

Warszawa, 2013-10-24

Pani Krystyna Szumilas

Minister Edukacji Narodowej

Szanowna Pani Minister

Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego, odpowiadając na pismo nr DWST-WPZN-AB-0210-2/2013 z dnia 24 września 2013 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, przedstawia poniższą opinię.

Związek Nauczycielstwa Polskiego uważa, że podobnie jak przedstawione w marcu 2013 r. założenia zmian w ustawie Karta Nauczyciela, tak i przedłożone w obecnym projekcie ustawy konkretne zmiany legislacyjne **nie zostały podporządkowane deklarowanym przez projektodawców celom jakościowym, motywowane są natomiast głównie względami ekonomicznymi. Zmiany te nie zapewnią polskiemu systemowi oświaty właściwych standardów jakościowych niezbędnych do efektywnego kształcenia młodego pokolenia. Próba ich wdrożenia zdestabilizuje natomiast zawód nauczyciela i przyczyni się do istotnego obniżenia jego społecznej rangi.**

Związek Nauczycielstwa Polskiego zgłasza następujące uwagi do rozwiązań zawartych w projekcie:

Zastąpienie średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego wskaźnikami kalkulacyjnymi środków ogółem przeznaczonych na wynagrodzenia nauczycieli oraz zmiana sposobu rozliczania środków wydatkowanych na wynagrodzenia nauczycieli (art. 1 pkt 12 lit. b-e, pkt 13, 14, pkt 19, pkt 31 lit. b i d oraz art. 9 projektu ustawy)

W art. 30 ust. 3 KN dokonano gruntownej zmiany zapisu, polegającej na odejściu od idei zagwarantowania stawek średniego wynagrodzenia na poszczególnych stopniach awansu zawodowego, na rzecz ustalenia reguły wydatkowej. Oznacza to, że w nowym brzmieniu art. 30 ust. 3 KN stanowi jedynie instrument do określenia maksymalnych wydatków JST na wynagrodzenia nauczycieli. Równie istotną zmianą normatywną jest wykreślenie sformułowania „co najmniej” w ostatnim zdaniu art. 30 ust. 6 KN. Zatem wykreślenie sformułowania „co najmniej” z treści art. 30 ust. 6 KN stanowi wyraźne potwierdzenie, że art. 30 ust. 3 KN zawiera wskaźnik maksymalnych wydatków JST na wynagrodzenia nauczycieli. W obowiązującym stanie prawnym organ prowadzący może przekraczać stawki średniego wynagrodzenia na poszczególnych stopniach awansu zawodowego, a tym samym przekraczać kwotę średniego wynagrodzenia. Wprowadzana zmiana normatywna ma zapobiegać takim wydatkom. Zmiana ta koresponduje z nowelizacją art. 30 ust. 3 KN i zastąpieniem gwarancji średnich wynagrodzeń regułą wydatkową. Ponadto wprowadzana nowelizacja umożliwia nieosiąganie stawek średniego wynagrodzenia na danym stopniu awansu zawodowego bez konieczności wypłaty dodatku uzupełniającego. W art. 30 ust. 6 KN w zdaniu pierwszym wykreślono bowiem dyspozycję dla organu prowadzącego, aby regulamin wynagradzania określał warunki i wysokość składników wynagrodzenia dla poszczególnych stopni awansu zawodowego. Podobnej zmiany dokonano w treści art. 30 ust. 7 KN w odniesieniu do delegacji ministra do wydania rozporządzenia. Stanowi to kolejny argument na rzecz tezy o normatywnym odejściu od idei średnich wynagrodzeń gwarantowanych na poszczególnych stopniach awansu zawodowego.

W opinii ZNP, badanie osiągnięcia średnich stawek wynagrodzenia zasadniczego powinno dotyczyć wszystkich stopni awansu zawodowego. Informacja, czy stawki średniego wynagrodzenia są osiągnięte, powinna być znana i corocznie monitorowana.

Związek Nauczycielstwa Polskiego jest za zachowaniem treści art. 30 ust. 3, ust. 6 i ust. 7 KN w dotychczasowym brzmieniu. Zdaniem Związku, nie ma uzasadnienia dla wprowadzenia tak daleko idącej zmiany w systemie wynagradzania nauczycieli.

W art. 30a KN dokonano fundamentalnej zmiany zasad dotyczących sposobu dokonywania analizy osiągnięcia średnich wynagrodzeń nauczycieli, a tym samym ustalania prawa do dodatku uzupełniającego. Na podstawie projektu nowelizacji dodatek uzupełniający byłby wypłacany dopiero w sytuacji nieosiągnięcia średniej wartości wynagrodzeń łącznie na wszystkich stopniach awansu zawodowego. **Odnosnie tej zmiany, ZNP – kierując się przesłanką odpowiedzialności i dobra wspólnego – nie wnosi uwag, pod warunkiem zmiany dotychczasowego sposobu dokonywania analizy średnich wynagrodzeń poprzez niewliczanie godzin ponadwymiarowych do średnich, a także wprowadzenia obowiązku ustalania analizy średnich wynagrodzeń w szkołach rządowych, jak również uregulowania obowiązku corocznej kontroli przez regionalne izby obrachunkowe sprawozdania dotyczącego analizy średnich wynagrodzeń.**

W przypadku godzin ponadwymiarowych, zgodnie z treścią § 3 ust. 5 zdanie drugie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 stycznia 2010 r. w sprawie sposobu opracowywania sprawozdania z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 6 poz. 35 ze zm.), przydzielone nauczycielowi godziny ponad tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, o którym mowa w art. 42 ust. 2 pkt 1 KN, stanowią godziny ponadwymiarowe, które nie są przeliczane na etaty. Powyższa norma umożliwia nieprzeliczanie liczby godzin ponadwymiarowych na pełne etaty. W związku z tym, że wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych jest niższe, istnieje tendencja do zawyżania wielkości tychże godzin w organizacji pracy szkoły. Jest to praktyka niezgodna z treścią art. 35 ust. 1 KN, na podstawie którego godziny ponadwymiarowe mogą być wyodrębniane spośród innych godzin dydaktycznych jedynie „(...) w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania (...)”. Na skutek przyjętych regulacji w wyżej wymienionym rozporządzeniu wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych stanowi element, którym organy prowadzące mogą skutecznie zaburzać wysokość kwoty różnicy, a co za tym idzie, zmniejszać wysokość dodatku uzupełniającego.

