli psychologów, wprowadzenia działań ograniczających biurokrację w codziennej praktyce szkolnej. Nauczyciele coraz więcej czasu poświęcają na sprawozdawczość kosztem pracy z uczniami – uwagi dotyczą kwestii, które nie są regulowane w ustawie – Karta Nauczyciela;
- 13) dostosowania placówek do potrzeb psychologa, stworzenia w pełni wyposażonych gabinetów z dostępem do najnowszych pomocy terapeutycznych – uwaga dotyczy kwestii, która nie jest regulowana w ustawie – Karta Nauczyciela;
- 14) wpisania obowiązku tajemnicy zawodowej psychologa w Karcie Nauczyciela oraz zapewnienia dostępu nauczycieli psychologów do superwizji finansowanej lub współfinansowanej przez organ prowadzący – uwagi nieuwzględnione, kwestia tajemnicy zawodowej psychologa, w tym również nauczyciela psychologa, została uwzględniona w projekcie ustawy o zawodzie psychologa;
- 15) zwiększenia minimalnego zatrudnienia psychologa 1 etat na 100 uczniów (w tym również dzieci przedszkoli), zapewnienia pełnych etatów w jednej szkole nauczycielom psychologom – przepisy art. 42d ustawy – Karta Nauczyciela określają standardy zatrudnienia nauczycieli specjalistów: pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów lub terapeutów pedagogicznych. Decyzja o zatrudnieniu określonych nauczycieli specjalistów w danym przedszkolu lub szkole jest uzależniona od potrzeb dzieci lub uczniów;
- 16) wprowadzenia rozwiązania, że godzina zajęć rewalidacyjnych i innych specjalistycznych trwa 45 minut – uwaga dotyczy kwestii, która nie jest regulowana w drodze ustawy, lecz rozporządzenia;
- 17) likwidacji godzin dostępności w szkole – uwaga nieuwzględniona, kwestia ta nie jest przedmiotem zmian zawartych w projekcie ustawy;
- 18) konieczności zmian w zakresie czasu pracy nauczycieli w placówkach całodobowych. Wciąż brak gwarancji wolnych niedziel, co stoi w sprzeczności z ideą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z art. 42c ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela w szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. W jednostkach, w których dzieci przebywają we wszystkie dni tygodnia, w tym w niedzielę, nie jest możliwe zapewnienie nauczycielom wszystkich niedziel wolnych od pracy;
- 19) dodania przepisów gwarantujących dodatkowe wynagrodzenie (100%) za pracę w dni ustawowo wolne od pracy – uwaga nieuwzględniona. Kwestia ta może zostać poddana analizie w ramach dalszych prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli;
- 20) dodania przepisów, zgodnie z którymi dni świąteczne nie pomniejszają puli urlopu wypoczynkowego nauczyciela – uwaga nieuwzględniona. Uprawnienia nauczycieli w zakresie urlopu wypoczynkowego są znacznie szersze niż innych grup zawodowych;
- 21) określenia w ustawie – Karta Nauczyciela, że godziny nadwymiarowe są realizowane powyżej 40-godzinnego tygodnia czasu pracy a nie w ramach czasu pracy nauczycieli – uwaga nieuwzględniona;
- 22) umożliwienia nauczycielom mężczyznom przechodzenia na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne o 5 lat wcześniej – uwaga nieuwzględniona. Nie przewiduje się zmiany warunków przechodzenia na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, które jest świadczeniem wygasającym, a jedynie rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do tego świadczenia;

II. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projektowana ustawa nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

III. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa wraz ze wskazaniem kolejności dokonania zgłoszeń albo informację o ich braku.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) z chwilą skierowania projektu ustawy do konsultacji publicznych oraz opiniowania, projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Edukacji. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie przepisów tej ustawy.

**Zestawienie nieuwzględnionych uwag zgłoszonych w ramach opiniowania,
o którym mowa w § 38 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2024 r. poz. 806, z późn. zm.)**

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Treść uwagi	Stanowisko MEN
1.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 9a ust 2a Pozytywnie opiniujemy wprowadzenie ust. 2a w proponowanym brzmieniu, ponieważ stanowi ona realizację postulatu strony społecznej i wyeliminuje wątpliwości dotyczące tego, w której szkole nauczyciel początkujący winien realizować przygotowanie do zawodu, w razie równoległego zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1/2 etatu. Poddajemy jednak w tym miejscu pod wątpliwość czy przepis ten nie powinien jednoznacznie wskazywać, że w tej sytuacji awans zawodowy jest realizowany w jednej szkole – wskazanej przez nauczyciela. Powyższe wynika z faktu, że pojęcie „podstawowe miejsce pracy” nie jest zdefiniowane w Karcie Nauczyciela. Nie widzimy również powodu, dla którego awans miałby być realizowany w szkole, w której nauczyciel pracuje w większym wymiarze czasu pracy lub tam, gdzie otrzymuje wyższe wynagrodzenie (to można by rozumieć, jako podstawowe miejsce pracy). Uważamy, że warto dopuścić pewną swobodę w wyborze szkoły, w której realizuje się awans zawodowy, oczywiście mając na uwadze, że musi być to szkoła, w której nauczyciel zatrudniony jest w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru godzin.	Uwaga nieuwzględniona Proponowany art. 9a ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje, że to nauczyciel dokonuje wyboru, w której szkole będzie odbywał przygotowanie do zawodu nauczyciela, wskazując, która szkoła jest jego podstawowym miejscem zatrudnienia. Należy zauważyć, że przepisy prawa nie rozstrzygają, która szkoła jest podstawowym miejscem zatrudnienia nauczyciela w przypadku zatrudnienia w więcej niż jednej szkole. Szkołę tę wskazuje nauczyciel. Ponadto zaproponowana regulacja jest zbieżna z obowiązującym art. 53a ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela, który dotyczy przyznania nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela jednorazowego świadczenia na start (wyплаcanego w ciągu 30 dni od dnia rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela). Nauczyciel pozostający jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy świadczenie na start otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Poza tym deklaracja nauczyciela dotycząca „podstawowego miejsca zatrudnienia” niezbędna jest do obliczania dodatku za wysługę lat, o czym mowa w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 755, z późn. zm.).
2.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Art. 10 ust. 2 i 3 KN – Doprecyzowanie definicji nauczyciela początkującego i osoby rozpoczynającej pracę w szkole Osoba zatrudniana na podstawie art. 10 ust. 2 lub 3 KN nie była jeszcze zatrudniona w żadnej jednostce systemu oświaty, a więc nie jest nauczycielem, tylko osobą rozpoczynającą pracę w szkole.	Uwaga nieuwzględniona Na podstawie art. 10 ust. 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela możliwe jest zatrudnienie nie tylko osoby, która rozpoczyna pracę w szkole, ale również osoby, która pracowała już w szkole na stanowisku nauczyciela, lecz nie

