

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 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;
- 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 środku 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 zorganizowane 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 przyznania danej liczby punktów w odniesieniu do każdego z kryteriów oceny pracy 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 orzecznictwem sądów pracy art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) 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 placówek oświatowych.

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 2024 r. poz. 497, 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 li. 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 systemu awansu zawodowego nauczycieli, 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 przepisami 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. Zmiana ta ma na celu zachęcenie młodych absolwentów studiów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela, umożliwiając wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia.

Stosunek pracy z nauczycielem, który:

- 1) nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz
- 2) posiada wymagane kwalifikacje, oraz
- 3) posiada co najmniej 11 miesięcy pracy w szkole, oraz
- 4) posiada co najmniej dobrą ocenę pracy

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

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony będzie następowało od kolejnego 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 ust. 3aa do art. 10 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 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, po spełnieniu warunków dotyczących posiadania co najmniej 2 lat pracy w szkole oraz uzyskania co najmniej dobrej oceny pracy, która dokonywana jest 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 określonego 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, w tym zajęć, o których mowa w art. 9fa ust. 1 i 5 ustawy – Karta 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.

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 i 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, 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 2022 r. poz. 854, z późn. zm.). 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 w tym zakresie, 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. 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.

6. 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 ust. 1de 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 formułowane są zarzuty, iż problematyczne jest dokonanie oceny pracy tego nauczyciela, w przypadku gdy przez część 3-letniego 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 3-letnim 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 3-letnim 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, 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.

- 7. Wskazanie w ustawie, 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 ustawy – Karta Nauczyciela, odbywają 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 albo w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć 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 oraz nauczyciel początkujący zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela odbywają 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.

8. Doprecyzowanie przypadków, w jakich można zatrudnić nauczyciela 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.

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

9. 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277) 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 orzecnictwem sądów pracy art. 39 Kodeksu pracy reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania 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 dochowania 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.

Powyższa ochrona nie będzie jednak stosowana w przypadku:

- 1) uzyskania przez nauczyciela prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy;
- 2) całkowitej likwidacji szkoły;
- 3) uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a ustawy – Karta Nauczyciela.

Powyższa ochrona nie będzie również stosowana 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, jeżeli w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie:

- 1) mianowania – nie będzie możliwe ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela albo nauczyciel nie wyrazi na to zgody;
- 2) umowy o pracę na czas nieokreślony – nie będzie możliwe dalsze zatrudnienie nauczyciela w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć albo nauczyciel nie wyrazi zgody na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia.

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

10. 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, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia (art. 1 pkt 8 lit. c projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela godzinami nadwymiarowymi są godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, przydzielone nauczycielowi i ujęte w arkuszu organizacyjnym szkoły. 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 wypadku 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 nieodbycia 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, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia. W części szkół stosowane są 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 stosowane są jednak mniej korzystne rozwiązania – za podstawę ustalenia liczby

godzin ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowe nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego uregulować analogicznie jak dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej. Mając na uwadze powyższe, proponuje się zmianę polegającą na uregulowaniu kwestii ustalania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach w danym miesiącu, w których zajęcia rozpoczynają się w innym dniu niż poniedziałek lub kończą w innym dniu niż piątek – 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, pomniejszony o $\frac{1}{5}$ tego wymiaru lub $\frac{1}{4}$, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym. Obliczenia te będą dokonywane z dokładnością do 0,1, a liczba godzin ponadwymiarowych do wypłaty będzie zaokrąglana do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a powyżej pół godziny liczy się za pełną godzinę.

Ponadto wprowadza się generalną zasadę, zgodnie z którą wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowe, mimo że w danym tygodniu nie zrealizował przydzielonych zajęć. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe będzie przysługiwało również w przypadku gdy:

- 1) nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu przydzielone przez dyrektora szkoły 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.

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

11. 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, pkt 8 lit. c, art. 15 i art. 16 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 zaszeregowania 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 jednostki 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 zaszeregowania

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 realizowanych przez nauczyciela w ramach 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 zatem jest odesłanie również do dodawanych przepisów określających zasady obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

Zmiana ta powoduje konieczność zmiany upoważnień zawartych w art. 30 ust. 6, 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela – w zakresie spraw przekazanych do uregulowania nie będą już określone szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

W art. 15 projektu ustawy przewidziano, że dotychczasowe regulaminy wydane przez organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego na podstawie art. 30 ust. 6 ustawy – Karta

Nauczyciela, w brzmieniu dotychczasowym, zachowują moc do dnia wejścia w życie regulaminów wydanych na podstawie art. 30 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą, i mogą być zmieniane na podstawie tych przepisów.