W związku z tym, ZNP występuje o zmianę zasad dokonywania analizy osiągnięcia średnich wynagrodzeń w zakresie zaliczania wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych, poprzez wprowadzenie obowiązku przeliczania ich na pełne etaty.

Nowelizacja art. 30a stwarza jednocześnie możliwość usunięcia wady prawnej, polegającej na nierównym traktowaniu organów prowadzących szkoły będących jednostkami samorządu terytorialnego i organów prowadzących będących organami administracji rządowej. Nieuwzględnienie w treści art.30a KN organów prowadzących będących organami administracji rządowej powoduje wystąpienie sytuacji, w której w szkołach i placówkach prowadzonych przez ministerstwa mogą być nierealizowane zapisy o średnich wartościach wynagrodzeń. Bezprawność przyjętego rozwiązania polega na tym, że obowiązek realizowania średnich wartości wynagrodzeń dotyczy wszystkich organów prowadzących szkoły zatrudniających nauczycieli na podstawie ustawy Karta Nauczyciela. Prowadzi to do różnego ukształtowania sytuacji prawnej podmiotów charakteryzujących się cechą prawnie relewantną, a więc do naruszenia zasady równości wobec prawa. Stąd też adresowanie obowiązków określonych w treści art. 30a KN wyłącznie do organów prowadzących szkoły, będących jednostkami samorządu terytorialnego, narusza interesy nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej. W szczególności naruszenie interesu polega na braku kontroli osiągnięcia średnich wartości wynagrodzeń (ściślej osiągnięcia tychże średnich co do zasady) oraz pozbawieniu prawa do dodatku uzupełniającego.

W treści nowelizacji należy wprowadzić również wyraźny obowiązek corocznej kontroli przez regionalne izby obrachunkowe sprawozdania przedkładanego przez organy prowadzące szkoły będące jednostkami samorządu terytorialnego. W obecnym stanie prawnym w pragmatyce nauczycielskiej nie został określony termin oraz częstotliwość dokonywania przez regionalne izby obrachunkowe kontroli prawidłowości osiągnięcia średnich wartości wynagrodzeń nauczycielskich. Powstaje więc wątpliwość co do skuteczności egzekwowania od organów prowadzących realizacji obowiązków, o których mowa w art. 30a KN.

Nie jest to wprawdzie przedmiotem przedmiotowej nowelizacji, ale istnieje pilna potrzeba uregulowania kwestii ustalenia wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych w tygodniach pracy, w których

przypada dzień wolny od pracy. Z tego względu należy postulować rozszerzenie delegacji ustawowej art. 30 ust. 6 pkt 2 KN - o możliwość określania przez organy samorządu terytorialnego wynagrodzenia w tygodniach, w których przypadają dni wolne od pracy, analogicznie do regulacji obowiązujących w szkołach rządowych. Niektóre organy prowadzące szkoły określiły tę kwestię w wydanych przez siebie regulaminach wynagradzania analogicznie do normy § 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie 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. nr 60 poz. 494). Zapisy te zostały jednak uchylone w toku nadzoru instancyjnego. Karta Nauczyciela w art. 30 ust. 6 pkt 2 reguluje wprawdzie kompetencje organu prowadzącego w kwestii szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, jednakże wojewodowie podnoszą argument, że organ samorządu terytorialnego określając kwestię rozliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni wolne od pracy – przekracza delegację ustawową. Takie postępowanie prowadzi wprost do powstania luki prawnej uniemożliwiającej dyrektorom szkół tygodniowe rozliczenie godzin nadwymiarowych w omawianych sytuacjach. Narusza to także zasadę równego traktowania nauczycieli, charakteryzujących się cechą prawnie relewantną – tj. objętych działaniem ustawy Karta Nauczyciela. Stąd też ze względu na potrzebę jasnego i niebudzącego wątpliwości uregulowania kwestii obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni wolne od pracy, zaistniała potrzeba dokonania nowelizacji art. 30 ust. 6 pkt 2 KN w sposób identyczny, jak uregulowano tę kwestię w rozporządzeniu dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach rządowych.

Ujednoczenie wysokości tzw. dodatku wiejskiego i uwzględnienie go w rozliczaniu środków wydatkowanych na wynagrodzenia nauczycieli (art. 1 pkt 12 lit. a i pkt 20 lit. b projektu ustawy)

W projekcie nowelizacji dokonano zmiany statusu prawnego dodatku wiejskiego (art. 30 ust. 1 pkt 4 KN i art. 54 KN). Dodatek ten włączono do katalogu składników wynagrodzenia. Dodatek wiejski wcześniej był traktowany tak samo jak świadczenia socjalne, a więc był wyłączony z katalogu określającego składniki wynagrodzenia. Obecnie staje się składnikiem wynagrodzenia. Kolejną różnicą jest zmiana zasad dotyczących ustalania wysokości tego dodatku. Do chwili obecnej dodatek ten stanowił 10% wynagrodzenia zasadniczego. Zatem wysokość tego składnika ulegała podwyższeniu w związku z osiągnięciem wyższego stopnia awansu zawodowego czy poziomu wykształcenia. Nowelizacja zmienia tę zasadę, ustalając sztywne stawki kwotowe, których wysokość uzależniono od posiadanego stopnia awansu zawodowego.