		Skoro KN uzależnia możliwość nawiązania umowy na czas nieokreślony (art. 10 ust. 3a KN) od okoliczności wcześniejszego zatrudnienia w szkole to oznacza to, że ustawa dokonuje rozróżnienia między adresatami normy według kryterium zatrudnienia w szkole. Propozycja: zmiana pojęcia w art. 10 ust. 2 i 3 KN „nauczyciela początkującego” na „osobę rozpoczynającą pracę w szkole”.	spełniła w trakcie trwania pierwszej umowy o pracę wszystkich warunków niezbędnych do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, np. została zatrudniona w trakcie roku szkolnego i do zakończenia roku szkolnego nie przepracowała jeszcze 11 miesięcy w szkole lub nie uzyskała oceny pracy. Dlatego też przepisy te nie powinny odnosić się wyłącznie do osoby rozpoczynającej pracę w szkole. Ponadto należy zauważyć, że rozwiązanie to będzie spójne z innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela, np. art. 10 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania, przy czym dotyczy on nawiązania wszystkich stosunków pracy na stanowisku nauczyciela, w tym także z osobami rozpoczynającymi pracę w szkole.
3.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 28a KN Potrzeba wprowadzenia przepisu ochronnego odnośnie ochrony przedemerytalnej wynika z tego, że art. 39 k.p. dotyczy jedynie umów o pracę, a więc nie pozostałych rodzajów stosunków pracy, w tym stosunków na podstawie mianowania. Jednakże ochrona przedemerytalna nie wyczerpuje wszystkich norm ochronnych przewidzianych w k.p. W tym zakresie należy przywołać zakazy wypowiedzania umów o pracę podczas: – w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (art. 41 k.p.); – w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego (art. 177 § 1 k.p.); – w okresie urlopu wychowawczego (art. 186⁸ k.p.). Nie ma uzasadnienia normatywnego dla wprowadzenia dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jedynie części kodeksowej ochrony przed wypowiedzeniem, które nie byłoby sprzeczne z zasadą równego traktowania i zakazem dyskryminowania. Nie ma więc uzasadnienia dla przyjęcia rozwiązania, aby nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania mieli gorszą sytuację prawną od nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dodać należy, że zgodnie z tezą wyrażoną w wyroku Sądu Najwyższego z	Wyjaśnienie Zaproponowane przepisy art. 28a i art. 28b ustawy – Karta Nauczyciela dotyczą ochrony przedemerytalnej nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania i umowy o pracę na czas nieokreślony, z uwzględnieniem specyfiki pracy przedszkoli, szkół i placówek. Dotychczas nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie byli bowiem objęci ochroną przedemerytalną. Natomiast zgodnie z dotychczasowym orzecnictwem, nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania podlega ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego. Z uwagi na sposób ukształtowania w ustawie – Karta Nauczyciela urlopów wypoczynkowych nauczycieli oraz przesłanek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami nie jest natomiast zasadne wprowadzenie przepisu zakazującego wypowiedzenie stosunku pracy w czasie urlopu nauczyciela. Co do zasady, w szkołach tzw. „feryjnych” wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych nauczyciel musi otrzymać do końca maja danego roku, tj. w okresie, kiedy nauczyciel nie korzysta z urlopu wypoczynkowego. Nie jest natomiast zasadne wprowadzenie takiej ochrony w okresie urlopu, np. w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z otrzymaniem przez nauczyciela negatywnej oceny pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że w celu zachowania zasady równości w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie jest możliwe

		19.10.2010 r., II PK 85/10 (LEX nr 687021), ochronie z art. 177 § 1 k.p. podlega także nauczycielka zatrudniona na podstawie mianowania. Sąd Najwyższy podniósł, że pragmatyka nauczycielska nie reguluje kwestii ochrony macierzyństwa, więc zastosowanie art. 177 § 1 k.p. należy interpretować zgodnie z zasadami współżycia społecznego – zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. W związku z tym należy uznać, że podczas urlopu macierzyńskiego nie można wypowiedzieć nauczycielce jej stosunku pracy. W związku z tym, przy założeniu konieczności rozszerzenia art. 28a KN o odesłanie do sytuacji wskazanych w art. 41, art. 177 § 1 i art. 186⁸ k.p., norma ta musi zostać adekwatnie uzupełniona o odesłanie do art. 47 k.p., a więc dookreślenia kwestii ustalenia wynagrodzenia w sytuacji sądowego przywrócenia do pracy. Propozycja: doprecyzowanie art. 28a KN poprzez uwzględnienie sytuacji wskazanych w art. 41, art. 47, art. 177 § 1, art. 186⁸ k.p. Nowelizacja w art. 28a KN, poprzez wprowadzenie do treści przepisu także umów na czas nieokreślony, dokonuje wyłączenia ochrony w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów okresowych. Nie ma żadnego uzasadnienia, aby w KN regulować szczególną ochronę przedemerytalną dla nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów o pracę, skoro są oni w całości objęci ochroną kodeksową bez rozróżnienia na rodzaj umowy o pracę. Wprowadzenie do treści przepisu art. 28a KN także umów o pracę na czas nieokreślony, dokonuje wyłączenia ochrony w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umów okresowych. Wprowadzenie art. 28a KN w ustawie szczególnej spowoduje wyłączenie stosowania art. 39 k.p. na zasadzie art. 91 c ust. 1 KN i art. 5 k.p. w odniesieniu do nauczycielskich umów okresowych, które obecnie wypowiedane są na takich samych zasadach co umowy na czas nieokreślony. Propozycja: doprecyzowanie art. 28a KN poprzez wykreślenie umowy o pracę na czas nieokreślony.	nieuwzględnienie nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nauczycieli zatrudnionych na tej podstawie obowiązywałby bowiem inny zakres ochrony niż nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.
4.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 6 projektu ustawy należy usunąć pkt 3 w proponowanym nowym art. 28b Karty – utrzymanie tej przesłanki wykluczającej bezwzględną ochronę przedemerytalną spowoduje pozorność tej ochrony i jest sprzeczne z ostatnimi uchwałami Sądu Najwyższego.	Uwaga nieuwzględniona W przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian

5.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 28b KN Adekwatnie do ww. zmiany art. 28a KN, z treści art. 28b należy usunąć pkt 3 lit. b KN, dotyczący umowy o pracę na czas nieokreślony. W treści art. 28b pkt 3 lit. a KN proponuje się rozszerzyć zakres normatywny o: – uzupełnienie zatrudnienia (art. 22 ust. 1 KN); – częściowego lub całkowitego przeniesienia na inne stanowisko (art. 18 ust. 1 KN).	organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć, zastosowanie ochrony przewidzianej w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie zawsze będzie możliwe. Przepis ten w razie zaistnienia w szkole jednego z ww. przypadków będzie chronił przed rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli będzie możliwy wybór innego nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy. Mogą jednak zaistnieć sytuacje, że wybór taki nie będzie możliwy, np. nauczyciel jest jedynym nauczycielem w szkole nauczającym danego przedmiotu lub prowadzącym dane zajęcia, a liczba zajęć prowadzonych przez nauczyciela ulegnie zmniejszeniu, uniemożliwiając dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć. W takim przypadku przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko nie będzie możliwe, jeżeli nie będzie on posiadał kwalifikacji wymaganych do zajmowania innego stanowiska. W projekcie ustawy zaproponowano jednakże rozwiązania, które w takich przypadkach będą w większym niż obecnie stopniu chroniły nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obecnie, w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nie jest możliwe dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, i nie ma obowiązku zaproponowania nauczycielowi ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nawet, gdy byłoby ono możliwe. W projekcie ustawy proponuje się wyłączenie ochrony, o której mowa w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela w przypadkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe oznacza, że w razie zaistnienia przypadków określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany zaproponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy będzie możliwe jedynie w przypadku niewyrażenia przez nauczyciela zgody na to ograniczenie. Natomiast jeżeli nie będzie możliwe ograniczenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela, gdyż np. w szkole nie będzie nauczany w
6.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Tym samym projekt w sposób enumeratywny wymienia wszelkie możliwe przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, wskazując je jako przypadki wyłączenia przedmiotowej ochrony. Zabieg ten w konsekwencji spowoduje, że ochrona przedemerytalna nauczycieli będzie iluzoryczna. Wbrew twierdzeniom prawodawcy wskazane rozwiązanie odbiega od standardów ochrony stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy. Założeniem art. 39 Kodeksu pracy jest, aby osoby na 4 lata przed emeryturą, w sytuacji wykluczenia z rynku pracy, miały możliwość godnej egzystencji albo jako pracownicy chronieni, albo też jako osoby korzystające ze świadczenia przedemerytalnego. Powszechnie przyjmuje się, że jest to zmiana korzystna dla pracowników, gdyż podnosi poziom ochrony. Wyłączona jest natomiast – tylko i wyłącznie – w sytuacji ogłoszenia upadłości i likwidacji zakładu pracy, a także wobec pracowników, którzy uzyskali prawo do renty. Biorąc pod uwagę powyższe, za uzasadniony należy uznać pogląd, zgodnie z którym projektowana zmiana powinna przybrać formę identyczną jak w Kodeksie pracy, ograniczając ochronę przedemerytalną jedynie do sytuacji całkowitej likwidacji szkoły oraz nabycia przez nauczyciela prawa do renty.	

