

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 nadwymiarowe, oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia. Obecnie kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Brak jest w tym zakresie analogicznych regulacji w stosunku do nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Taki stan powoduje rozbieżności interpretacyjne w jednostkach samorządu terytorialnego w odniesieniu do indywidualnych stanów

faktycznych. Obecnie praktyka w zakresie ustalania wynagrodzenia za godziny 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 orzecnictwem sądów pracy art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę i nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Taki stan rodzi zarzuty nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej nauczycieli ze względu na podstawę ich zatrudnienia, tj. umowę o pracę lub mianowanie;
- 11) wyłączenie możliwości delegowania przez wojewodów na kuratorów oświaty zadań związanych z powoływaniem komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, powoływaniem i nadzorowaniem rzeczników dyscyplinarnych oraz innych zadań wojewodów określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli. W powszechnym odczuciu równoczesne wykonywanie funkcji organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami oraz funkcji przypisanych organowi, przy którym działa komisja dyscyplinarna, budzi wątpliwości co do obiektywizmu takiego organu. Ponadto wykonywanie przez kuratorów oświaty zadań dotyczących odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli utrudnia realizację ich ustawowych zadań;
- 12) rozszerzenie grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego na wszystkie grupy nauczycieli podlegających przepisom ustawy – Karta Nauczyciela. Obecnie do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego są uprawnieni nauczyciele tylko niektórych 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 2025 r. poz. 350, z późn. zm.).

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

II. Szczegółowa charakterystyka proponowanych zmian

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

Ustawą z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1730, z późn. zm.), która weszła w życie z dniem 1 września 2022 r., zostały dokonane zmiany m.in. w zakresie awansu zawodowego 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 art. 10 ust. 2 i 3a ustawy – Karta Nauczyciela stosunek pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która:

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

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

Natomiast stosunek pracy z nauczycielem, który:

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

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

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

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

absolwentów studiów do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela, umożliwiając wcześniejszą niż obecnie stabilizację zatrudnienia.

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

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

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

Nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony będzie następowało od 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 do art. 10 ust. 3aa ustawy – Karta Nauczyciela nie będzie w tym przypadku stosowany. Stosunek pracy z tym nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony będzie zatem nawiązywany 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 oraz art. 7 projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 6a ust. 8a pkt 9 ustawy – Karta Nauczyciela)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

W myśl art. 6a ust. 1de ustawy – Karta Nauczyciela oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny, z tym że do okresu tego nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwających dłużej niż 3 miesiące. Jeżeli w tym okresie nauczyciel przed podjęciem pracy w szkole był nauczycielem, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 ustawy – Karta Nauczyciela, oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres pracy w szkole, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy. W stosunku do powołanego przepisu są formułowane zarzuty, iż problematyczne jest dokonanie oceny pracy tego nauczyciela, w przypadku gdy przez część trzyletniego okresu podlegającego ocenie nauczyciel zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a przez część okresu realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela. Dlatego też w przypadku tych nauczycieli w zakresie dokonywania oceny pracy proponuje się rozwiązanie analogiczne jak dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10 ustawy – Karta Nauczyciela. Jeżeli zatem w trzyletnim okresie podlegającym ocenie nauczyciel zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, a w dniu dokonania oceny pracy nie zajmuje już stanowiska dyrektora szkoły, nie pełni czasowo obowiązków dyrektora szkoły lub nie pełni w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły – oceny pracy tego nauczyciela, dokonuje się za okres pracy na stanowisku nauczyciela, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy. Natomiast jeżeli w trzyletnim

okresie podlegającym ocenie dyrektor szkoły, nauczyciel, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły lub nauczyciel pełniący w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy, w okresie, o którym mowa w ust. 1de, przed powierzeniem stanowiska dyrektora szkoły, pełnienia czasowo obowiązków dyrektora szkoły, pełnienia w zastępstwie obowiązków dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy realizował wyłącznie obowiązki nauczyciela, oceny pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, dokonuje się za okres pracy na stanowisku dyrektora szkoły, nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły lub nauczyciela pełniącego w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy.

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

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

- 8. Wskazanie w ustawie, 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.

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

W odpowiedzi na postulat zgłoszony w ramach prac Zespołu proponuje się doprecyzowanie przepisu art. 10 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, zgodnie z którym w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten dotyczy możliwości zatrudnienia we wskazany sposób wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych oraz nauczycieli dyplomowanych. W trakcie prac Zespołu podnoszono, że w praktyce przepis ten jest interpretowany przez niektórych dyrektorów szkół w ten sposób, że dotyczy on wyłącznie nauczycieli mianowanych oraz dyplomowanych. Mając na uwadze pojawiające się wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie proponuje się wskazanie wprost w tym przepisie

wszystkich nauczycieli, tj. nauczycieli początkujących, nauczycieli mianowanych i nauczycieli dyplomowanych.