Zdaniem Związku, dodatek wiejski nie powinien być zaliczany do składników wynagrodzenia nauczycieli. Wprowadzenie dodatkowego składnika do katalogu wynagrodzenia nauczycielskiego, musi zmniejszyć procentowy udział pozostałych składników wynagrodzenia w średnim wynagrodzeniu nauczycieli. Zapewne odbędzie się to kosztem tych składników wynagrodzenia, których warunki wypłacania, jak i wysokość, określane są przez organy prowadzące. W naszej opinii projektowana zmiana ma charakter oszczędnościowy.

Zniesienie niektórych uprawnień socjalnych nauczycieli nieadekwatnych do współczesnych realiów społeczno – gospodarczych (art. 1 pkt 11, pkt 20 lit. a i c, pkt 21 – 23, pkt 47 i pkt 49 oraz art. 2, art. 5, art. 12 – 14 projektu ustawy)

Pod pojęciem ograniczenia niektórych uprawnień socjalnych wprowadzonych w 1982 roku, które jak czytamy w uzasadnieniu ... „utraciły swój pierwotny cel lub też zostały objęte innymi narzędziami polityki socjalnej państwa, dostępnymi dla wszystkich obywateli” mieszczą się: dodatek mieszkaniowy, zasiłek na zagospodarowanie, prawo do lokalu mieszkalnego, prawo do osobistego użytkowania działki gruntu szkolnego, prawo do zajmowania mieszkań w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły wyłącznie przez nauczycieli i pracowników szkół.

Kwestia uprawnień socjalnych nauczycieli budzi ambiwalentne odczucia, uzależnione od sytuacji osobistej zainteresowanych nauczycieli. Pozytywnym rozwiązaniem jest respektowanie zasady, ostatnio bardzo

rzadko stosowanej w regulacjach prawnych dotyczących oświaty, że zniesienie wymienionych uprawnień socjalnych nastąpi z zachowaniem zasady ochrony praw nabytych.

ZNP, szanując zróżnicowanie opinii środowiska, musi uznać zmieniające się realia społeczno-ekonomiczne i zachodzące w kraju zmiany cywilizacyjne. Jednak nie możemy zgodzić się na likwidację zasiłku na zagospodarowanie, gdyż uderzy to w młodych nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole ide facto będzie zaprzeczeniem zapowiadanych przez państwo działań mających na celu poprawę sytuacji młodych pracowników na rynku pracy. Ponadto zauważyć należy, że zasiłek na zagospodarowanie jest coraz rzadziej osiągalny dla młodych nauczycieli, ponieważ wielu przyszłych nauczycieli już w czasie studiów podejmuje pracę, a wówczas praca w szkole nie jest już tą pierwszą. Zmiana ta spowoduje zatem wyłącznie oszczędności organów prowadzących.

Jesteśmy także przeciwni zniesieniu zasady, zgodnie z którą mieszkania w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły mogą być zajmowane wyłącznie przez nauczycieli i pracowników oświaty. Jest to zasada słuszna, jej zmiana spowoduje przyzwolenie gminom na zamianę tych mieszkań na mieszkania socjalne lub sprzedaż na wolnym rynku, co w obu przypadkach jest niekorzystne dla korzystających z tych budynków na co dzień uczniów czy wychowanków.

Doprecyzowanie zasad przeznaczania środków wyodrębnianych przez organy prowadzące na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli (art. 1 pkt 31 lit. a, c i e oraz art. 15 projektu ustawy).

Trudno jest kompleksowo ocenić projektowane zmiany w zakresie finansowania doskonalenia nauczycieli bez możliwości zapoznania się z projektem rozporządzenia, o którym mowa w art. 1 pkt. 31 lit. e projektu nowelizacji. Związek Nauczycielstwa Polskiego wyrazi wiążącą opinię w tej kwestii po zapoznaniu się z propozycjami regulacji, które zostaną zawarte w tym akcie prawnym.

Związek Nauczycielstwa Polskiego za uzasadnione z punktu widzenia jakości pracy szkoły uznaje określenie zakresów doskonalenia zawodowego, na które przeznaczane będą środki finansowe wyodrębnione w budżetach organów prowadzących szkoły na podstawie art. 70a ust. 1 KN. Uważamy jednak za niezbędne pozostawienie otwartego katalogu zakresów doskonalenia zawodowego, tak by możliwe było dofinansowanie form doskonalenia, które nie mieszczą się w proponowanych zakresach. W związku z tym, w projektowanym zapisie ust. 1b w art. 70a (art. 1 pkt lit. a projektu nowelizacji) należy po wyrazach „są przeznaczone na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli” dodać po przecinku wyrazy „w szczególności”. Ponadto, w powołanym ust. 1b w pkt. 8 celowe jest, naszym zdaniem, skreślenie wyrazów „dyrektorów szkół”, co umożliwi korzystanie z różnych form doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania oświatą szerszej grupie nauczycieli pełniących różne funkcje organizacyjne w szkole.

Związek Nauczycielstwa Polskiego po raz kolejny zwraca także uwagę na bardzo niepokojący fakt tworzenia możliwości „uelastycznienia” wydatków na doskonalenie zawodowe nauczycieli w tzw. ustawie okołobudżetowej. Nie akceptujemy tego rodzaju działań.

Określenie wymiaru i terminu udzielenia nauczycielom urlopu wypoczynkowego w sposób umożliwiający lepszą organizację pracy szkoły i wykonywanie jej zadań statutowych (art. 1 pkt 24 – 28 i pkt 49 oraz art. 11 projektu ustawy).