			kolejnych latach szkolnych dany przedmiot lub prowadzony dany rodzaj zajęć, ochrona przedemerytalna nie będzie miała zastosowania. Nie jest bowiem zasadne zatrudnianie i wynagradzanie nawet przez 4 lata nauczyciela, który w tym okresie nie będzie świadczył pracy i nie będzie możliwości przeniesienia go na inne stanowisko. Analogiczne rozwiązania, w celu zachowania zasady równości, zostały przewidziane dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie takiego nauczyciela w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany zaproponować nauczycielowi zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na to zmniejszenie albo nie będzie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w zmniejszonym wymiarze, będzie możliwe wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zasadne jest również wyłączenie ochrony przedemerytalnej w przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, który uzyskał negatywną ocenę pracy, nie wskazując w tym zakresie żadnych wyjątków. Z uwagi na konieczność zapewnienia odpowiedniej jakości nauczania, wychowania i opieki, nie jest zasadne objęcie projektowaną ochroną przedemerytalną nauczycieli, którzy uzyskali negatywną ocenę pracy. Stanowiłoby to bowiem zagrożenie, że nauczyciel w dalszym ciągu nie będzie prowadził poprawnie merytorycznie i metodycznie zajęć, dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, dbał o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki, czy też nie będzie właściwie realizował innych obowiązków.
7.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 35 ust. 3a KN Przepis ten określa zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych. Pierwszą kwestią jaką należy zasygnalizować, to że praca w godzinach nadwymiarowych jest pracą w wymiarze ponadstandardowym. Kodeks pracy za pracę w ramach ponadstandardowego wymiaru pracy przewiduje dodatkowe wynagrodzenie, np. w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek do wynagrodzenia w	Uwaga nieuwzględniona Godziny nadwymiarowe są realizowane przez nauczyciela w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin tygodniowo i nie mogą być utożsamiane z pracą w godzinach nadliczbowych. Należy zauważyć, że nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za wszystkie zadania realizowane w ramach czasu pracy, a w przypadku realizowania w tym czasie godzin nadwymiarowych otrzymuje z tego tytułu również dodatkowe wynagrodzenie. Dlatego też nie jest zasadne

		wysokości 100% lub 50% (art. 151 ¹ § 1 k.p.). Jedynie wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych dla nauczycieli nie dość, że nie zawiera ww. dodatków, to na dodatek jest niższe niż godzinowa stawka osobistego zaszergowania nauczyciela – ze względu na niezaliczanie dodatku stażowego. Stąd też postulatem jest aby wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych uwzględniało dodatek stażowy oraz dodatek do wynagrodzenia w wysokości np. 50% osobistej stawki zaszergowania.	porównywanie stawki wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe do przewidzianego w Kodeksie pracy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.
8.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 8 lit. c projektu ustawy (dotyczy art. 35 ust. 3a Karty) należy jednoznacznie wskazać, że „dzielną jest suma przyznanej nauczycielowi stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę lat i dodatku za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach nadwymiarowych oraz doraźnego zastępstwa odbywa się w warunkach trudnych lub uciążliwych”.	
9.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 35 ust. 3d KN Przepis określa sytuacje, kiedy nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe w sytuacji, kiedy nie zrealizował zajęć z powodów wskazanych ustawą. W treści art. 35 ust. 3d pkt 2 KN pod przyczyną niezrealizowania zajęć wskazano przyczyny niedotyczące nauczyciela, ale tylko w odniesieniu do godzin nauczania indywidualnego. Tymczasem w systemie oświaty występują innego rodzaju zajęcia realizowane z uczniem „jeden na jeden”, które nie stanowią jednak zajęć w ramach nauczania indywidualnego (np. nauka gry na instrumencie w szkołach muzycznych). Nieobecność ucznia w ramach ww. zajęć powoduje utratę wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych, mimo że nauczyciel nie ponosi winy za ich nieodbycie się i pozostaje w gotowości do pracy. Projektowana treść art. 35 ust. 3d KN nadal nie reguluje ww. sytuacji. W związku z tym występuje postulat, aby w tym zakresie przywrócić regulację art. 35 ust. 4 KN w wersji obowiązującej do lipca 1992 r., która utrzymywała prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych również w wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Propozycja: doprecyzowanie art. 35 ust. 3d KN poprzez utrzymanie prawa do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych również w	Uwaga nieuwzględniona W projekcie ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw wprowadza się generalną zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje za zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek, którzy są wynagradzani na podstawie przepisów ustawy – Karta Nauczyciela. Od tej zasady przewiduje się jednak dwa wyjątki. Jednym z nich jest przyznanie nauczycielowi prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w przypadku, gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo oświatowe, nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć. Wprowadzenie tego wyjątku jest uzasadnione szczególnym charakterem tych zajęć. Zgodnie z art. 127 ust. 2 ustawy – Prawo oświatowe indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem obejmuje się dzieci i młodzież, których stan zdrowia uniemożliwia lub znacznie utrudnia uczęszczanie do przedszkola, innej formy wychowania przedszkolnego, oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej lub szkoły. Zajęcia indywidualnego przygotowania przedszkolnego lub zajęcia

		wypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.	
10.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Obecnie na podstawie art. 91c ust. 1 KN zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W tej kategorii spraw można założyć, że zastosowanie będzie miał art. 81 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – dalej k.p. Przepis ten stwierdza, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis art. 81 § 1 k.p. ma zastosowanie do wypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, ale mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy w zakresie zarządzania lub tak jak w przypadku szkół z realizowania zadań statutowych szkoły (organizacja wycieczek, rekolekcje etc.). W tej argumentacji utwierdza uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. (III PZP 29/87, OSNC 1989/1/9), w której stwierdzono, że nauczyciel prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji. Sąd Najwyższy stwierdził, że prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 3 KN prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie	indywidualnego nauczania na ogół są prowadzone w miejscu pobytu dziecka lub ucznia, w szczególności w domu rodzinnym, co wynika z § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (Dz. U. z 2023 r. poz. 2468, z późn. zm.). Realizowanie zajęć w miejscu pobytu dziecka lub ucznia często stanowi dodatkową uciążliwość dla nauczycieli związaną z koniecznością dojazdu do dziecka lub ucznia. Dzieci i uczniowie objęci indywidualnym obowiązkowym rocznym przygotowaniem przedszkolnym lub indywidualnym nauczaniem, z uwagi na swój stan zdrowia częściej niż inni uczniowie nie są w stanie uczestniczyć w zajęciach. Jednak nie zawsze informacje o tym są wcześniej zgłaszane do szkoły i nauczyciel dowiaduje się o braku możliwości przeprowadzenia zajęć z dzieckiem lub uczniem dopiero po dotarciu do domu ucznia. Dlatego też zasadne jest, aby w przypadku tych zajęć nauczyciel zachowywał prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe pomimo ich niezrealizowania, jeżeli był gotów do ich realizacji. Drugi przypadek, w którym nauczyciel zachowa prawo do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe będzie dotyczył m.in. sytuacji, w których nauczyciel nie zrealizuje godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w arkuszu organizacji szkoły, gdyż otrzyma polecenie np. sprawowania opieki na wycieczce szkolnej, zawodach sportowych, imprezie szkolnej itp. Pomimo tego, że nauczyciel w dniu wycieczki, zawodów sportowych itp., często pracuje o wiele dłużej niż gdyby realizował swoje stałe zajęcia, otrzymałby niższe wynagrodzenie niż gdyby prowadził zajęcia w szkole (jeżeli nie zachowałby prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe). Obecnie rodzi to poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli szkół, które nie wypłacają wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w takich przypadkach, mając na uwadze, że nauczyciele innych szkół w tych samych przypadkach otrzymują wynagrodzenie za niezrealizowane godziny nadwymiarowe. Nie przewiduje się natomiast zachowania prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny nadwymiarowe w każdym przypadku. Jednocześnie należy zauważyć, że przepisy art. 81 § 1 Kodeksu pracy w przypadku pozostawiania pracownika w gotowości do pracy nie przewidują wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

		nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także ponadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub – w przypadku wystąpienia przeszkód –zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Na szkole spoczywa ryzyko realizacji programu, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opału czy epidemii lub nawet nie usprawiedliwionej nieobecności całej klasy. Reasumując, należy uznać, że nauczyciel w świetle art. 35 ust. 3 KN traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie lub w związku z przypadaniem w tygodniu pracy dnia ustawowo wolnego od pracy. Zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia za takie godziny, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn wprost zależnych od szkoły (np. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii), jak również od niej niezależnych (np. przerwa w nauczaniu spowodowana warunkami atmosferycznymi, nieusprawiedliwiona absencja uczniów). Szkoła bowiem ponosi ryzyko prowadzenia nauczania, w ramach którego zobowiązana jest zapewnić nauczycielowi realizację przydzielonych mu godzin pracy, w tym ponadwymiarowych. Tymczasem projekt zakłada, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe będzie przysługiwać jedynie za „przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych”, co w sposób obiektywny ogranicza prawa pracownicze względem aktualnego stanu prawnego.	
11.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	W projekcie ustawy proponuje się również zmianę przesłanki przydzielenia nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. Zdaniem prawodawcy wątpliwości budzi rzekomo, czy godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielone, np. nauczycielowi psychologowi, pedagogowi, logopedzie, bibliotekarzowi. Zgodnie z treścią aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 ustawy z 26.06.1982 r. – Karta Nauczyciela – dalej KN, przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć: dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych – powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zatem katalog zajęć realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych nie obejmuje wyłącznie zajęć dydaktycznych, ale i	Uwaga nieuwzględniona Projektowany art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela nie rozszerza możliwości przydzielania nauczycielom godzin ponadwymiarowych, a jedynie porządkuje przepisy ustawy – Karta Nauczyciela. Sformułowana obecnie w tym przepisie przesłanka „szczególnych wypadków, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania” rodzi wątpliwości interpretacyjne, bowiem nie wszyscy nauczyciele realizują bezpośrednio program nauczania. Przepisy ustawy – Karta Nauczyciela przewidują możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych również przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, np. art. 42d ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych na

		także zajęcia wychowawcze i opiekuńcze. Jednocześnie w myśl art. 3 pkt 1 KN, ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN. Nie budzi zatem żadnych wątpliwości, że na gruncie aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 KN pod pojęciem "nauczyciela" należy rozumieć także wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, a więc także logopedów, psychologów, pedagogów, etc. Pomysł, aby nauczyciela można było zobowiązać do pracy w godzinach ponadwymiarowych w „szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły” wydaje się być kontrowersyjny. Głównym mankamentem tego rozwiązania jest próba zastąpienia jasnych przesłanek przydzielania godzin ponadwymiarowych nowym, nieostrym i niejasnym terminem „szczególnych przypadków wynikających z potrzeb szkoły”, który w praktyce będzie interpretowany w sposób całkowicie dowolny.	stanowisku nauczyciela pedagoga, pedagoga specjalnego, psychologa, logopedy i terapeuty pedagogicznego. Ponadto art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje, że przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Użyte w tym przepisie pojęcie „tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” nawiązuje do sformułowania zawartego w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karty Nauczyciela. Zajęcia, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karty Nauczyciela określa się potocznie jako tzw. „pensum dydaktyczne” nauczyciela. Art. 35 ust. 2 ustawy – Karty Nauczyciela umożliwia więc przydzielanie nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych takich samych zajęć, jakie mogą im być przydzielane do realizacji w ramach pensum dydaktycznego. W ramach pensum dydaktycznego nauczycielom mogą być z kolei przydzielane zarówno zajęcia dydaktyczne, związane z realizacją programów nauczania, jak również innego rodzaju zajęcia, np. opiekuńcze, wychowawcze, specjalistyczne w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Rodzaj zajęć przydzielanych nauczycielom zarówno w ramach pensum dydaktycznego, jak i godzin ponadwymiarowych uzależniony jest od rodzaju szkoły lub placówki, w której jest on zatrudniony (w większości placówek oświatowych nie realizuje się zajęć dydaktycznych), kwalifikacji nauczyciela i stanowiska, na którym jest on zatrudniony (zajęć dydaktycznych nie realizują nauczyciele specjaliści: pedagog, psycholog, logopeda, doradca zawodowy, nauczyciele świetlicy czy nauczyciele bibliotekarze, chyba, że mają oni jednocześnie kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych i zajęcia takie są im przydzielane w ramach tzw. pensum łączonego, o którym mowa w art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela). Regulacja zawarta w art. 35 ust. 2 ustawy – Karty Nauczyciela jest obecnie niespójna ze sformułowaniem zawartym w art. 35 ust. 1 tej ustawy, który przewiduje, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane wyłącznie w celu „realizacji programu nauczania”. Sformułowanie zawarte obecnie w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela mogłoby sugerować, że godziny ponadwymiarowe mogą być przydzielane nauczycielom wyłącznie w celu realizacji programów nauczania, a więc realizacji zajęć dydaktycznych. Natomiast w praktyce, na podstawie art. 35 ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela godziny ponadwymiarowe przydzielane są również nauczycielom,
--	--	--	---

			którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, tj. zajęć dydaktycznych. Umożliwia to, jak wyżej wskazano, przepis w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Zachodzi zatem potrzeba jedynie uspoźnienia art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela z art. 35 ust. 2 i innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela przewidującymi możliwość realizowania godzin ponadwymiarowych przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania oraz dostosowania przesłanki przydzielania godzin ponadwymiarowych do potrzeb szkół w tym zakresie, a także stosowanej praktyki. W związku z powyższym, proponuje się, aby przesłanką przydzielenia nauczycielom godzin ponadwymiarowych były szczególne przypadki wynikające z potrzeb szkoły. Tak określona przesłanka ma charakter ogólny i odnosi się do wszystkich rodzajów zajęć realizowanych przez nauczycieli w ramach godzin ponadwymiarowych, a więc zarówno zajęć dydaktycznych, związanych z realizacją programu nauczania, jak również innego rodzaju zajęć. Mając na uwadze, iż obecnie godziny ponadwymiarowe są przydzielane bez względu na rodzaj zajęć realizowanych w ramach tych godzin, a w związku z tym w ramach godzin ponadwymiarowych, nauczyciele nie tylko realizują program nauczania, ale również innego rodzaju zajęcia, jakie są przez nich realizowane w ramach pensum dydaktycznego, zmiana ta nie powinna mieć wpływu na przydzielanie nauczycielom godzin ponadwymiarowych, w tym rozszerzenie dotychczasowej możliwości przydzielania nauczycielom tych godzin. Nie zmienia się zakres zajęć, które mogą być realizowane w ramach godzin ponadwymiarowych. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Tak jak dotychczas, w ramach godzin ponadwymiarowych nauczycielowi będą mogły zostać przydzielone wyłącznie takie godziny zajęć, jakie mogą być realizowane przez tego nauczyciela w ramach pensum dydaktycznego. Tak jak obecnie godzin ponadwymiarowych nie będzie można zatem przydzielić nauczycielom w celu realizacji innych zajęć niż takie, jakie mogą być realizowane przez nich w ramach pensum dydaktycznego, tj. w szczególności w celu realizacji zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela.
--	--	--	---