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

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

Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W myśl art. 91c ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Status nauczycieli jest jednak zróżnicowany. Oprócz nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele mianowani i dyplomowani, którzy, co do zasady, są zatrudniani na podstawie mianowania. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem sądów pracy art. 39 Kodeksu pracy reguluje wyłącznie zakaz 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. Zasada ta jest analogiczna do przewidzianej w art. 39 Kodeksu pracy. Powyższa ochrona, analogicznie jak w przypadku art. 40 Kodeksu pracy, nie będzie stosowana w przypadku uzyskania przez nauczyciela prawa do

renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Kolejnym przypadkiem wyłączającym stosowanie powyższej ochrony jest całkowita likwidacja szkoły. Rozwiązanie to również jest zbieżne z rozwiązaniem przewidzianym w Kodeksie pracy – zgodnie bowiem z art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów m.in. art. 39 Kodeksu pracy.

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

Natomiast w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, tj. w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć, zastosowanie ochrony przewidzianej w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela nie zawsze będzie możliwe. Przepis ten, w razie zaistnienia w szkole jednego z ww. przypadków, będzie chronił przed rozwiązaniem stosunku pracy nauczyciela, któremu brakuje

nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli będzie możliwy wybór innego nauczyciela do rozwiązania z nim stosunku pracy. Mogą jednak zaistnieć sytuacje, że wybór taki nie będzie możliwy, np. nauczyciel jest jedynym nauczycielem w szkole nauczającym danego przedmiotu lub prowadzącym dane zajęcia, a liczba zajęć prowadzonych przez nauczyciela ulegnie zmniejszeniu, uniemożliwiając dalsze zatrudnianie nauczyciela w dotychczasowym wymiarze zajęć. W takim przypadku przeniesienie nauczyciela na inne stanowisko nie będzie możliwe, jeżeli nie będzie on posiadał kwalifikacji wymaganych do zajmowania innego stanowiska. W projekcie ustawy zaproponowano jednakże rozwiązania, które w takich przypadkach będą w większym niż obecnie stopniu chroniły nauczyciela przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obecnie, w przypadkach, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nie jest możliwe dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor szkoły może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, i nie ma obowiązku proponowania nauczycielowi ograniczenia zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nawet, gdy byłoby ono możliwe. W projekcie ustawy proponuje się wyłączenie ochrony, o której mowa w projektowanym art. 28a ustawy – Karta Nauczyciela w przypadkach określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli nauczyciel nie wyraził zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Powyższe oznacza, że w razie zaistnienia przypadków określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela, jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie nauczyciela w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany proponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy będzie możliwe jedynie w przypadku niewyrażenia przez nauczyciela zgody na to ograniczenie. Natomiast jeżeli nie będzie możliwe ograniczenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela, gdyż np. w szkole nie będzie nauczany w kolejnych latach szkolnych dany przedmiot lub prowadzony dany rodzaj zajęć, ochrona przedemerytalna nie będzie miała zastosowania. Nie jest bowiem zasadne zatrudnianie i wynagradzanie nawet przez 4 lata nauczyciela, który w tym okresie nie będzie świadczył pracy i nie będzie możliwości przeniesienia go na inne stanowisko. Analogiczne rozwiązania, w celu zachowania zasady równości, zostały przewidziane dla nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jeżeli będzie możliwe dalsze zatrudnienie takiego nauczyciela w niższym niż dotychczas wymiarze zajęć, dyrektor szkoły będzie obowiązany proponować nauczycielowi zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. Jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na to zmniejszenie

albo nie będzie możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w zmniejszonym wymiarze, będzie możliwe wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

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

11. Uregulowanie w ustawie – Karta Nauczyciela przypadków, w których nauczyciel zachowuje albo traci prawo do wynagrodzenia za przydzielone ale niezrealizowane godziny nadwymiarowe oraz określenie sposobu ustalania liczby godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w trakcie tygodnia (art. 1 pkt 8 lit. c i pkt 11 lit. c, d i e tiret pierwsze projektu ustawy – zmiany w zakresie art. 35 ustawy – Karta Nauczyciela i zmiany w zakresie art. 42 ust. 5b, dodanie ust. 5ba i uchylenie ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela)

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

Do 1992 r. przepis art. 35 ust. 4 ustawy – Karta Nauczyciela stanowił, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatków, o których mowa w art. 34 tej ustawy, również w przypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć. Na mocy ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. poz. 252) przepis ten został zmieniony i obecnie przepisy ustawy – Karta Nauczyciela nie zawierają już generalnej zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie to przysługiwałoby w każdym przypadku usprawiedliwionego 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 trakcie tygodnia. W części szkół są stosowane rozwiązania analogiczne do przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej, tj. za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych w takim tygodniu przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym. W niektórych szkołach są stosowane jednak mniej korzystne rozwiązania – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych w ww. tygodniach przyjmuje się pełny tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, niepomniejszony o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dni wolne od pracy.