O ile można się zgodzić z samą ideą uporządkowania regulacji dotyczących urlopów wypoczynkowych nauczycieli – zwłaszcza w przypadku nauczycieli zatrudnionych w różnych typach placówek – o tyle zastrzeżenia budzą pozostałe propozycje zawarte w projekcie.

Wiele wątpliwości wywołuje wymiar urlopu wypoczynkowego określony precyzyjnie na 47 dni roboczych w placówkach, w których organizacji pracy przewidziano ferie zimowe i letnie (tzw. placówkach feryjnych). Taki wymiar urlopu oznacza, że przynajmniej część wakacji i ferii zimowych nauczyciel będzie spędzał w szkole. Nasuwa się pytanie, co nauczyciel będzie robił, gdy nie będzie w szkole uczniów – ile szkoleń

zorganizuje pracodawca (i na ile wyrazi zgodę), jakież to zadania statutowe mogą być wypełniane w czasie ferii, gdy nie ma uczniów, zwłaszcza w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych? Należałoby również określić, jaki wymiar czasu pracy będzie brany pod uwagę przy rozliczaniu w okresach, gdy nie ma zajęć w szkołach: 40-godzinny czy pensum obowiązujące nauczyciela?

Niezrozumiała jest również propozycja skrócenia z 28 dni (tj. z czterech tygodni) do 14 dni kalendarzowych prawa do nieprzerwanego wypoczynku nauczycieli zatrudnionych w placówkach tzw. nieferyjnych – czyżby w XXI wieku nauczyciele wypoczywali szybciej? Podobnie – nie ma racjonalnego uzasadnienia odebranie prawa tym nauczycielom do urlopu „na żądanie”, bo przecież termin ich urlopów wypoczynkowych nie jest uzależniony od odbywania się lub nie zajęć w placówce, w której są zatrudnieni.

Zdziwienie budzi również określenie prawa do nieprzerwanego wypoczynku w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych dla nauczyciela będącego dyrektorem szkoły. Przeniesienie w przypadku dyrektora 33 dni urlopu na czas nauki w szkole budzi poważne wątpliwości, czy projektodawca nadal jest zainteresowany realizacją podstawy programowej. Naszym zdaniem w obu przypadkach (nauczyciela – dyrektora i nauczyciela zatrudnionego w placówce nieferyjnej) prawo do nieprzerwanego wypoczynku powinno być określone na poziomie 28 dni.

Wciąż niejasne jest też, jak należy rozumieć zasadę, że nauczyciel stażysta ma prawo do urlopu w wymiarze 30 dni, udzielanego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – czy to oznacza, że za okres od września do grudnia (jeśli rozpoczął pracę 1 września) ma urlop proporcjonalny liczony od 30 dni, a od stycznia (czyli w nowym roku kalendarzowym) nabywa prawa do urlopu w wymiarze 47 dni, udzielonego oczywiście proporcjonalnie za miesiące od stycznia do sierpnia? Czy też w pierwszym roku pracy (od 1 września do 31 sierpnia) nauczyciel ma prawo do 30 dni urlopu łącznie?

Nie do końca jasne i uzasadnione wydają się również przepisy dotyczące tworzenia planów urlopów w placówkach feryjnych. Skoro nauczyciele mogą korzystać z urlopu tylko w dniach wolnych od zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, to tworzenie planu urlopów wydaje się bezcelowe, bo dla organizacji pracy w szkole nie ma znaczenia, ilu nauczycieli będzie w danym dniu wakacji w szkole.

ZNP negatywnie opiniuje proponowane zmiany, gdyż wbrew założeniom nie usprawnią one pracy szkoły, a wręcz przeciwnie – wprowadzą zamieszanie organizacyjne. Propozycje MEN nie są poparte analizą sytuacji w szkołach różnego typu i rodzaju oraz świadczą o braku rzeczywistej wiedzy na ten temat.

Doprecyzowanie celu przeznaczenia urlopu dla poratowania zdrowia, zmiana kryteriów jego przyznawania, wymiaru oraz zmiany w zakresie orzekania (art. 1 pkt 32 i 33 oraz art. 16 – 18 projektu ustawy)

Podtrzymujemy opinię, że zmiany, jakie zapisano w projekcie, a dotyczące doprecyzowania celu przeznaczenia urlopu dla poratowania zdrowia, jego wymiaru oraz kryteriów przyznawania i orzekania są oparte jedynie na założeniu, że *nauczyciele są jedną z nielicznych grup zawodowych, które są uprawnione do korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia bez przywołania uwarunkowania wynikającego z charakteru pracy nauczyciela*. Stąd też, trudno się zgodzić z propozycjami zmian dotyczącymi kryteriów przyznawania i wymiaru urlopu dla poratowania zdrowia. Wprowadzenie zasady, że pierwszy urlop dla poratowania zdrowia nauczyciel może uzyskać po 20 latach przepracowanych „nieprzerwanie” w szkole jest absurdalny i nie do przyjęcia. Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia dopiero po 20 latach pracy w szkole w większości przypadków będzie uprawnieniem fikcyjnym, a jego efekty w zakresie poprawy zdrowia (profilaktyki) nauczycieli mierne, jeśli w ogóle zauważalne. Według wielu badań, objawy zaburzeń głosu, które nieleczone lub leczone źle mogą prowadzić do choroby zawodowej, pojawiają się już nawet po 10 latach pracy. W przekazanej przez nas do MEN opinii sporządzonej przez krajowego konsultanta Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, prof. dr hab. med. Mariolę Śliwińską-Kowalską czytamy między innymi, że najbardziej typowe dla zawodu nauczycielskiego zmiany w narządzie głosu rozwijają się znacznie wcześniej niż po 20 latach. Ekspert stwierdza, że jeśli celem urlopu dla poratowania zdrowia nauczycieli jest profilaktyka chorób zawodowych, proponowany limit stażu 20 lat jest znacznie zawyżony. Uzasadnione jest jego obniżenie do 10 lat, kiedy profilaktyka ma jeszcze rzeczywisty sens.