12.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Zasada wyrażona w art. 42 ust. 5b KN obowiązuje od momentu wejścia Karty Nauczyciela w życie i od lat wzbudza liczne kontrowersje. Przepis ten wprowadza regułę rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego. Nauczyciele, dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego ich tygodniowego wymiaru godzin zajęć, są zobowiązani do nauczania w odpowiednio większej liczbie godzin bez uznania ich za pracę w godzinach ponadwymiarowych w innych okresach roku szkolnego. Zasada ta została potwierdzona w dwóch uchwałach SN: z 14.04.1994 r., I PZP 64/93, OSNP 1994/8, poz. 124 oraz z 20.04.1994 r., I PZP 10/94, OSNP 1994/3, poz. 38. Aktualnie przepis art. 42 ust. 5b KN dotyczy nauczycieli, których wymiar pensum został określony w art. 42 ust. 3 KN. Nauczycielom tym w planie zajęć praca powinna być przydzielana w szczególny sposób, tak aby średni wymiar godzin zajęć nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał obowiązkowemu wymiarowi godzin zajęć określonemu w art. 42 ust. 3 KN. Okresem rozliczeniowym czasu pracy nauczyciela jest rok szkolny. Prawodawca pod pretekstem doprecyzowania art. 42 ust. 5b KN, który rzekomo jest błędnie interpretowany przez jednostki samorządu terytorialnego, rozszerza katalog nauczycieli, którzy będą poddani mechanizmowi tzw. „uśrednienia” o tych ujętych w art. 42 ust. 7 KN (m.in. pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych), co jest rozwiązaniem bezzasadnym.	Wyjaśnienie Zmiana art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela nie rozszerza grupy nauczycieli, którzy są objęci tym przepisem, a jedynie doprecyzowuje odpowiednio ten przepis. Należy zauważyć, że w ramach jednego stosunku pracy nauczyciel może pracować na więcej niż jednym stanowisku np. nauczyciela przedmiotu i nauczyciela psychologa, pedagoga. Jeżeli zmniejszenie liczby godzin na stanowisku nauczyciela przedmiotu np. po odejściu klas programowo najwyższych spowoduje, że w pewnych okresach roku szkolnego wymiar zajęć nauczyciela nie będzie wyczerpywał tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć ustalonego zgodnie z art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela, do nauczyciela tego będzie miał zastosowanie art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. Nie jest zatem zasadne odesłanie w tym przepisie wyłącznie do tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć określonego w art. 42 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.
13.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 47 ust. 1 opiniujemy pozytywnie, jednakże wskazujemy, że wprowadza się możliwość skorzystania z nagrody jubileuszowej w wyższej wysokości dla nauczycieli, którzy spełnią warunki do nabycia nagrody dopiero po dniu 31.12.2025 r. Zdaniem ZNP, kierując się głosem wielu nauczycieli, którzy w roku 2025 nabyliby prawo do nagrody za 45 lat pracy, obecne rozwiązanie ma charakter dyskryminacyjny. Propozycja: prawo do nagród z art. 47 ust. 1 pkt 5 i 6 KN powinno przysługiwać nauczycielom, którzy spełnili warunki do nabycia nagrody jubileuszowej w wysokości określonej nowelizacją, a co najmniej nauczycielom, którzy nabyli je w dniu wejścia w życie nowelizacji, tj. po dniu 01.09.2025 r.	Uwaga nieuwzględniona Nauczyciele, którzy nabędą prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy przed dniem wejścia w życie projektowanego przepisu otrzymają tę nagrodę w wysokości obowiązującej w tym okresie. Nie jest możliwe wyrównanie wysokości nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wszystkim nauczycielom, którzy nagrodę tę otrzymają przed dniem wejścia w życie projektowanego przepisu. Z uwagi na uwarunkowania budżetowe nie jest również możliwe przyznanie prawa do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy wszystkim nauczycielom, którym 45 lat pracy upłynie przed dniem wejścia w życie tego przepisu. Zaproponowane w projekcie ustawy rozwiązania polegające na podwyższeniu

14.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 11 ust. 2 projektu ustawy należy usunąć zastrzeżenie, że nagroda jubileuszowa z tytułu 45 lat pracy przysługuje wyłącznie nauczycielom, którzy osiągną wymagany okres pracy dopiero po 31.12.2025 r. Takie zastrzeżenie eliminuje z tego prawa wszystkich pracujących obecnie nauczycieli, którzy posiadają wymagany okres pracy uprawniający do otrzymania takiej nagrody jubileuszowej!	wysokości nagrody za 40 lat pracy z 250% do 300% wynagrodzenia miesięcznego oraz wprowadzeniu nagrody jubileuszowej dla nauczycieli za 45 lat pracy w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego, powodują istotne skutki finansowe. Jednocześnie należy zauważyć, że nieobjęcie przepisem przyznającym nauczycielom prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy zdarzeń, które miały miejsce przed planowaną datą wejścia w życie tego przepisu i z którymi prawo nie wiązało dotąd skutków prawnych, tj. upływ 45 lat pracy nauczyciela przed dniem 1 stycznia 2026 r., nie może zostać uznane za nierówne traktowanie nauczycieli.
15.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Nauczyciele już od wielu lat oczekiwali na zrównanie uprawnień nauczycieli z pozostałymi grupami pracowniczymi w zakresie nagrody jubileuszowej. 300% za 40-letni staż pracy i 400% za 45-letni staż są szczególnie pożądane obecnie, gdy w szkołach pracują często nauczyciele po osiągnięciu wieku emerytalnego i z bardzo długim stażem pracy. Być może zachęci to nauczycieli do pozostania w stosunku pracy, aby otrzymać nagrodę jubileuszową za 40 lub 45 lat pracy. Nie do zaakceptowania jest fakt, że ustawodawca nie bierze pod uwagę tych nauczycieli, którzy legitymują się takim stażem przed 31 grudnia 2025 r. i nadal pracują. Tym bardziej, że skutki finansowe takiej decyzji byłyby marginalne.	
16.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 73 Obecna zmiana wprowadza możliwość korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia dla nauczycieli korzystających ze skierowania NFZ na rehabilitację sanatoryjną lub leczenie uzdrowiskowe. Postulatem wielu nauczycieli i związkowym jest, aby utrzymać prawo do urlopu dla poratowania zdrowia dla wszystkich nauczycieli posiadających prawo do wcześniejszej emerytury, tj. emerytury z art. 88a KN. Propozycja: rozszerzenie zaproponowanej treści art. 73 ust. 2 KN, że wyłączenie prawa do urlopu dla poratowania zdrowia nie dotyczy emerytury z art. 88a KN.	Uwaga nieuwzględniona W art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela ustawodawca ogranicza prawo do urlopu dla poratowania zdrowia nauczycielom, którym do nabycia prawa do emerytury 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. Nie jest to nowe rozwiązanie, obowiązuje ono od czasu wprowadzenia ustawy – Karta Nauczyciela. Pierwotnie przepis znajdował się w art. 73 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, natomiast od 2004 r. został przeniesiony do ust. 2 ww. artykułu i stanowi odrębną jednostkę redakcyjną. Należy podkreślić, że w świetle ww. przepisów, ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie było i nie jest związane z rodzajem emerytury, z jakiej może skorzystać nauczyciel. Nie ma zatem znaczenia, czy nauczyciel nabył prawo do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej w trybie art. 88 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, na zasadach ogólnych po przekroczeniu powszechnego wieku emerytalnego, czy też nabędzie prawo do emerytury na mocy art. 88a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe stanowisko potwierdził Sąd Najwyższy – Izba Pracy,
17.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 14 projektu ustawy (dotyczy zmian w art. 73 karty) zmiana powinna dotyczyć wyłącznie usunięcia ust. 2 w art. 73 Karty! Dalsze utrzymywanie przesłanki, która uniemożliwia pracującemu nauczycielowi, który nie korzysta z możliwości przejścia na emeryturę z prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, o którym decyduje przecież lekarz specjalista z zakresu medycyny pracy jest działaniem dyskryminacyjnym wobec tej grupy nauczycieli!	

			Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w wyroku z dnia 26 marca 2007 r. I PK 262/06. W projekcie ustawy zaprojektowano zmianę, która polega na wprowadzeniu w art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela rozwiązania, zgodnie z którym nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia będzie mógł zostać udzielony na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową. Rozwiązanie to ułatwi nauczycielom korzystanie z leczenia lub rehabilitacji w uzdrowiskach.
18.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	nauczycieli legitymujących się stażem pracy krótszym niż 10 lat. W tym zakresie ZNP negatywnie opiniuje proponowaną zmianę art. 87 KN.	Wyjaśnienie Zaproponowane rozwiązanie w zakresie odpraw emerytalnych stanowi realizację postulatów związków zawodowych zrzeszających nauczycieli zgłaszanych w ramach prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli. Postulat ten dotyczył ujednolicenia rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, iż odprawy, które otrzymują pracownicy samorządowi, są korzystniejsze niż przewidziane dla nauczycieli. W związku z tym w ustawie – Karta Nauczyciela zaproponowano zmianę ujednolicającą rozwiązania w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Rozwiązania przewidziane dla pracowników samorządowych nie przewidują odpraw emerytalnych dla pracowników, którzy legitymują się krótszym stażem pracy niż 10 lat. Proponowane rozwiązanie zakłada istotny wzrost odpraw emerytalnych dla nauczycieli. Nauczycielom, którzy będą przechodzili na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne: 1) po 10 latach pracy – będzie przysługiwała odprawa w takiej wysokości jak obecnie, 2) po 15 latach pracy – odprawa wzrośnie o jednomiesięczne wynagrodzenie (z dwumiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia), 3) po 20 latach pracy (nauczyciel nie posiada 20 lat pracy w szkole) – odprawa wzrośnie o czteromiesięczne wynagrodzenie (z dwumiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia), 3) po 20 latach pracy (nauczyciel posiada 20 lat pracy w szkole) – odprawa wzrośnie o trzymiesięczne wynagrodzenie (z trzymiesięcznego do sześciomiesięcznego wynagrodzenia).