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat, aby kwestię ustalania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego uregulować analogicznie jak dla nauczycieli szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej. Mając na uwadze powyższe w projekcie ustawy zaproponowano 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. Dla ustalenia wynagrodzenia

za godziny nadwymiarowe 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 lub kończą w trakcie tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin nadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 4a albo ust. 7, albo obniżony na podstawie art. 42 ust. 6, pomniejszony o $\frac{1}{5}$ tego wymiaru lub $\frac{1}{4}$, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, za każdy dzień nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy, dzień, w którym dla nauczyciela nie zaplanowano zajęć lub dzień w danym tygodniu, który przypada w innym miesiącu. Liczba godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin nadwymiarowych przydzielonych nauczycielowi. Obliczenia te będą dokonywane z zaokrągleniem do wartości dziesiętnych zgodnie z zasadą matematyczną, a liczba godzin nadwymiarowych 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.

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

Jednocześnie w celu uniknięcia trudności w stosowaniu powyższego rozwiązania w stosunku do nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, uregulowano na poziomie ustawy – Karta Nauczyciela zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. W wyniku tej zmiany konieczne było ponadto uchylenie upoważnienia dla organów prowadzących szkoły, o którym mowa w art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, do określenia tych zasad. W art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela zaproponowano uśrednianie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczycieli, którzy w pewnych okresach roku szkolnego realizują zajęcia w wymiarze niższym niż obowiązujący ich tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, a w innym okresie roku szkolnego w wyższym wymiarze. Nauczyciel, dla którego liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami

lub wychowankami albo na ich rzecz, przydzielonych do realizacji, w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć, będzie obowiązany realizować odpowiednio większą liczbę godzin tych zajęć w innych okresach danego roku szkolnego, tak aby średni tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć nauczyciela w ciągu całego roku szkolnego odpowiadał tygodniowemu obowiązkowemu wymiarowi zajęć w wymiarze określonym w art. 42 ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 ustawy – Karta Nauczyciela. Praca wykonywana w ramach średniego tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nie będzie pracą w godzinach ponadwymiarowych. Obecnie większość organów prowadzących szkoły wykonując upoważnienie zawarte w art. 42 ust. 7 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela przewiduje uśrednianie w roku szkolnym tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela. Rozwiązanie to umożliwia zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć nauczycieli, którzy w pewnych okresach roku szkolnego nie będą realizowali zajęć w obowiązującym ich wymiarze oraz zapewnia, że przez cały rok szkolny nauczyciele ci będą otrzymywali wynagrodzenie za realizację pełnego wymiaru zajęć.

Ponadto w art. 42 ustawy – Karta Nauczyciela proponuje się dodanie ust. 5ba, który określa zasady ustalania, które godziny zajęć stanowią godziny ponadwymiarowe w przypadku realizowania zajęć w wyższym wymiarze w niektórych okresach roku szkolnego. Jeżeli w danym okresie roku szkolnego, nauczycielowi, o którym mowa w art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, zostanie przydzielona większa liczba godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz niż liczba godzin tych zajęć, którą nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć zgodnie z art. 42 ust. 5b ustawy – Karta Nauczyciela, godziny zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej liczby godzin zajęć, które nauczyciel jest obowiązany realizować w danym okresie w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, będą stanowiły godziny ponadwymiarowe. Przykładowo, jeżeli nauczyciel, którego obowiązuje tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w wymiarze 18 godzin, przez 2 miesiące roku szkolnego będzie realizował zajęcia w wymiarze niższym niż wynikający z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, w związku z czym przez pozostałe 8 miesięcy będzie realizował zajęcia w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć np. w wymiarze 19 godzin, a w okresie tych 8 miesięcy ma przydzielone do realizacji np. 22 godziny zajęć dydaktycznych,

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

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

- 1) nauczyciel zamiast przydzielonych godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych zrealizował w tym samym dniu przydzielone zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela;
- 2) niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 127 ust. 20 ustawy – Prawo

oświatowe, nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

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

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

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

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

W myśl art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego 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 obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Ponadto, w związku z uregulowaniem w ustawie – Karta Nauczyciela zasad obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, zawarte w art. 35a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela odesłanie do art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela uzupełnia się o odesłanie również do przepisów określających te zasady. Zgodnie bowiem z art. 35a ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela za każdą godzinę zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej nauczycielom wymienionym w art. 1 ust. 1 tej ustawy przysługuje wynagrodzenie w wysokości ustalonej w sposób określony w art. 35 ust. 3, tj. w wysokości ustalonej jak wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Niezbędne jest zatem odesłanie również do dodawanych przepisów określających zasady obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.