Wydłużenie zatem z 7 do 20 lat okresu stażu zawodowego wymaganego do uzyskania prawa do ubiegania się o urlop dla poratowania zdrowia spowoduje, że nie będzie możliwości zapobiegania chorobom zawodowym, lub wymusi częste i długotrwałe zwolnienia lekarskie w całej grupie zawodowej nauczycieli, narażając państwo na zdecydowanie większe koszty finansowe i społeczne. Urlop dla poratowania zdrowia w takim kształcie będzie sprzeczny z jego ideą – nie będzie już mowy o profilaktyce, skoro nawet z leczenia sanatoryjnego nauczyciel nie będzie miał szans skorzystać wcześniej niż po 20 latach pracy, a jeśli już w końcu skorzysta, to następny raz będzie mógł pojechać do sanatorium dopiero za trzy lata. W takim kontekście należałoby uznać przepis mówiący o trzyletniej karencji za dyskryminujący nauczycieli wobec pozostałych grup zawodowych, których przedstawiciele mogą korzystać z leczenia sanatoryjnego raz na półtora roku.

Wątpliwości budzi też samo sformułowanie „po przepracowaniu nieprzerwanie 20 lat” – nie jest jasne, co przerywa ten „nieprzerwany” okres: czy następujące po sobie oddzielne umowy o pracę w szkole stanowią „nieprzerwany” okres?, czy np. urlop bezpłatny (albo oddelegowanie do pracy związkowej) przerywa 20-letni staż? Proponowany zapis oznacza również, że wystarczy kilka tygodni (np. w czasie wakacji) pozostawania bez umowy o pracę i cały dotychczasowy staż (nawet 19-letni) ulega przerwaniu, co skutecznie pozbawi nauczyciela jakiegokolwiek szansy na „poratowanie zdrowia”.

Ponadto, całkowicie niejasne są sformułowania „doprecyzowujące” przeznaczenie urlopu: leczenie chorób prowadzących do choroby zawodowej, leczenie chorób powstałych w wyniku czynników środowiska pracy lub sposobu wykonywania pracy. Wątpliwości budzi stosowanie tych przepisów w praktyce, zwłaszcza jeśli chodzi o uznanie, o jakie czynniki środowiska pracy chodzi, czy za takie zostaną uznane hałas, obciążenia psychofizyczne, stres? I czy wobec tego w praktyce lekarskiej staną się one przesłanką do orzeczenia o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia?

Reasumując, propozycje dotyczące wymiaru, kryteriów przyznawania i celów urlopu dla poratowania zdrowia są dla ZNP całkowicie nie do przyjęcia, zwłaszcza w kontekście zmian w uprawnieniach emerytalnych, w myśl których nauczyciel, pracując do sześćdziesiątego siódmego roku życia, powinien zachować odpowiednią kondycję psychofizyczną nie przez dwadzieścia czy dwadzieścia pięć, lecz przez ponad czterdzieści lat.

Pozytywnie można ocenić jedynie propozycje dotyczące trybu orzekania o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia z zastrzeżeniem, że dyrektor będzie zobligowany do wydania skierowania w ciągu 7 dni od dnia złożenia przez nauczyciela wniosku w tej sprawie. Pozwoli to uniknąć konfliktów w sytuacji, gdy dyrektor będzie zwlekał z wydaniem skierowania.

Rozszerzenie zakresu rejestrowania zajęć i czynności realizowanych przez nauczycieli (art. 1 pkt 18 projektu ustawy).

Katalog wszystkich obowiązków zawodowych nauczyciela, ze względu na swoją specyfikę i różnorodność, a także określone warunki wykonywania pracy, nie podlega pełnej ewidencji i rozliczeniu. W ramach ustawowego czasu pracy, który zgodnie z zapisami ustawy wynosi 40 godzin tygodniowo, nauczyciel odbywa obowiązkowe i pozaobowiązkowe zajęcia z uczniami, spotyka się z rodzicami, uczestniczy w posiedzeniach rady pedagogicznej, bierze udział w różnych formach doskonalenia zawodowego, nadzoruje część pisemną egzaminów zewnętrznych odbywających się w szkole, realizuje pozostałe zadania statutowe szkoły (opieka nad uczniami w czasie wycieczek, przygotowywanie uroczystości szkolnych itp.), a także sprawdza prace pisemne uczniów i przygotowuje się do zajęć.

Fakt rejestrowania w dziennikach szkolnych tylko tej części zajęć nauczyciela, które wliczają się do pensum dydaktycznego lub stanowią tzw. godziny karciane, powoduje, że w społecznym odbiorze funkcjonowała do niedawna błędna i krzywdząca polskich nauczycieli opinia, że ich obowiązki zamykają się w zbyt niskiej puli godzin pracy.

