

L.dz. KSOiW/77w/2025

Szanowna Pani

Barbara Nowacka

Minister Edukacji Narodowej

**Opinia Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”
w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela
oraz niektórych innych ustaw z dnia 20 marca 2025 r**

Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” przedkłada niniejszą opinię do projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw z dnia 20 marca 2025 r., uznając ten dokument za istotny krok w kierunku uregulowania części zagadnień od lat zgłaszanych przez środowisko nauczycielskie. Projekt ten stanowi częściową realizację postulatów przyjętych przez Walne Zebranie Delegatów KSOiW w maju 2023 r., w tym m.in. stanowisk dotyczących systemu nagród jubileuszowych, mechanizmu tzw. uśredniania wynagrodzeń oraz konieczności ujednolicenia pensum nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Jednocześnie KSOiW NSZZ „Solidarność” wyraża głębokie zaniepokojenie kierunkiem niektórych proponowanych zmian, które noszą znamiona rozwiązań antypracowniczych, nie tylko nie poprawiając sytuacji nauczycieli, ale wręcz wprowadzając rozwiązania godzące w ich prawa – jak chociażby w zakresie ochrony przedemerytalnej.

Podkreślamy również, że projekt jedynie w ograniczonym zakresie realizuje długo oczekiwane postulaty dotyczące urlopu dla poratowania zdrowia w kontekście nauczycieli znajdujących się w okresie bezpośrednio poprzedzającym możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Dlatego też niniejsza opinia zawiera zarówno pozytywne odniesienia do kierunków zmian zgodnych z postulatami NSZZ „Solidarność”, jak i krytyczne uwagi oraz konkretne rekomendacje mające na celu rzeczywistą poprawę sytuacji pracowników oświaty i zagwarantowanie im należnych praw.

System oświaty publicznej w Polsce znajduje się dziś w stanie głębokiego kryzysu, którego przejawy są widoczne na wielu poziomach – od dramatycznego niedoboru kadry nauczycielskiej, przez postępującą demotyację zawodową, po pogarszające się warunki pracy w szkołach i placówkach edukacyjnych. Kryzys ten nie jest zjawiskiem nagłym, lecz efektem wieloletnich zaniedbań, braku systemowego podejścia do zawodu nauczyciela oraz marginalizacji głosu środowiska oświatowego przy tworzeniu polityki edukacyjnej, która musi być jednocześnie odważna i mądra, dystansująca się od doraźnych efektów propagandowych.

1. 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).

Proponuje się doprecyzowanie przepisu art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten dotyczy możliwości zatrudnienia we wskazany sposób wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych oraz nauczycieli dyplomowanych.

Prawodawca w przedmiotowym zakresie **nie doprecyzował istotnego zagadnienia, jakim jest znaczenie pojęciowe "organizacji nauczania"** - zawartego w treści przepisu art. 10 ust. 7 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przesłanki zawarcia umowy na czas określony z nauczycielem (art. 10 ust. 7 KN) ocenia się na dzień zawarcia umowy, a ciężar dowodu ich istnienia spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2018 r., I PK 192/17, OSNP 2019 Nr 7, poz. 83). Dodatkowo wyjaśniono, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 10 ust. 7 KN, która zawierałaby swoiste "wytyczne", w jakich (kazuistycznych) przypadkach zachodzą (lub nie zachodzą) potrzeby wynikające z organizacji nauczania w szkole (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071). Tytułem przykładu można wymienić, że do okoliczności stanowiących "organizację nauczania" zaliczono liczbę klas, rodzaj przedmiotów, liczbę godzin lekcyjnych,

liczbę etatów, okres nauczania poszczególnych przedmiotów, zmianowość pracy szkoły (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 226/97, OSNAPiUS 1998 Nr 11, poz. 328). Z kolei w wyroku z dnia 27 lutego 2020 r., III PK 186/18 (LEX nr 3071599) wyjaśniono, że przesłanką zawarcia z nauczycielem kontraktowym umowy o pracę na czas określony jest sytuacja, gdy prognozowany spadek liczby uczniów implikuje po stronie organu prowadzącego daną placówkę oświatową konkretne zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu oddziałów szkolnych i redukcji etatów nauczycielskich, a konieczność dokonania owych zmian jest znana stronom w chwili nawiązania terminowego stosunku pracy.