19.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Zmiana art. 87 KN zakłada zmniejszenie o połowę wymiaru odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o których mowa w art. 20 ust. 2 KN nabywanej przez nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć w zbiegu z odprawą emerytalną. W tym zakresie ZNP negatywnie opiniuje proponowaną zmianę art. 87 KN. Postulujemy utrzymanie prawa do pełnych obu odpraw analogicznie jak w przypadku odpraw nabywanych przez nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze zajęć, a zwalnianych z przyczyn organizacyjnych w trybie art. 27 ust. 1 KN.	Uwaga nieuwzględniona Ujednolicenie rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych spowoduje istotny wzrost wysokości tych odpraw otrzymywanych przez nauczycieli. W przypadku zbiegu tych odpraw, z odprawą, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, gdyby została utrzymana wypłata odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w pełnej wysokości, nauczyciel mógłby otrzymać dwie odprawy łącznie w wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia, co rodziłoby bardzo wysokie skutki finansowe. Jednocześnie należy zauważyć, że w przypadku pracowników samorządowych, którzy obecnie mają wyższe niż nauczyciele odprawy emerytalne, nie dochodzi do takiej kumulacji odpraw.
20.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 1 pkt 16 lit. d projektu ustawy (dotyczy art. 87 ust. 4 Karty) należy uznać, że w przypadku zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2, nauczycielowi przysługują obie odprawy. Identycznie powinno zostać to uwzględnione w projektowanym ust. 5 art. 87 Karty (dotyczy art. 1 pkt 16 lit. e projektu ustawy).	
21.	Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”	W art. 13 projektu ustawy należy wskazać, że obowiązujące w dziesięciu województwach porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli zawarte w trybie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie winne być usunięte niezwłocznie! Należy podkreślić, że obowiązywanie tych porozumień jest sprzeczne z prawem, gdyż w ustawowych zadaniach kuratorów nie ma spraw dotyczących prowadzenia postępowań dyscyplinarnych wobec nauczycieli. Tym samym, wszystkie działania rzeczników dyscyplinarnych oraz komisji dyscyplinarnych powołanych na podstawie tych porozumień są obciążone istotnymi i nieusuwalnymi wadami prawnymi. Taka sytuacja jest niedopuszczalna i wskazywał na ten fakt także Rzecznik Praw Obywatelskich.	Uwaga nieuwzględniona Wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych oraz innych zadań wojewodów określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, w oparciu o art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (Dz. U. z 2025 r. poz. 428), zostało zaproponowane w projekcie ustawy przede wszystkim z uwagi na fakt, że w powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego organu. Jednocześnie mając na uwadze, że wyłączenie, o którym mowa powyżej, będzie wymagało od wojewodów zapewnienia kadr do prowadzenia postępowań wyjaśniających (rzecznicy dyscyplinarni i ich zastępcy będą wyznaczeni spośród pracowników zatrudnionych w urzędach wojewódzkich), a także kadr do obsługi tych komisji, w projekcie ustawy zaproponowano przepis przejściowy, zgodnie z którym porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu

			odpowiedzialności dyscyplinarnej określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, zawarte na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, zachowują moc do dnia 31 sierpnia 2026 r. Termin określony w projektowanym przepisie stanowi maksymalną granicę obowiązywania porozumień między wojewodami i kuratorami oświaty, i w przypadku gotowości wojewodów do realizacji zadań określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, przedmiotowe porozumienia mogą być wcześniej rozwiązane (wypowiedziane) przez wojewodów, zgodnie z uregulowaniami zawartymi w tych porozumieniach.
22.	Rzecznik Praw Dziecka	Rzecznik Praw Dziecka pozytywnie opiniuje wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem. Rzecznik Praw Dziecka pragnie przy tym jednak zauważyć, że dodanie do ustawy – Karta Nauczyciela art. 77a w brzmieniu zaproponowanym w projekcie może powodować konieczność nowelizacji art. 83 ust. 1 ww. ustawy. Zgodnie z tym przepisem organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, powołuje rzecznika dyscyplinarnego i co najmniej dwóch jego zastępców, spośród pracowników urzędu obsługującego ten organ. Obecnie, jako że praktyka delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych jest powszechna, rzecznikami dyscyplinarnymi dla nauczycieli oraz ich zastępcami są wizytatorzy zatrudnieni w kuratoriach oświaty, którzy znają specyfikę systemu oświaty, a ponadto posiadają kwalifikacje pedagogiczne (zob. § 29 ust. 1 pkt 2 lit. c rozporządzenia MEN z dnia 25 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego, Dz. U. z 2024 r. poz. 15). Po wejściu w życie projektowanego art. 77a ustawy – Karty Nauczyciela rzecznikami dyscyplinarnymi będą powoływani pracownicy urzędów wojewódzkich, niekoniecznie posiadający kwalifikacje pedagogiczne. Brak tych kwalifikacji może z kolei negatywnie wpływać na prowadzenie postępowań wyjaśniających, w szczególności zważywszy na okoliczność, że w ich toku możliwe jest przesłuchiwanie małoletnich uczniów. Istotne może być także to, że rzecznicy dyscyplinarni – pracownicy urzędów wojewódzkich, nie muszą być zaznajomieni z zasadami wykonywania zawodu nauczyciela czy przepisami regulującymi system oświaty. Wobec powyższego, w ocenie Rzecznika Praw Dziecka, zasadne jest rozważenie	Wyjaśnienie Ministerstwo Edukacji Narodowej podziela opinię Rzecznika Praw Dziecka, iż rzecznikami dyscyplinarnymi i jego zastępcami powinny być osoby, które wyróżniają się wiedzą prawniczą, w tym z zakresu prawa oświatowego i praw dziecka, znajomością systemu oświaty i zasad etyki zawodu nauczyciela. Wyjaśnić należy, że kwestia wymagań niezbędnych do pełnienia funkcji rzecznika dyscyplinarnego jest obecnie przedmiotem dyskusji prowadzonej w ramach prac Grupy roboczej do spraw odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli. Dlatego też może być ona rozważana przy kolejnej nowelizacji ustawy – Karta Nauczyciela.

		nowelizacji art. 83 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela poprzez nadanie mu brzmienia: „Organ, przy którym działa komisja dyscyplinarna, powołuje rzecznika dyscyplinarnego i co najmniej dwóch jego zastępców, spośród pracowników urzędu obsługującego ten organ wyróżniających się wiedzą prawniczą, w tym z zakresu prawa oświatowego i praw dziecka, znajomością systemu oświaty i zasad etyki zawodu nauczyciela”.	
23.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 63 ust. 21 a i 21 b ustawy Prawo oświatowe Powyższa zmiana wprowadza możliwość obejścia normatywnej konieczności każdorazowego przeprowadzania konkursu na funkcję dyrektora szkoły, dając możliwość organowi prowadzącemu możliwość przedłużenia powierzenia o kolejną kadencję. Należy zauważyć, że podobna regulacja obowiązywała do stycznia 2017 r. na podstawie art. 36a ust. 14 ustawy o systemie oświaty, i została uchylona wraz z wejściem w życie ustawy Prawo oświatowe. Intencją ustawodawcy było wprowadzenie i utrzymanie obowiązku przeprowadzania postępowań konkursowych bez żadnego wyjątku. Zdaniem ZNP nie ma uzasadnienia dla odchodzenia od obowiązku przeprowadzania konkursu na funkcję dyrektora szkoły. Obecne rozwiązanie stanowi zabezpieczenie przed wytwarzaniem stanu „zasiedzenia na stanowisku” mogącego powodować niekorzystne skutki w zakresie zarządczym. Obecne rozwiązanie posiada także funkcję weryfikacji jakości dotychczasowego zarządzania szkołą przez dyrektora. Propozycja: wykreślenie zaproponowanego brzmienia art. 63 ust. 21 a i 21 b u.p.o.	Uwaga nieuwzględniona Wprowadzenie w projekcie ustawy przepisu umożliwiającego przedłużenie przez organ prowadzący powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki jest odpowiedzią na postulaty strony samorządowej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że zasadą jest wyłanianie kandydata na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki w drodze konkursu, możliwość przedłużenia powierzenia stanowiska, o którym mowa powyżej, ograniczono. W przypadku bowiem dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki, który został wyłoniony w drodze konkursu, a następnie wobec którego organ prowadzący zastosował rozwiązanie przewidziane w projektowanym przepisie art. 63 ust. 21a ustawy – Prawo oświatowe, łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora i następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska nie będzie mógł być dłuższy niż 10 lat szkolnych.
24.	Związek Zawodowy „Rada Poradnictwa”	Krytycznie odnosimy się do zmiany umożliwiającej organowi prowadzącemu przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres, bez konieczności przeprowadzenia konkursu (art. 6 pkt 2 i 3 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 29 ust. 1 pkt 2 i art. 63 ustawy – Prawo oświatowe) Dopuszczamy możliwość przedłużenia powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora szkoły dotychczasowemu dyrektorowi na kolejny okres, ale nie dłuższy niż 12 miesięcy (o takim terminie mówiło kierownictwo MEN jeszcze jesienią ub. roku). Zaproponowane rozwiązanie jest słabej jakości protezą, która nie wpłynie na rozwiązanie istotnego problemu polskiego systemu oświaty jakim jest	Uwaga nieuwzględniona Wprowadzenie w projekcie ustawy przepisu umożliwiającego przedłużenie przez organ prowadzący powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki jest odpowiedzią na postulaty strony samorządowej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że zasadą jest wyłanianie kandydata na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki w drodze konkursu, możliwość przedłużenia powierzenia stanowiska, o którym mowa powyżej, ograniczono. W przypadku bowiem dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki, który został wyłoniony w drodze konkursu, a następnie wobec którego organ prowadzący zastosował rozwiązanie przewidziane w