Ten niesłuszny obiegowy pogląd – między innymi na wniosek ZNP – poddano weryfikacji w zrealizowanym przez Instytut Badań Edukacyjnych ogólnopolskim badaniu czasu pracy nauczyciela. Jego wyniki, ogłoszone w maju 2013r., jednoznacznie wykazały, że polscy nauczyciele pracują znacznie dłużej niż powszechnie sądzono. Rzeczywiste dane dotyczące czasu pracy nauczycieli dowiodły, że czas ten przekracza obowiązujący nauczyciela 40-godzinny wymiar o około 7 godzin tygodniowo. **Zadaniem Ministerstwa Edukacji Narodowej jest upowszechnianie tych danych w celu utrwalenia zmiany społecznych wyobrażeń o rzeczywistym czasie pracy nauczycieli. Nauczycielom należy natomiast umożliwić spokojną realizację ich obowiązków związanych z podstawowymi funkcjami szkoły – edukacją, wychowaniem i opieką nad uczniami.**

Związek opowiada się przeciw nakładaniu na nauczycieli biurokratycznego obowiązku rejestrowania realizowanych zajęć i czynności innych niż zajęcia prowadzone bezpośrednio z uczniami. Nowelizacja przepisów w tym zakresie nie wnosi rozwiązań usprawniających pracę nauczycieli ukierunkowaną na ucznia. Całkowicie bezcelowym jest nakładanie na nauczycieli obowiązków dokumentacyjnych, które zmuszają do dalszego ograniczania czasu ich pracy z uczniami. Nie znajduje to uzasadnienia ani w jakości, ani też w efektywności pracy szkoły. Ponadto podkreślić należy, że w zamyśle projektodawców proponowane rejestry obejmowałyby tylko część, a nie wszystkie nauczycielskie zajęcia i czynności, a więc nie mogłyby służyć jako podstawa do jakichkolwiek rozliczeń i kalkulacji łącznego czasu pracy nauczyciela. Cel, któremu miałyby to służyć jest więc niejasny i niezrozumiały.

Zdaniem ZNP, bardziej pożądaną zmianą w zakresie regulacji dotyczących czasu pracy nauczycieli byłaby nowelizacja art. 42 ust. 2 pkt 2 doprecyzowująca zasady przydzielania i rodzaj zajęć możliwych do realizacji w ramach tzw. godzin karcianych, która uniemożliwiłaby np. zastępowanie tymi godzinami pracy etatowych nauczycieli świetlic szkolnych. O rozważenie wprowadzenia takiej poprawki niniejszym wnosimy.

Zwiększenie roli rodziców uczniów poprzez włączenie przedstawicieli rodziców do procedury dokonywania oceny pracy nauczycieli oraz zwiększenie ich udziału w postępowaniu o nadanie nauczycielowi stopnia awansu zawodowego (art. 1 pkt 2 i pkt 8 lit. d oraz art. 7 i art. 8 projektu ustawy)

Związek Nauczycielstwa Polskiego negatywnie ocenia propozycję udziału członka rady rodziców w postępowaniu awansowym nauczyciela. Należy pamiętać, że postępowanie to – prowadzone w oparciu o ściśle określone kryteria – ma charakter stricte profesjonalny, a jego nadzorowanie wymaga fachowych kwalifikacji pedagogicznych i dydaktycznych. Planowane zmiany, polegające na włączeniu uczestnika społecznego do postępowań awansowych, należy analizować przez pryzmat jego kompetencji do podejmowania określonych czynności lub działań. W tym kontekście za niecelowe uznać należy uczestnictwo rodzica w postępowaniu awansowym nauczycieli, nawet w charakterze obserwatora.

Organ właściwy do nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego i zmiany w procedurze awansu zawodowego (art. 1 pkt 4-6,8,9 i 49 oraz art. 8 projektu ustawy)

W opinii Związku Nauczycielstwa Polskiego, system awansu zawodowego należy modyfikować ze szczególną rozwagą, jakość wprowadzanych zmian w tym obszarze ma bowiem niezwykle istotny wpływ na stabilizację zawodową i prestiż społeczny zawodu nauczyciela. Kariera zawodowa nauczyciela nie może zależeć od możliwości finansowych samorządu i oceny jego pracy przez osoby nieposiadające odpowiedniego przygotowania merytorycznego, co w konsekwencji może prowadzić do obniżenia jakości kształcenia, a także stosowania przez poszczególne samorządy różnych kryteriów przyznawania nauczycielom stopni awansu zawodowego.

Przedstawiony projekt zmian w procedurach awansu zawodowego nauczycieli w naszej ocenie nie jest spójny z wypracowaną, dzięki wieloletniej praktyce oraz doświadczeniu rzeszy pedagogów, procedurą uzyskiwania kolejnych stopni przez nauczycieli. Został on sformułowany bez uwzględnienia zadań

stawianych przed nauczycielem w okresie stażu oraz istoty prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego, czy egzaminacyjnego. Wprowadzanie zmian do procedury jedynie w oparciu o dążenie do zmiany organu nadającego stopień, podważa jego sens i sprowadza awans zawodowy nauczyciela do czynności administracyjnych, z całkowitym pominięciem szeroko rozumianego rozwoju zawodowego nauczyciela.

Dokonując zmian w procedurze uzyskiwania stopni awansu zawodowego należy pamiętać, że z zadań – powinności stawianych w czasie poszczególnych staży wynikają równocześnie trzy stopnie rozwoju zawodowego nauczyciela. Wykazanie przez nauczyciela w toku rozmowy kwalifikacyjnej lub postępowania egzaminacyjnego efektów swojej pracy przed odpowiednim składem komisji jest podstawą do oceny stopnia wypełnienia przez nauczyciela wymagań określonych dla odpowiedniego stopnia awansu.