Natomiast w art. 16 projektu ustawy uregulowano, że dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 30 ust. 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu dotychczasowym, zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 30 ust. 7 i 7a ustawy – Karta Nauczyciela, w brzmieniu nadanym projektowaną ustawą, nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, i mogą być zmieniane na podstawie tych przepisów.

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

12. Zmiana przesłanki przydzielania nauczycielowi godzin nadwymiarowych (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 nadwymiarowych. 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 nadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin nadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Jednak nie wszyscy nauczyciele realizują program nauczania. W praktyce wątpliwości budzi, czy godziny nadwymiarowe mogą być przydzielone np. nauczycielowi psychologowi, pedagogowi, logopedzie, bibliotekarzowi itp. W związku z potrzebą przydzielania godzin nadwymiarowych również nauczycielom, którzy nie realizują programu nauczania, proponuje się, aby nauczyciela można było zobowiązać do pracy w godzinach nadwymiarowych w szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły.

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

13. 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 ponadwymiarowe oraz doraźne zastępstwa 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 miesiąca, następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie.

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

14. 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 zorganizowane 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, poprzez wyraźne wskazanie, że godziny doraźnych zastępstw nie mogą być realizowane w czasie realizacji przez nauczyciela zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, ustalonych w planie zajęć tego nauczyciela, 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 zgodnie z planem zajęć 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 ustalonych w planie zajęć tego nauczyciela. W takim przypadku, godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych na rzecz uczniów lub wychowanków ustalonych w planie zajęć, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie ustalonym przez dyrektora szkoły. 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.

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

15. 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. d 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 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 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. 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.

16. 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.

17. Doprecyzowanie 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 (art. 1 pkt 11 lit. c i lit. d tiret pierwsze projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 42 ust. 5b i ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

Zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela organ prowadzący szkołę lub placówkę określa zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego. Intencją ustawodawcy było, aby zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć były określone wyłącznie dla nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, tj. dla nauczycieli, którzy realizują tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć i dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego ich tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych. Nauczyciele ci, zgodnie z intencją ustawodawcy, powinni nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Jednak niektóre jednostki samorządu terytorialnego interpretują przepis art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela szerzej i określają zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla wszystkich nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego, w tym także dla tych, którzy przez cały rok realizują tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w pełnym wymiarze, ale w różnych okresach roku szkolnego realizują różną liczbę godzin ponadwymiarowych. W związku z powyższym, proponuje się doprecyzowanie art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela tak, aby nie było wątpliwości, iż odnosi się on wyłącznie do nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tych nauczycieli tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych.

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

18. Rozszerzenie uprawnień nauczycieli w zakresie nagrody jubileuszowej (art. 1 pkt 12 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, iż 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. 3 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 rozwiązania 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 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., a prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy uzyskają nauczyciele, którym okres 45 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r.

19. Doprecyzowanie przepisów w zakresie sposobu ustalania środków na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze przewidzianych w budżetach wojewodów (art. 1 pkt 13 i pkt 17 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 i ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Z uwagi na fakt, iż 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. Wysokość środków na nagrody, jakie należy zaplanować w budżetach poszczególnych wojewodów, będzie ustalał minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, na podstawie danych systemu informacji oświatowej według stanu na dzień 31 stycznia roku poprzedzającego rok, na który są planowane budżety wojewodów, i przekazywał wojewodom informację o wysokości tych środków do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok, na który są planowane te budżety.

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

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

Ponadto treść wprowadzenia do wyliczenia w ust. 1 w art. 49 ustawy – Karta Nauczyciela uspoźniono 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 stanowi o nagrodach dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Z uwagi na to, iż nagrody te są przyznawane również za osiągnięcia w zakresie pracy opiekuńczej, w art. 49 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela 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, o charakterze wyłącznie legislacyjnym. Przepis ten powinien bowiem odsyłać do uprawnienia, o którym mowa w art. 49 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela.

20. 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 14 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 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. Związki zawodowe zrzeszające nauczycieli, jak również sami nauczyciele, podnoszą, że nabycie uprawnień do wcześniejszej emerytury uniemożliwia nauczycielom skorzystanie z urlopu dla poratowania zdrowia, pomimo tego, 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.