	brak chętnych do pełnienia funkcji dyrektora szkoły i placówki. Obawiamy się, że przedłożona regulacja może jedynie utrwalić, a nawet pogłębić, występujące problemy. (...) Zaproponowane w art. 63 ust. 21 a zasięgnięcie opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej, w postępowaniu dotyczącym przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres wymieniony w ust. 21, jest stwarzaniem pozorów, że podmioty te mają wpływ na ostateczną decyzję. Opinie rady szkoły i rady pedagogicznej nie są w tym procesie wiążące, a więc proponowana regulacja pozbawia de facto radę pedagogiczną oraz rodziców realnego wpływu na obsadę funkcji kierowniczej w swojej placówce na wiele lat. Uważamy, że procedura powierzenia stanowiska na dyrektora powinna przebiegać w sposób budzący zaufanie do władzy publicznej a obowiązujące zasady powinny być klarowne, przekonujące i uzasadnione. Przedłożone rozwiązanie ustawowe nie odnosi się do wyżej zasygnalizowanych problemów dotyczących braku chętnych do pełnienia funkcji dyrektora. Jest działaniem doraźnym, wychodzącym naprzeciwko tylko jednej stronie – jednostkom samorządu terytorialnego. WNIOSKUJEMY: 1. O wykreślenie art. 6 projektu ustawy lub, alternatywnie, dopuszczenie możliwości przedłużenia powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki na kolejny okres, bez konieczności przeprowadzenia konkursu, z 10 do 12 miesięcy 2. Uporządkowanie statusu prawnego dyrektora, przede wszystkim w ustawie Prawo oświatowe, jako regulację dotyczącą systemu oświaty, którego dyrektor jest ważnym komponentem. 3. Weryfikację dzisiejszych rozwiązań jednolicie traktujących dyrektora szkoły i dyrektora innej placówki oświatowej (np. poradni psychologicznej czy dyrektora ośrodka doskonalenia nauczycieli). Jeżeli nawet przyjąć, że jednolity segment rozwiązań obejmuje jedynie główne wyznaczniki położenia prawnego tych dyrektorów, to wspólność tych rozwiązań jest problematyczna.	projektowanym przepisie art. 63 ust. 21a, łączny okres powierzenia stanowiska dyrektora i następnie przedłużenia powierzenia tego stanowiska nie będzie mógł być dłuższy niż 10 lat szkolnych. Jak słusznie zauważono, opinie rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej nie są w tym procesie wiążące, niemniej jednak w opinii MEN mogą one wpłynąć na końcową decyzję organu prowadzącego szkołę lub placówkę, co do przedłużenia powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi szkoły lub placówki, czy też ogłoszenia i przeprowadzenia konkursu. Odnosząc się do pozostałych uwag zgłoszonych do projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, należy wyjaśnić, że wykraczają poza zakres zmian przewidzianych w tym projekcie i mogą być ewentualnie przedmiotem dyskusji w ramach prac Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.
--	---	---

25.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zmiana zakłada dodanie w art. 50 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ust. 24a. Na mocy tego przepisu ZUS ma przekazywać do bazy danych SIO m.in. informacje dotyczące osób, które wykonują zadania nauczyciela na podstawie umowy cywilnoprawnej. Tym samym MEN nadal ignoruje fakt, iż szkoły nie mogą zawierać umów cywilnoprawnych. W świetle bowiem rozwiązań zawartych w art. 33 i 33¹ ustawy z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.) – dalej k.c., zdolność prawną posiadają osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, ale tylko te, którym zdolność prawną przyznają przepisy ustawowe. Szkoły funkcjonujące w systemie oświaty są jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej, jednakże żaden z przepisów ustawowych nie przyznaje im zdolności prawnej. Brak takiej zdolności skutkuje tym, iż szkoły nie mogą zawierać umów cywilnoprawnych, w tym umów zlecenia (zob.: postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30.09.2014 r., I Acz 692/14; wyrok SN z 12.03.2009 r., V CSK 366/08; pismo dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 25.05.2020 r., 0113-KD IPT2-3.4011.309.2020.MS). Umowa cywilnoprawna zawarta przez szkołę jest zatem z mocy prawa nieważna (por.: postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 16.01.2012 r., I ACz 32/12). Zdolność zawierania umów cywilnoprawnych posiadają natomiast podmioty, które szkoły prowadzą, a więc m. in.: jednostki samorządu terytorialnego, stowarzyszenia oraz fundacje. W praktyce w imieniu tych podmiotów umowy cywilnoprawne zawierać mogą także dyrektorzy szkół, o ile posiadają stosowane pełnomocnictwa (por.: komentarz do art. 68 ustawy Prawo oświatowe w M. Pilich (red.), Prawo oświatowe. Komentarz, wyd. III WKP).	Uwaga nieuwzględniona Na podstawie art. 10a ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w przypadku nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo, powierzenie prowadzenia tych zajęć może nastąpić na innej podstawie niż umowa o pracę, jeżeli w treści łączącego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Przepis ten nie ma zastosowania do zatrudniania nauczycieli w jednostkach systemu oświaty prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej, a wyłącznie do jednostek systemu oświaty prowadzonych przez osoby fizyczne i osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego.
26.	Związek Nauczycielstwa Polskiego	Zdaniem ZNP, nowelizacja przepisów dotyczących oceny pracy winna obejmować zmianę 6a ust. 10a pkt 3 Karty Nauczyciela poprzez 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	Uwaga nieuwzględniona Przepisy art. 6a ust. 10a ustawy – Karta Nauczyciela rozstrzygają, że organ rozpatrujący odwołanie albo wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy uchyla ocenę pracy oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa. Ewentualna modyfikacja tych przepisów może zostać poddana analizie w ramach prac Grupy roboczej do spraw awansu zawodowego i oceny pracy nauczycieli powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej 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 nie 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).	
27.	Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”	Proponuje się doprecyzowanie przepisu art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Przepis ten dotyczy możliwości zatrudnienia we wskazany sposób wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych oraz nauczycieli dyplomowanych. Prawodawca w przedmiotowym zakresie nie doprecyzował istotnego zagadnienia, jakim jest znaczenie pojęciowe "organizacji nauczania" – zawartego w treści przepisu art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przesłanki zawarcia umowy na czas określony z nauczycielem (art. 10 ust. 7 KN) ocenia się na dzień zawarcia umowy, a ciężar dowodu ich istnienia spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17, OSNP 2019 Nr 7, poz. 83). Dodatkowo wyjaśniono, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 KN, która zawierałaby swoiste "wytyczne", w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Tytułem przykładu można wymienić, że do okoliczności stanowiących "organizację nauczania" zaliczono liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych, liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 Nr 11, poz. 328). Z kolei w wyroku z dnia 27 lutego 2020 r., III PK 186/18 (LEX nr 3071599) wyjaśniono, że przesłanką zawarcia z nauczycielem	Uwaga nieuwzględniona Propozycja wykracza poza zakres zmian przewidzianych w projekcie ustawy. Zawarta w art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela przesłanka zatrudnienia nauczyciela na podstawie umowy na czas określony, którą jest „potrzeba wynikająca z organizacji nauczania”, umożliwia zastosowanie tej podstawy zatrudnienia w różnych przypadkach, w których nie jest możliwe zatrudnienie nauczyciela na czas nieokreślony. Doprecyzowanie tej przesłanki tak, aby uwzględniała wszystkie możliwe przypadki uzasadniające nawiązanie stosunku pracy na czas określony, nie jest możliwe na tym etapie prac nad projektem ustawy, który nie przewidywał zmian w tym zakresie.