W związku z powyższym, jak również po dokonaniu wnikliwej analizy uwag zgłoszonych za pośrednictwem ogniw ZNP przez nauczycieli, dyrektorów szkół oraz przedstawicieli organów nadzoru pedagogicznego, **Związek zdecydowanie negatywnie opiniuje proponowane w projekcie nowelizacji regulacje dotyczące niżej wymienionych kwestii, w tym między innymi zmian o charakterze kompetencyjnym i nadzorczym w procedurze awansu zawodowego nauczycieli.**

Zmiana właściwości organu nadającego nauczycielowi mianowanemu stopień nauczyciela dyplomowanego z organu sprawującego nadzór pedagogiczny na organ prowadzący szkołę (pkt 4 lit. a projektu) prowadzi do dalszego ograniczania kompetencji organu sprawującego nadzór pedagogiczny na rzecz jednostek samorządu terytorialnego, niejednokrotnie nieprzygotowanych na przejęcie nowych zadań, w szczególności związanych z oceną realizowanego przez nauczycieli procesu dydaktycznego, opiekuńczego i wychowawczego. Rozwiązanie takie, biorąc pod uwagę niemal trzynastoletnie doświadczenie pracowników organów sprawujących nadzór pedagogiczny w zakresie procedury awansu zawodowego, niezasłużenie dyskredytuje przedstawicieli tych organów wobec pozostałych podmiotów uczestniczących w procedurze awansu. Ponadto, organy prowadzące szkoły nie są zainteresowane, żeby w szkołach im podległych pracowali nauczyciele o najwyższym stopniu awansu zawodowego, z powodu konieczności poniesienia wyższych nakładów finansowych na ten cel.

Uznajemy, że powołanie komisji kwalifikacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego powinno należeć do organu, który może zapewnić właściwe nadzorowanie pracy komisji złożonej ze specjalistów, tj. do organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a nie jak proponuje projektodawca – organu prowadzącego szkołę. Dotychczasowa praktyka wskazuje, że obecne usytuowanie komisji kwalifikacyjnych na stopień nauczyciela dyplomowanego zapewnia właściwą organizację pracy tych komisji.

W naszej ocenie niezasadnym jest stwierdzenie, że *nadzór, o którym mowa w art. 9h ustawy – Karta Nauczyciela, nie jest nadzorem o charakterze pedagogicznym*. Postępowanie na stopień nauczyciela dyplomowanego to ocena efektów jego pracy przełożonych m.in. na pracę z uczniem, współpracę z rodzicami i pozostałymi nauczycielami oraz środowiskiem. Ma to bezpośredni wpływ na jakość pracy szkoły podlegającą przecież szczegółowej ocenie w procesie realizowanej przez kuratora oświaty ewaluacji pracy szkoły. Organ nadzoru pedagogicznego sprawuje także nadzór legalnościowy nad szkołami, o czym przesądza zapis rozporządzenia o nadzorze pedagogicznym wskazujący jedną z form nadzoru, jaką jest kontrola sprawowana ściśle według kryteriów przestrzegania przepisów prawa.

Za niezasadne uznajemy również zmiany projektowane w składach komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych, polegające na zmniejszeniu liczby ekspertów uczestniczących w pracach tych komisji. Zdaniem ZNP, zmiany w składach komisji powinny być ukierunkowane odwrotnie i służyć pogłębianiu ich fachowego, eksperckiego charakteru. Skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych winien być ustalany z uwzględnieniem kompetencji, wiedzy i doświadczenia jej członków. Jednocześnie, biorąc pod uwagę prowadzoną przez samorządy politykę oszczędzania na oświacie, zmniejszenie liczby ekspertów może skutkować brakiem obiektywizmu w ocenie dorobku zawodowego nauczyciela w celu ograniczenia liczby nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego.

Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego, zmiany projektowane w systemie awansu zawodowego powinny umożliwiać pedagogom rozwój zawodowy i planowanie własnej kariery w wieloletniej perspektywie. W dokumencie *Pakt dla edukacji* Związek rekomendował utrzymanie na poziomie ustawowym dotychczasowych rozwiązań w zakresie awansu zawodowego oraz wprowadzenie ścieżki awansu zawodowego dla nauczyciela dyplomowanego. Niestety, nasze propozycje nie spotkały się z jakimkolwiek zainteresowaniem Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Stworzenie skróconej ścieżki awansu zawodowego dla nauczycieli posiadających staż pracy w innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego lub osoby fizyczne (art. 1 pkt 3, pkt 6 lit. c oraz pkt. 7 projektu ustawy)

Związek Nauczycielstwa Polskiego negatywnie opiniuje propozycje stworzenia skróconej ścieżki awansu zawodowego dla nauczyciela kontraktowego, legitymującego się co najmniej pięcioletnim okresem prowadzenia zajęć w innej formie wychowania przedszkolnego, prowadzonej przez osobę fizyczną lub prawną niebędącą JST, w celu uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, bez obowiązku odbywania stażu trwającego 2 lata i 9 miesięcy.

Projektowany w art. 1 pkt. 7 projektu nowelizacji zapis stwarza niezasadne preferencje. Proponujemy przyznanie ww. nauczycielom prawa do wystąpienia o postępowanie egzaminacyjne po odbyciu skróconego stażu w szkole.

Ułatwienie finansowania zajęć realizowanych przez nauczycieli w ramach projektów i programów finansowanych z udziałem środków europejskich (art.1 pkt 12 lit. f i pkt 17 oraz art.3 i art. 6 projektu ustawy)

W art. 30 ust. 10b KN wprowadzono możliwość zwiększania wynagrodzeń nauczycielskich ze środków unijnych. Do treści pragmatyki nauczycielskiej wprowadzono art. 35a KN. Określa on wynagrodzenie nauczycieli realizujących dodatkowe zajęcia finansowane ze środków unijnych – na poziomie wynagrodzenia jak za godziny ponadwymiarowe. Zajęcia te nie są wliczane do pensum ani do kwoty, o której mowa w art. 30 ust. 3 KN, zaś ich przydział następuje za zgodą nauczyciela. Na tej podstawie pojawia się dodatkowa kategoria zajęć, niewymieniona w treści art. 42 ust. 2 KN, a więc w zasadzie nowy obowiązek po stronie nauczyciela.