W celu wyeliminowania wątpliwości w zakresie obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który

obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, którym na podstawie art. 42 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela został obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć albo zostali zwolnieni od obowiązku realizacji zajęć, w projekcie ustawy zaproponowano dodanie przepisu, zgodnie z którym w przypadku dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, miesięczną liczbę godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, o której mowa w art. 35 ust. 3a ustawy – Karta Nauczyciela, oblicza się jako iloczyn liczby godzin obowiązującego nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych przed obniżeniem tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i 4,16, z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do pół godziny pomija się, a co najmniej pół godziny liczy się za pełną godzinę. Proponowany przepis jednoznacznie rozstrzyga, że do ustalenia wynagrodzenia za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa uwzględnia się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, jaki obowiązuje nauczycieli na zajmowanych stanowiskach przed obniżeniem tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć albo zwolnieniem od obowiązku realizacji zajęć.

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

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

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

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

pedagog, psycholog, logopeda, doradca zawodowy, nauczyciele świetlicy czy nauczyciele bibliotekarze, chyba, że mają oni jednocześnie kwalifikacje do prowadzenia zajęć dydaktycznych i zajęcia takie są im przydzielane w ramach tzw. pensum łączonego, o którym mowa w art. 42 ust. 5c ustawy – Karta Nauczyciela). Regulacja zawarta w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela jest obecnie niespójna ze sformułowaniem zawartym w art. 35 ust. 1 tej ustawy, który przewiduje, że godziny nadwymiarowe mogą być przydzielane wyłącznie w celu „realizacji programu nauczania”. Sformułowanie zawarte obecnie w art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela mogłoby sugerować, że godziny nadwymiarowe mogą być przydzielane nauczycielom wyłącznie w celu realizacji programów nauczania, a więc realizacji zajęć dydaktycznych. Natomiast w praktyce, na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, godziny nadwymiarowe przydzielane są również nauczycielom, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania, tj. zajęć dydaktycznych. Umożliwia to, jak wyżej wskazano, przepis w art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Zachodzi zatem potrzeba jedynie uspoźnienia art. 35 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela z art. 35 ust. 2 i innymi przepisami ustawy – Karta Nauczyciela przewidującymi możliwość realizowania godzin nadwymiarowych przez nauczycieli, którzy nie realizują bezpośrednio programu nauczania oraz dostosowania przesłanki przydzielania godzin nadwymiarowych do potrzeb szkół w tym zakresie, a także stosowanej praktyki.

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

Mając na uwadze, iż obecnie godziny nadwymiarowe są przydzielane bez względu na rodzaj zajęć realizowanych w ramach tych godzin, a w związku z tym w ramach godzin nadwymiarowych, nauczyciele nie tylko realizują program nauczania, ale również innego rodzaju zajęcia, jakie są przez nich realizowane w ramach pensum dydaktycznego, zmiana ta nie powinna mieć wpływu na przydzielanie nauczycielom godzin nadwymiarowych, w tym rozszerzenie dotychczasowej możliwości przydzielania nauczycielom tych godzin. Nie zmienia się zakres zajęć, które mogą być realizowane w ramach godzin nadwymiarowych. Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę nadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych,

wychowawczych lub opiekuńczych. Tak jak dotychczas, w ramach godzin ponadwymiarowych nauczycielowi będą mogły zostać przydzielone wyłącznie takie godziny zajęć, jakie mogą być realizowane przez tego nauczyciela w ramach pensum dydaktycznego. Tak jak obecnie godzin ponadwymiarowych nie będzie można zatem przydzielić nauczycielom w celu realizacji innych zajęć niż takie, jakie mogą być realizowane przez nich w ramach pensum dydaktycznego, tj. w szczególności w celu realizacji zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy – Karta Nauczyciela.