Uzupełniając można wskazać, że art. 10 ust. 7 KN bynajmniej nie wymaga od pracodawcy, aby przy zawieraniu z nauczycielem terminowej umowy o pracę wyjaśniał pracownikowi, jakie konkretne przesłanki ("potrzeby wynikające z organizacji nauczania") zadecydowały o konieczności nawiązania z nauczycielem umownego stosunku pracy na czas określony, zamiast na czas nieokreślony (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 237/13, LEX nr 1646071).

Podsumowanie:

Tym samym doprecyzowanie w przepisie art. 10 ust. 7 KN znaczenia pojęciowego „potrzeby wynikające z organizacji nauczania” jest konieczne i zasadne.

2. 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 projektem, „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 nie 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.

Tym samym projekt w sposób enumeratywny wymienia wszelkie możliwe przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, wskazując je jako przypadki wyłączenia przedmiotowej ochrony. **Zabieg ten w konsekwencji spowoduje, że ochrona przedemerytalna nauczycieli będzie iluzoryczna.** Wbrew twierdzeniom prawodawcy wskazane rozwiązanie odbiega od standardów ochrony stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy. Założeniem art. 39 Kodeksu pracy jest, aby osoby na 4 lata przed emeryturą, w sytuacji wykluczenia z rynku pracy, miały możliwość godnej egzystencji albo jako pracownicy chronieni, albo też jako osoby korzystające ze świadczenia przedemerytalnego. Powszechnie przyjmuje się, że jest to zmiana korzystna dla pracowników, gdyż podnosi poziom ochrony. Wyłączona jest natomiast - tylko i wyłącznie - w sytuacji ogłoszenia upadłości i likwidacji zakładu pracy, a także wobec pracowników, którzy uzyskali prawo do renty.

Podsumowanie:

Biorąc pod uwagę powyższe, za uzasadniony należy uznać pogląd, zgodnie z którym projektowana zmiana powinna przybrać formę identyczną jak w Kodeksie pracy, ograniczając ochronę przedemerytalną jedynie do sytuacji całkowitej likwidacji szkoły oraz nabycia przez nauczyciela prawa do renty.

3. 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).

Proponuje się zmianę polegającą na uregulowaniu kwestii ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w jednolity sposób dla nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 KN, 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.

Na takiej podstawie każdy dzień ustawowo wolny obniża obowiązkowe pensum o 1/5. Po zmniejszeniu obowiązkowego pensum zajęć w ww. sposób uzyskujemy obowiązujący wymiar zajęć w danym tygodniu. **Odnosimy go do ilości godzin przepracowanych faktycznie w tym tygodniu i uzyskujemy w ten sposób liczbę godzin nadwymiarowych.**

Obecnie na podstawie art. 91c ust. 1 KN zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. W tej kategorii spraw można założyć, że zastosowanie będzie miał art. 81 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – dalej k.p.

Przepis ten stwierdza, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis art. 81 § 1 k.p. ma zastosowanie do wypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, ale mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy

w zakresie zarządzania lub tak jak w przypadku szkół z realizowania zadań statutowych szkoły (organizacja wycieczek, rekolekcje etc.). W tej argumentacji utwierdza uchwała Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 1987 r. (III PZP 29/87, OSNC 1989/1/9), w której stwierdzono, że nauczyciel prowadzący indywidualne lekcje w ramach godzin nadwymiarowych przydzielonych mu w planie organizacyjnym szkoły zachowuje prawo do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe z powodu choroby ucznia także wtedy, gdy zostanie poinformowany o przyczynie uniemożliwiającej odbycie lekcji. Sąd Najwyższy stwierdził, że prawidłowa wykładnia art. 35 ust. 3 KN prowadzi do wniosku, że nauczyciel nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za nieodbyte godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy przeszkoda (także niezawiniona) w ich odbyciu leży po jego stronie. Jeżeli natomiast nie odbył tych lekcji z innych przyczyn, chociażby niezawinionych, a nawet niezależnych od szkoły, zachowuje prawo do takiego wynagrodzenia. Szkoła bowiem, a nie nauczyciel, odpowiada za prawidłową organizację pracy i na niej spoczywa obowiązek umożliwienia nauczycielowi realizacji godzin pracy (także nadwymiarowych) zgodnie z planem pracy dydaktycznej lub - w przypadku wystąpienia przeszkód - zapewnienie innej pracy w miejsce objętej planem dydaktycznym. Na szkole spoczywa ryzyko realizacji programu, którego nie może ona przerzucić na nauczyciela także wtedy, gdy odbycie lekcji jest uniemożliwione z powodu nieobecności uczniów na skutek zamknięcia szkoły, np. w okresie niskich temperatur, braku opału czy epidemii lub nawet nie usprawiedliwionej nieobecności całej klasy. Reasumując, należy uznać, że nauczyciel w świetle art. 35 ust. 3 KN traci prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe tylko wtedy, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie lub w związku z przypadaniem w tygodniu pracy dnia ustawowo wolnego od pracy. Zachowuje natomiast prawo do wynagrodzenia za takie godziny, gdy ich nieodbycie nastąpiło z przyczyn wprost zależnych od szkoły (np. zorganizowanie w tym czasie wycieczki, akademii), jak również od niej niezależnych (np. przerwa w nauczaniu spowodowana warunkami atmosferycznymi, nieusprawiedliwiona absencja uczniów). Szkoła bowiem ponosi ryzyko prowadzenia nauczania, w ramach którego zobowiązana jest zapewnić nauczycielowi realizację przydzielonych mu godzin pracy, w tym nadwymiarowych.

Podsumowanie:

Tymczasem projekt zakłada, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe będzie przysługiwać jedynie za „przydzielone i zrealizowane godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych”, co w sposób obiektywny ogranicza prawa pracownicze względem aktualnego stanu prawnego.

4. 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. Zdaniem prawodawcy wątpliwości budzi rzekomo, czy godziny nadwymiarowe mogą być przydzielone, np. nauczycielowi psychologowi, pedagogowi, logopedzie, bibliotekarzowi.

Zgodnie z treścią aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 ustawy z 26.06.1982 r. - Karta Nauczyciela – dalej KN, przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć: dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych - powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zatem katalog zajęć realizowanych w ramach godzin nadwymiarowych nie obejmuje wyłącznie zajęć dydaktycznych, ale i także zajęcia wychowawcze i opiekuńcze. Jednocześnie w myśl art. 3 pkt 1 KN, ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia - rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1 KN. Nie budzi zatem żadnych wątpliwości, że na gruncie aktualnie obowiązującego art. 35 ust. 2 KN pod pojęciem "nauczyciela" należy rozumieć także wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, a więc także logopedów, psychologów, pedagogów, etc.

Podsumowanie:

Pomysł, aby nauczyciela można było zobowiązać do pracy w godzinach nadwymiarowych w „szczególnych przypadkach wynikających z potrzeb szkoły” wydaje się być kontrowersyjny. Głównym mankamentem tego rozwiązania jest próba zastąpienia jasnych przesłanek przydzielania godzin nadwymiarowych nowym, nieostрым i **niejasnym terminem „szczególnych przypadków wynikających z potrzeb szkoły”, który w praktyce będzie interpretowany w sposób całkowicie dowolny.**

5. 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).

Proponuje się, aby nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć w wymiarze określonym w ust. 3 **lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7** i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych

W tym miejscu należy podkreślić, że zasada wyrażona w art. 42 ust. 5b KN obowiązuje od momentu wejścia Karty Nauczyciela w życie i od lat wzbudza liczne kontrowersje. Przepis ten wprowadza regułę rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego. Nauczyciele, dla których ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego ich tygodniowego wymiaru godzin zajęć, są zobowiązani do nauczania w odpowiednio większej liczbie godzin bez uznania ich za pracę w godzinach ponadwymiarowych w innych okresach roku szkolnego. Zasada ta została potwierdzona w dwóch uchwałach SN: z 14.04.1994 r., I PZP 64/93, OSNP 1994/8, poz. 124 oraz z 20.04.1994 r., I PZP 10/94, OSNP 1994/3, poz. 38. **Aktualnie przepis art. 42 ust. 5b KN dotyczy nauczycieli, których wymiar pensum został określony w art. 42 ust. 3 KN.** Nauczycielom tym w planie zajęć praca powinna być przydzielana w szczególny sposób, tak aby średni wymiar godzin zajęć nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał obowiązkowemu wymiarowi godzin zajęć określonemu w art. 42 ust. 3 KN. Okresem rozliczeniowym czasu pracy nauczyciela jest rok szkolny.