21. Doprecyzowanie przepisu określającego warunki nabycia prawa do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia (art. 1 pkt 14 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 ustalany jest 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. Zgodnie natomiast 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.

22. 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 2023 r. poz. 190, z późn. zm.), 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 15 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.

23. Podwyższenie wysokości odpraw w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (art. 1 pkt 16 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 87 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, iż 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.

Odstępuje się zatem od rozwiązania, że nagrodę tę przyznaje się w szkole będącej podstawowym miejscem pracy nauczyciela. 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

albo 2 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 uregulowana została 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.

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

24. 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 uprawnieni są 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 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 978).

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.

25. 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, w związku z upływem kadencji dotychczasowego dyrektora szkoły lub placówki, organ prowadzący szkołę lub placówkę obowiązany jest 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 art. 63 ust. 21a i 21b w ustawie – Prawo oświatowe, 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 w uzgodnieniu z kuratorem oświaty, a w przypadku szkoły i placówki artystycznej oraz placówki, o której mowa w art. 2 pkt 8 ustawy – Prawo oświatowe, dla uczniów szkół artystycznych – z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz po uprzednim zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej. 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 wprowadzenie ww. zmian konieczne jest również dokonanie zmian dostosowujących w art. 29 ust. 1 pkt 2 ustawy – Prawo oświatowe.

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

26. 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) 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 pomocnika rolnika, zgodnie z definicjami zawartymi w art. 6 pkt 13a tej ustawy stanowi 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 s 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 – rozszerzenie przekazywanych danych o informacje dotyczące wymiaru czasu pracy, liczby przepracowanych dni w miesiącu 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 niezbędne jest uwzględnienie wymiaru czasu pracy i liczby przepracowanych dni w miesiącu. 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 liczbie przepracowanych dni w miesiącu 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, którzy 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 orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego lub cudzoziemców, w tym uchodźców z Ukrainy) pozwoli na monitorowanie sytuacji tych grup. Wyniki 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 (s. 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” (s. 49). W szkołach ponadpodstawowych uczy się obecnie ponad 111 tys. uczniów pochodzących z Ukrainy (dane.gov.pl). Wiedza na temat ich losów edukacyjno-zawodowych ułatwi planowanie działań na rzecz włączenia społecznego tej grupy, a także wykorzystania jej potencjału na rynku pracy. Niezależnie od dalszego przebiegu konfliktu w Ukrainie, monitoring karier absolwentów powinien zachować gotowość do śledzenia sytuacji uczniów, którzy trafiają do polskich szkół z innych krajów, stąd potrzeba objęcia monitoringiem grupy cudzoziemców kończących edukację w Polsce.

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, konieczne jest 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 za niezbędne należy uznać 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.

27. Zmiany w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej (art. 5 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. W związku z pracami prowadzonymi w Ministerstwie Edukacji Narodowej 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.

Regułą jest, o czym stanowi art. 30 ustawy o SIO, że 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 przekazywana jest duża ilość danych do bazy danych SIO, w projekcie ustawy proponuje się zmianę art. 30 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 ZUS informacje o korzystaniu przez nauczyciela ze 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 497, z późn. zm.) stanowiącego podstawę przekazywania przez ZUS tych danych do bazy danych SIO.

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 2024 r. poz. 566, z późn. zm.), takich jak centra usług wspólnych, i przypadki, 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 dostępne 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. W odniesieniu do pracowników jednostek obsługujących, warunkiem udzielenia im takiego upoważnienia i dalej przyznania danych dostępowych przez dyrektora szkoły i placówki oświatowej będzie posiadanie już upoważnienia i aktywnych danych dostępowych w jednostce obsługującej. Z tym warunkiem powiązana jest 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 oprogramowania tych funkcjonalności w systemie, głównie w odniesieniu do składanego elektronicznie wniosku o przyznanie danych dostępowych do bazy danych SIO.

Zgodnie z 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 dostępne 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 wykorzystywany jest tylko profil zaufany, który jest jednym z systemów identyfikacji elektronicznej zintegrowanym z węzłem krajowym, nie zachodzi konieczność przewidzenia w projekcie ustawy przepisów przejściowych normujących sposób rozpatrzenia wniosków złożonych przed dniem wejścia w życie projektu ustawy i uwierzytelnianych przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego albo podpisu osobistego.

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 4 i 8 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, która powinna wejść w życie z dniem 1 stycznia 2026 r. oraz 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 *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).

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 2017 r. poz. 248, z późn. zm.) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.