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

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

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

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

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

W przypadku krótkotrwałych nieobecności nauczycieli są organizowane doraźne zastępstwa. Optymalnym rozwiązaniem jest powierzenie doraźnego zastępstwa nauczycielowi tego samego przedmiotu i zrealizowanie w czasie tego zastępstwa zajęć zaplanowanych przez nieobecnego nauczyciela. W praktyce jednak nie zawsze jest to możliwe i nieobecnego nauczyciela zastępuje często nauczyciel innego przedmiotu. Możliwe jest wówczas zarówno przeprowadzenie w czasie zastępstwa zajęć dydaktycznych z przedmiotu, którego nauczyciel zastępujący naucza, jak też zorganizowanie innych zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. Zgodnie z art. 35 ust. 2a ustawy – Karta Nauczyciela przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela. W świetle art. 35 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela wynagrodzenie za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszerzgowania 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, w którym zostały zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, z wyjątkiem przypadku, gdy z przyczyn dotyczących szkoły w danym dniu nauczyciel nie mógłby zrealizować zajęć wynikających z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Taka sytuacja może mieć miejsce np. gdy klasa, z którą nauczyciel powinien prowadzić zajęcia w danym dniu, wyjedzie na wycieczkę szkolną, co uniemożliwi nauczycielowi realizację tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć w tym dniu. Dyrektor szkoły będzie mógł wówczas powierzyć nauczycielowi doraźne zastępstwa do realizacji w czasie, w którym powinien on realizować zajęcia w ramach obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. W takim przypadku nauczyciel będzie realizował godziny doraźnych zastępstw w ramach ustalonego wynagrodzenia. Przewidziano ponadto, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach, godziny doraźnych zastępstw będą mogły być realizowane, za zgodą nauczyciela, w czasie, w którym nauczyciel powinien realizować zajęcia wynikające z obowiązującego go tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć, z wyjątkiem zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami. W takim przypadku, zaplanowane do realizacji przez nauczyciela zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone na rzecz uczniów lub wychowanków, w czasie których nauczyciel realizował godziny doraźnych zastępstw, nauczyciel realizuje w innym terminie przypadającym w tym samym miesiącu. Takie rozwiązanie zapewni, że godziny doraźnych zastępstw nie będą realizowane kosztem innych zajęć prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami, a nauczyciele za realizację godzin doraźnych zastępstw otrzymają dodatkowe wynagrodzenie. Co więcej wyeliminuje wątpliwości, w jakim terminie powinny być odpracowane te zajęcia oraz zapewni, iż w danym miesiącu nauczyciel otrzyma wynagrodzenie za wszystkie godziny zajęć przewidziane w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć oraz za zrealizowane godziny doraźnych zastępstw.

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

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

W myśl art. 42 ust. 3 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.

17. Umożliwienie przydzielania nauczycielom praktycznej nauki zawodu i nauczycielom teoretycznych przedmiotów zawodowych godzin ponadwymiarowych w wymiarze wyższym niż określony w art. 35 ust. 1 ustawy –

Karta Nauczyciela (art. 1 pkt 8 lit. b projektu ustawy – dodanie w art. 35 ust. 1a w ustawie – Karta Nauczyciela)

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

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

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

Od 2022 r. ustawa – Karta Nauczyciela nakłada na przedszkola, szkoły podstawowe, licea ogólnokształcące, technika i branżowe szkoły I stopnia obowiązek zatrudnienia nauczycieli specjalistów. Obecnie katalog nauczycieli specjalistów nie obejmuje doradców zawodowych, pomimo, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2023 r. poz. 1798) udzielają oni pomocy psychologiczno-pedagogicznej i w tym zakresie do zadań doradcy zawodowego należy:

- 1) prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu z uwzględnieniem rozpoznanych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów;
- 2) współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

- 3) wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

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

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

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

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

Jednocześnie w celu zapewnienia wsparcia uczniów w zakresie wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej przez nauczycieli specjalistów wskazano, że zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, realizowane

przez nauczycieli doradców zawodowych nie będą wliczane do łącznej liczby etatów określonych w art. 42d ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Łączna liczba etatów w przypadku nauczycieli doradców zawodowych, będzie obliczana jako iloraz, w których dzielną będzie suma liczby godzin zajęć realizowanych na stanowisku nauczyciela doradcy zawodowego w ramach tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć i liczby przydzielonych godzin ponadwymiarowych w ramach pracy na tym stanowisku, z wyłączeniem liczby godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, a dzielnikiem będzie tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, określony dla tego nauczyciela zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. b ustawy – Karta Nauczyciela.

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

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

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

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

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat ujednolicenia rozwiązań w zakresie nagrody jubileuszowej przysługującej nauczycielom z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, 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 zawartym w art. 11 projektu ustawy nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego otrzymają nauczyciele, którym okres 40 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r., a prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy uzyskają nauczyciele, którym okres 45 lat pracy upłynie po dniu 31 grudnia 2025 r.