Podsumowanie:

Prawodawca pod pretekstem doprecyzowania art. 42 ust. 5b KN, który rzekomo jest błędnie interpretowany przez jednostki samorządu terytorialnego, **rozszerza katalog nauczycieli, którzy będą poddani mechanizmowi tzw. „uśrednienia”** o tych ujętych w art. 42 ust. 7 KN (m.in. pedagogów, pedagogów specjalnych, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych), co jest rozwiązaniem bezzasadnym.

6. **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).**

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. Przydzielanie nauczycielom praktycznej nauki zawodu godzin ponadwymiarowych przekraczających określony w art.35 ust.1 ustawy-KN za ich zgodą podyktowane jest koniecznością zaspokojenia braków kadrowych w szkolnictwie zawodowym.

W naszej ocenie to środek doraźny, narażający dodatkowo nauczycieli praktycznej nauki zawodów na naciski ze strony dyrektorów, aby wyrażali zgodę na takie nadgodziny nawet w przypadku, kiedy ich nie chcą.

Podsumowanie:

Należałoby stworzyć atrakcyjną ofertę pracy dla tej grupy zawodowej, a przede wszystkim ujednolicić zasady ich zatrudniania i zrównać ich uprawnienia i obowiązki z uprawnieniami innych nauczycieli (np. dodatek motywacyjny, wymiar urlopu, prawo do wychowawstwa itp.).

7. 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).

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.

Podsumowanie:

Nauczyciele już od wielu lat oczekiwali na zrównanie uprawnień nauczycieli z pozostałymi grupami pracowniczymi w zakresie nagrody jubileuszowej. 300% za 40-letni staż pracy

i 400% za 45-letni staż są szczególnie pożądane obecnie, gdy w szkołach pracują często nauczyciele po osiągnięciu wieku emerytalnego i z bardzo długim stażem pracy. Być może zachęci to nauczycieli do pozostania w stosunku pracy, aby otrzymać nagrodę jubileuszową za 40 lub 45 lat pracy. **Nie do zaakceptowania jest fakt, że ustawodawca nie bierze pod uwagę tych nauczycieli, którzy legitymują się takim stażem przed 31 grudnia 2025 r. i nadal pracują.** Tym bardziej, że skutki finansowe takiej decyzji byłyby marginalne.

8. 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 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.

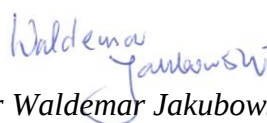
Należy podkreślić, że zakłada się taką możliwość po zasięgnięciu opinii Rady Rodziców, Rady Pedagogicznej a pomija opinię związków zawodowych, co stanowi ograniczenie dotychczasowych uprawnień związków działających w oświacie.

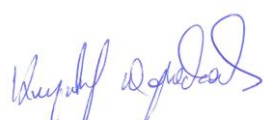
Podsumowanie:

Związki jako przedstawiciel pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych stanowią gwarancję obiektywnej, całościowej oceny pracy i przestrzegania praw pracowniczych przez dyrektora jako pracodawcy. Odebranie związkom zawodowym działającym na terenie placówki możliwości opiniowania pracy dyrektora przed przedłużeniem okresu powierzenia dyrektorowi stanowiska może mieć wpływ na warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych.

Jednocześnie przypominamy, że Krajowa Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” niejednokrotnie zwracała uwagę, że podstawą wyboru dyrektorów szkół, przedszkoli powinny być konkursy. Proponujemy, aby wprowadzić prawny wymóg przedstawienia przez dyrektora realizacji zgłoszonej koncepcji rozwoju szkoły pod koniec mijającej kadencji.

w imieniu Prezydium
KSOiW NSZZ „Solidarność”


dr Waldemar Jakubowski


Krzysztof Wojciechowski