		kontraktowym umowy o pracę na czas określony jest sytuacja, gdy prognozowany spadek liczby uczniów implikuje po stronie organu prowadzącego daną placówkę oświatową konkretne zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu oddziałów szkolnych i redukcji etatów nauczycielskich, a konieczność dokonania owych zmian jest znana stronom w chwili nawiązania terminowego stosunku pracy. Uzupełniając można wskazać, że art. 10 ust. 7 KN bynajmniej nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu z nauczycielem terminowej umowy o pracę wyjaśniał pracownikowi, jakie konkretne przesłanki ("potrzeby wynikające z organizacji nauczania") zadecydowały o konieczności nawiązania z nauczycielem umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Tym samym doprecyzowanie w przepisie art. 10 ust. 7 KN znaczenia pojęciowego „potrzeby wynikające z organizacji nauczania” jest konieczne i zasadne.	
28.	Rzecznik Praw Dziecka	Rzecznik Praw Dziecka poddaje także pod rozagę dodanie do ustawy – Karta Nauczyciela obowiązku zawiadamiania przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny rzeczników dyscyplinarnych o podejrzeniu popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, jeśli taką informację organ uzyska w toku sprawowania nadzoru pedagogicznego (na wzór tożsamego obowiązku dyrektora szkoły, uregulowanego w art. 75 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela). Zważywszy na to, że kuratorzy oświaty posiadają z racji wykonywanych zadań szeroką wiedzę o nieprawidłowościach i naruszeniach prawa, które występują w szkołach i placówkach oświatowych, a jednocześnie mają oni zaprzestać wykonywania zadań wojewodów z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, wprowadzenie takiego obowiązku wydaje się zasadne. Dzięki przyjęciu takiego rozwiązania system ochrony praw i dobra dziecka w szkołach i placówkach oświatowych powinien ulec wzmocnieniu i uszczelnieniu. Rzecznik Praw Dziecka stoi przy tym na stanowisku, że system dyscyplinarny musi zapewniać skuteczność w pociąganiu do odpowiedzialności nauczycieli, którzy naruszają prawa dzieci i uczniów, także ze względu na zasady prewencji generalnej i indywidualnej.	Wyjaśnienie Propozycja dotycząca wprowadzenia obowiązku zawiadamiania przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny rzeczników dyscyplinarnych o podejrzeniu popełnienia przez nauczyciela czynu naruszającego prawa i dobro dziecka, jeśli taką informację organ uzyska w toku sprawowania nadzoru pedagogicznego, zostanie poddana analizie w ramach prac Grupy roboczej do spraw odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, powołanej w ramach Zespołu do spraw pragmatyki zawodowej nauczycieli.

29.	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwraca uwagę, że na gruncie obecnie obowiązujących przepisów brak jest rozwiązań prawnych pozwalających organom rentowym skutecznie występować do placówek oświatowych z wnioskiem o udzielenie informacji lub pomocy w sprawach świadczeń emerytalno-rentowych, w szczególności rent rodzinnych. W konsekwencji organy rentowe coraz częściej spotykają się z odmową udzielenia odpowiedzi na zapytania związane z przebiegiem procesu kształcenia świadczeniobiorców, co znacznie utrudnia, a w niektórych przypadkach wręcz uniemożliwia, sprawdzenie czy świadczeniobiorca w dalszym ciągu spełnia warunki do renty rodzinnej. Brak przepisu umożliwiającego pozyskiwanie ze szkół i uczelni informacji w celu weryfikacji uprawnień do rent rodzinnych, skutkuje wypłatą renty rodzinnej osobom nieuprawnionym. Zakład prowadzi obecnie prace nad maksymalnym usprawnieniem obsługi spraw z zakresu działalności ustawowej. Jednym z elementów kluczowych dla wprowadzanych usprawnień jest zapewnienie efektywnego mechanizmu pozyskiwania danych zasobów informacyjnych administrowanych przez inne podmioty publiczne. Docelowo założeniem jest zwolnienie klientów Zakładu z obowiązku przedstawiania zaświadczeń niezbędnych dla wykazania określonych okoliczności faktycznych. Najefektywniejszym sposobem realizacji ww. założeń jest wprowadzenie rozwiązań prawnych zapewniających możliwość systemowego pozyskiwania przez Zakład wymaganych do spraw danych przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych bez konieczności składania indywidualnych wniosków. Przepisy pozwalające na pozyskiwanie danych bez konieczności każdorazowego składania wniosków obowiązują już w polskim systemie prawnym. Jako przykład można wskazać: art. 46 ust. 2a oraz art. 47 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, art. 80c ust. 2a ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym. Możliwość pobierania danych przez Zakład w drodze wymiany danych z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych pozwoli na ograniczenie lub wręcz wyeliminowanie czasochłonnego procesu związanego z pozyskiwaniem informacji w trybie wnioskowym, a także zmniejszy obowiązki klientów Zakładu. Dotychczasowe regulacje wiążą się z koniecznością prowadzenia korespondencji, osobistą wizytą klienta Zakładu w innej publicznej placówce w celu	Uwaga częściowo nieuwzględniona W ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej w art. 66 w ust. 1 Zakład Ubezpieczeń Społecznych zostanie dodany do katalogu podmiotów uprawnionych do nieodpłatnego pozyskiwania raportów z bazy danych SIO. Natomiast, przedstawiona propozycja nadania nowego brzmienia art. 66b ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej nie może zostać zaakceptowana na obecnym etapie prac nad projektem ustawy. Po pierwsze proponowane zmiany wykraczają poza wniosek o wpis projektu do wykazu prac legislacyjnych. Ponadto, tak szeroki zakres danych osobowych, w tym danych wrażliwych np. dotyczących objęcia ucznia kształceniem specjalnym, powinien być przedmiotem konsultacji społecznych oraz uzyskać pozytywną opinię Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, a z uwagi na pilny charakter projektu, którego wejście w życie planowane jest na dzień 1 września 2025 r. nie jest to możliwe na obecnym zaawansowanym etapie prac nad projektem. Ponadto, zaproponowane zmiany w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 poz. 1571, z późn. zm.) powinny zostać przekazane do uzgodnienia ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, który prowadzi Zintegrowany System Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on.
-----	--------------------------------	--	---

	pozyskania wymaganych informacji, angażują zarówno pracowników Zakładu, klienta Zakładu jak i podmiot zewnętrzny, do którego wniosek jest kierowany – czyli w tym przypadku odpowiednie Ministerstwo oraz poszczególne jednostki oświatowe. Przyjęcie proponowanych rozwiązań odciąży zatem zarówno Ministerstwo jak i placówki podlegające Ministerstwu w zakresie wydawania zaświadczeń na potrzeby załatwienia spraw klientów w ZUS. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wielokrotnie postulował o wprowadzenie odpowiednich zmian legislacyjnych w omawianym zakresie, przewidujących m. in. możliwość pozyskiwania przez Zakład ww. danych zarówno w drodze zapytania kierowanego do szkoły lub uczelni, jak i w drodze pozyskiwania danych z systemu informacji oświatowej oraz z systemu POL-on. Stosowna propozycja zmian legislacyjnych konsultowana była w trybie roboczym z ówczesnym Ministerstwem Edukacji i Nauki. Przygotowany przez Zakład projekt zmian obejmuje nie tylko przepisy umożliwiające pozyskiwanie danych istotnych z punktu widzenia świadczeń emerytalno-rentowych, ale również innych danych istotnych dla Zakładu w innych obszarach działalności. Projekt zawierał również szczegółowe uzasadnienie co do zasadności pozyskiwania określonych danych przez Zakład. Propozycje przepisów dotyczących pozyskiwania przez ZUS danych ze szkół i uczelni z prośbą o ich uwzględnienie w toku prac nad komentowanym projektem ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przedstawił w załączniku (propozycje te dotyczą zmian: w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej, ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 11 października 2011 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. w sprawie przyznawania renty socjalnej).	
--	--	--