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

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

pełnych tysięcy złotych zgodnie z zasadą matematyczną. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok, na który są planowane budżety wojewodów, będzie podawał wojewodom iloraz liczby nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 2 i 3, zatrudnionych dla obszaru województwa i łącznej liczby tych nauczycieli zatrudnionych na obszarze kraju. Zmiana ta umożliwi wojewodom zaplanowanie środków na nagrody w odpowiedniej proporcji do łącznej puli środków na nagrody.

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

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

Zgodnie z przepisem 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 uspojniono z treścią przepisów ust. 2 i 3 tego artykułu. Przepisy art. 49 ust. 2 i 3 ustawy – Karta Nauczyciela posługują się pojęciem nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, zaś przepis art. 49 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela posługuje się pojęciem nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Z uwagi na to, iż nagrody te są przyznawane również za osiągnięcia w zakresie pracy opiekuńczej, w art. 49 w ust. 1 we wprowadzeniu do wyliczenia 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.

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

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

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

W myśl art. 73 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do emerytury brakuje mniej niż rok, urlop dla poratowania zdrowia nie może być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, w którym nauczyciel nabywa uprawnienia emerytalne. W świetle powołanych przepisów ograniczenie możliwości skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia lub czasu jego trwania nie jest związane z rodzajem emerytury, z jakiej może skorzystać nauczyciel. Nie ma zatem znaczenia, czy nauczyciel nabył prawo do wcześniejszej emerytury nauczycielskiej, o której mowa w art. 88 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, na zasadach ogólnych po przekroczeniu powszechnego wieku emerytalnego, czy też nabędzie prawo do emerytury na 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 wprowadzenie ustawą z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1672) wcześniejszej emerytury dla nauczycieli, o której mowa w art. 88a ustawy – Karta Nauczyciela, uniemożliwiło wielu 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.

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

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

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

Zgodnie z art. 77 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli w pierwszej instancji orzekają komisje dyscyplinarne przy wojewodach, które swoim zakresem działania obejmują nauczycieli wszystkich szkół na terenie danego województwa. W drugiej instancji orzekają odwoławcze komisje dyscyplinarne przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – dla nauczycieli szkolnictwa artystycznego oraz przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania – dla pozostałych nauczycieli. Na podstawie art. 20 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie wojewoda może, w drodze porozumienia, powierzyć kuratorowi oświaty zadania organu, przy którym działa komisja dyscyplinarna dla nauczycieli, wskazane w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela, dotyczącym odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

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

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

Jednocześnie w art. 13 projektu ustawy uregulowano, że porozumienia między wojewodami i kuratorami oświaty powierzające prowadzenie w imieniu wojewody spraw z zakresu odpowiedzialności dyscyplinarnej określonych w rozdziale 10 ustawy – Karta Nauczyciela,

zawarte na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, zachowują moc do dnia 31 sierpnia 2026 r.

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

Zgodnie z art. 87 ust. 1 i 2 ustawy – Karta Nauczyciela nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28 ustawy – Karta Nauczyciela, przyznaje się odprawę w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy. Natomiast nauczycielowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, który przepracował w szkole co najmniej 20 lat, przyznaje się odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy.

W ramach prac Zespołu został zgłoszony postulat ujednolicenia rozwiązań w zakresie odpraw emerytalno-rentowych nauczycieli z rozwiązaniami przewidzianymi dla pracowników samorządowych, w tym pracowników administracji i obsługi szkół. Podnoszono, 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.

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 została uregulowana również kwestia zbiegu z prawem do odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Obecnie nauczyciel, który przechodzi na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, którego stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, otrzymuje dwie odprawy w pełnej wysokości – na podstawie art. 87 ust. 1 albo 2 ustawy – Karta Nauczyciela oraz na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela. Wysokość tych odpraw łącznie nie przekracza jednak dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z projektowaną zmianą, w razie zbiegu prawa do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, i odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, nauczycielowi będzie przysługiwać odprawa, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, w pełnej wysokości i odprawa, o której mowa w art. 20 ust. 2 ustawy – Karta Nauczyciela, w połowie jej wysokości. Zatem, tak jak obecnie, odprawy te nie przekroczą łącznie wysokości dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia.

Obecnie, zgodnie z art. 91b ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, do nauczyciela zatrudnionego w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązującego wymiaru zajęć nie stosuje się m.in. art. 87 tej ustawy. W myśl art. 22 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela do nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska, nie ma zastosowania art. 91b ust. 1 tej ustawy. Zatem w świetle powołanych przepisów do odprawy w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nie są uprawnieni nauczycieli zatrudnieni w jednej lub więcej niż jednej szkole, których łączny wymiar zatrudnienia jest niższy niż 1/2 obowiązującego wymiaru zajęć. Proponuje się, aby odprawa ta przysługiwała również nauczycielowi zatrudnionemu

w wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. Utrzymane natomiast zostało obecne rozwiązanie, zgodnie z którym odprawa przysługuje tylko w jednej szkole. Odprawę tę nauczyciel będzie otrzymywał w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Ponadto, w celu wyeliminowania wątpliwości, jakie okresy pracy wliczają się do okresów pracy uprawniających do tej odprawy określono, że do okresów pracy uprawniających do odprawy, o której mowa w art. 87 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

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

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

W art. 16 ust. 1 i 2 projektu ustawy zabezpieczono środki na sfinansowanie w roku 2026 skutków finansowych wynikających z podwyższenia wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (w tym również odpraw z tytułu rozszerzenia grupy nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz przyznania prawa do odprawy nauczycielom zatrudnionym w łącznym wymiarze niższym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć) dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. W art. 16 ust. 3 projektu ustawy zabezpieczono środki na sfinansowanie w roku 2026 skutków finansowych wynikających z podwyższenia wysokości oraz rozszerzenia prawa do odpraw przysługujących nauczycielom w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, wzrostu wysokości nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy i wprowadzenia nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy oraz obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu, dla nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek oraz innych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1a i 1b ustawy – Karta Nauczyciela, prowadzonych ministrów, a także nauczycieli Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i okręgowych komisji egzaminacyjnych.

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

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

W związku z wygaśnięciem z dniem 1 stycznia 2009 r. możliwości nabycia przez nauczycieli prawa do emerytury na odrębnych zasadach ustawą z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych zostało wprowadzone rozwiązanie adresowane do nauczycieli, którzy mają stosunkowo długi staż pracy. Nauczycielskie świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy spełnili łącznie następujące warunki:

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

3) rozwiązali stosunek pracy.

Świadczenie to przysługuje również w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 ustawy – Karta Nauczyciela. Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego 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 nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Nauczyciele tych placówek wykonują pracę o takim samym charakterze, jak nauczyciele jednostek systemu oświaty, którzy są uprawnieni do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych na podstawie obowiązujących przepisów. Obecne zróżnicowanie w zakresie uprawnienia do tego świadczenia nie znajduje uzasadnienia, a ponadto powoduje poczucie niesprawiedliwości wśród nauczycieli. Z uwagi na powyższe, a także w związku z postulatem zgłoszonym w ramach prac Zespołu o przyznanie prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nauczycielom, którzy dotychczas byli pozbawieni tego prawa, projekt ustawy przewiduje zmianę art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 22 maja

2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, polegającą na objęciu tym świadczeniem również nauczycieli zatrudnionych w:

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

Jednocześnie w art. 14 projektu ustawy określono, że do okresu 20 lat wykonywania pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych, będącego jednym z warunków nabycia prawa do tego świadczenia, wlicza się również okresy wykonywania pracy przed dniem 1 stycznia 2026 r. w jednostkach, które zostały dodane w projekcie ustawy. Ponadto do okresu tego będą również wliczane okresy wykonywania pracy przed dniem 1 września 2019 r. w placówkach kształcenia praktycznego oraz ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy – Prawo oświatowe, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r. Jednostki te funkcjonowały bowiem w systemie oświaty do dnia 31 sierpnia 2019 r.

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

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

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

W związku ze zgłaszanymi przez jednostki samorządu terytorialnego postulatami przywrócenia możliwości przedłużenia przez organy prowadzące szkoły lub placówki kadencji dotychczasowym dyrektorom szkół lub placówek, w projekcie ustawy proponuje się dodanie w art. 63 ust. 21a–21c 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 po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny oraz po zasięgnięciu opinii rady szkoły lub placówki i rady pedagogicznej, a także zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład reprezentatywnych organizacji związkowych, zrzeszających nauczycieli, działających w szkole lub placówce, w której przedłuża się powierzenie stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi. Wymóg zasięgnięcia pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny zapewnia współdziałanie organu prowadzącego i organu sprawującego nadzór pedagogiczny w omawianym zakresie. W przypadku szkół i placówek prowadzonych przez ministrów przedłużenie powierzenia stanowiska dyrektora szkoły lub placówki będzie następowało po uzyskaniu i zasięgnięciu opinii ww. podmiotów oraz dodatkowo po zasięgnięciu opinii kuratora oświaty, z wyjątkiem szkół i placówek prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W szkołach i placówkach prowadzonych przez ministrów, z wyjątkiem szkół i placówek prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, kurator oświaty sprawuje nadzór pedagogiczny nad nauczaniem przedmiotów ogólnokształcących, dlatego też zasadne jest, aby kurator oświaty wyrażał opinię w tej kwestii, która ułatwi organowi prowadzącemu szkołę lub

placówkę podjęcie decyzji o przedłużeniu powierzenia stanowiska dotychczasowemu dyrektorowi.

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

Mając na uwadze 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.

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

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

podstawie obecnie obowiązujących przepisów w tym zakresie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany dalej „ZUS”. Informacje o okresach podlegania ubezpieczeniom społecznym w rozumieniu ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, oraz o tym, czy absolwent został objęty ubezpieczeniem jako rolnik, domownik rolnika czy 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 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, kodu tytułu ubezpieczenia wraz z datą dzienną początku i końca okresu ubezpieczenia i wykonywanego

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

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

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

Wyniki analiz prowadzonych po rozszerzeniu zakresu danych dostarczą przesłanek do podejmowania i doskonalenia działań na rzecz edukacji włączającej. Zgodnie konkluzjami zawartymi w Umowie Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021–2027 w Polsce podjęcie działań na rzecz rozwoju edukacji włączającej jest konieczne (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 wyniku rozszerzenia zakresu danych uwzględnianych do opracowania monitoringu karier absolwentów będzie mógł on zostać wykorzystany do wspierania i ewaluacji działań prowadzonych w tym celu w ramach systemu edukacji. Uwzględnienie informacji o kraju pochodzenia absolwentów, umożliwi również ocenę skuteczności wsparcia udzielanego uczniom-cudzoziemcom, w tym uchodźcom z Ukrainy. W polskich szkołach ponadpodstawowych uczy się obecnie ponad 100 tys. uczniów pochodzących z Ukrainy (dane.gov.pl). Wiedza o ich losach edukacyjnych i zawodowych jest niezbędna do podejmowania skutecznych działań w obszarze integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej. Monitoring powinien zapewniać również możliwość objęcia analizami innych grup uczniów z doświadczeniem migracyjnym, którzy kończą edukację w Polsce.

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

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

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

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

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

Ze względu na trudności pracodawców z przedstawieniem organom przyznającym dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika wszystkich zaświadczeń o pomocy *de minimis* i pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie, szczególnie w sytuacji w której pracodawca składa te zaświadczenia do więcej niż jednej gminy, ze względu na prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych pracowników, którzy zamieszkują na terenie różnych gmin, proponuje się uzupełnienie art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe w taki sposób, aby był on spójny z art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 468). Zmiana polega zatem na umożliwieniu pracodawcom złożenia oświadczenia o wielkości uzyskanej pomocy *de minimis* albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy. Przywołane wyżej regulacje art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe i art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy

publicznej wzajemnie się uzupełniają. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej wyraźnie umożliwia złożenie przez przedsiębiorcę ubiegającego się o pomoc *de minimis* oprócz zaświadczeń wskazanych w tej ustawie oraz w art. 122 ust. 11 pkt 3 ustawy – Prawo oświatowe również oświadczeń o wielkości tej pomocy, albo oświadczenia o nieotrzymaniu pomocy *de minimis*. Warto przy tym podkreślić, że organ wydający decyzję o przyznaniu dofinansowania kosztów kształcenia młodocianego pracownika ma możliwość weryfikacji treści złożonego oświadczenia poprzez aplikację SHRIMP lub SUDOP.

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

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

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

Zmiany w art. 8 pkt 2ba i w art. 40 w ust. 1 pkt 6 ustawy o SIO, polegają na zastąpieniu gromadzenia w bazie danych systemu informacji oświatowej, zwanego dalej „SIO”, danych o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach wychowania do życia w rodzinie, danymi o liczbie uczniów uczestniczących w zajęciach edukacji zdrowotnej. 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 ustawy o SIO polegającą na dodaniu możliwości przekazania do bazy danych SIO przez szkoły i placówki oświatowe danych dotyczących przypisania ucznia do oddziału, do którego ten uczeń będzie uczęszczał w kolejnym roku szkolnym, już w okresie ferii letnich poprzedzających ten rok szkolny.

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

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

Uwzględniając funkcjonowanie jednostek obsługujących, o których mowa w art. 10b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465, z późn. zm.), art. 6b ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107, z późn. zm.) oraz art. 8d ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 581), takich jak centra usług wspólnych, i 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.

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

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

Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) w uzasadnionych przypadkach akty normatywne mogą wchodzić w życie w terminie krótszym niż czternaście dni, a jeżeli ważny interes państwa wymaga natychmiastowego wejścia w życie aktu normatywnego i zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją temu na przeszkodzie, dniem wejścia w życie może być dzień ogłoszenia tego aktu w dzienniku urzędowym. Wejście w życie projektowanego rozwiązania w terminie niezapewniającym czternastodniowego *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 2025 r. poz. 677) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.