Istnieje wątpliwość prawna co do przyjętego rozwiązania. Beneficjentami projektów unijnych nie są szkoły, lecz organy prowadzące. Podwykonawcy projektu wyłaniani są w drodze przetargów i są to najczęściej firmy zewnętrzne. Jeżeli szkoła – jako podmiot, nie realizuje projektu unijnego, powstaje uzasadniona wątpliwość prawna dotycząca podstawy zlecenia nauczycielom przez dyrektora szkoły pracy przy takim projekcie oraz wypłaty z tego tytułu wynagrodzenia. **W chwili obecnej nauczyciele wykonujący pracę przy projektach unijnych otrzymują wynagrodzenie z tytułu umów cywilnoprawnych. Taka forma ustalenia źródła zobowiązania, a także wskazania tytułu do wynagrodzenia lepiej oddaje charakter pracy przy projektach unijnych, jako zadań wykraczających poza zadania statutowe szkoły.** Jednakże uznać także należy, że projektowana zmiana w pewnym zakresie ujednoczy i uporządkuje kwestie wynagradzania nauczycieli za pracę przy projektach unijnych – tam, gdzie praca nauczycieli jest bezprawnie wykorzystywana przez podmioty zewnętrzne lub organy prowadzące szkoły. Na podstawie projektowanej treści art. 5b i art. 7e ustawy o systemie oświaty, wprowadzono odrębną kategorię nauczycieli, którzy mają realizować zajęcia finansowane w ramach programów unijnych. Ustawa wyraźnie określa tę grupę mianem „nauczycieli”, zatem dubluje pojęcie wyrażone w Karcie Nauczyciela, mimo że *expressis verbis* wyłącza ją spod działania tejże ustawy. Stanowi to wyłom w dotychczasowych regulacjach ustawy o systemie oświaty, która odnosiła się jedynie do kwestii zatrudniania w szkołach osób niebędących nauczycielami, posiadających przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć (art. 7 ust. 1a i 1b u.s.o.). Nauczyciele wskazani w treści art. 5b i art. 7e u.s.o. w zakresie praw i obowiązków zostali wyłączeni spod działania Karty Nauczyciela. Jednocześnie zostali oni zobowiązani do posiadania kwalifikacji określonych pragmatyką nauczycielską.

Związek Nauczycielstwa Polskiego stanowczo odrzuca propozycję wprowadzenia do systemu prawnego kategorii nauczycieli, którzy nie są zatrudniani na podstawie Karty Nauczyciela. Ustawodawca nie wskazuje uzasadnionych podstaw dla wprowadzenia takiej regulacji. Przyczyni się to do zaburzenia spójności w definiowaniu pojęcia nauczyciela, ustalenia jego statusu prawnego, a także jego praw i obowiązków.

Ponadto projekt nowelizacji w omawianej części zawiera rozwiązania legislacyjne, które będą prowadziły do trudności w ustalaniu wysokości wynagrodzenia, a z całą pewnością do jego znacznego zniżenia w porównaniu do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 35 ust. 3 KN. Zgodnie z treścią art. 7e ust. 2 u.s.o. nauczycieli tych zatrudnia się na podstawie Kodeksu pracy, z tym że wynagrodzenie za pracę ma być ustalane w oparciu o normę art. 35 ust. 3 KN. Z normy tej wynika, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy. Stawka osobistego zaszeregowania to iloraz stawki wynagrodzenia zasadniczego dla danego stopnia awansu zawodowego, ustalonej w rozporządzeniu płacowym, w odniesieniu do obowiązkowego wymiaru zajęć. Problem w tym, że nauczyciel zatrudniony na podstawie art. 7e u.s.o. nie posiada stopnia awansu zawodowego, który umożliwiłby wskazanie pozycji wynagrodzenia w tabeli płac. Jednocześnie wynagrodzenie tychże nauczycieli będzie wynosiło jedynie tyle, ile strony określą w umowie o pracę. Nowelizacja nie wskazuje bowiem, że dla celów płacowych nauczyciele ci mają być traktowani jak nauczyciele dyplomowani, analogicznie do regulacji art. 7 ust. 1b u.s.o. Czas pracy nauczycieli (jak i pozostałe warunki zatrudnienia), o których mowa w art. 7e u.s.o., regulowany jest na podstawie Kodeksu pracy. Oznacza to, że obowiązkowe pensum zajęć – w ich przypadku – wynosić będzie 40 godzin tygodniowo (jak i 8 godzin dziennie). Stawka zaszeregowania płacowego nauczycieli stanowić będzie kwotę określoną w umowie. Zatem dla celów obliczenia wynagrodzenia, o którym mowa w art. 35 ust. 3 KN, tę umowną stawkę zaszeregowania trzeba będzie odnieść do 40-godzinnego wymiaru czasu pracy. W praktyce doprowadzi to do znacznego ograniczenia wysokości wynagrodzenia, które będzie o wiele niższe od wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych nauczyciela objętego Kartą Nauczyciela.

Uregulowanie na poziomie ustawy zasadniczych kwestii dotyczących postępowania dyscyplinarnego nauczycieli, zmiany zmierzające do usprawnienia tego postępowania oraz wprowadzenie centralnego rejestru orzeczeń dyscyplinarnych (art. 1 pkt 34 – 46 oraz art. 10, art. 19 i art. 20 projektu ustawy)

Związek Nauczycielstwa Polskiego wyraża stanowczy sprzeciw wobec propozycji usytuowania komisji dyscyplinarnych przy jednostkach samorządu terytorialnego. Dla wprowadzenia rozwiązania polegającego na przekazaniu kompetencji należących dotychczas do wojewody i kuratora oświaty jednostkom samorządu terytorialnego brak jest uzasadnienia prawnego i celowościowego, nie przemawiają za tym także żadne usprawiedliwione cele o charakterze pragmatycznym. W opinii ZNP, organy stanowiące JST – ze względu na swoją specyfikę i kolegialny charakter – nie wykazują zdolności do działania w zakresie poprawnego powoływania i odwoływania członków komisji dyscyplinarnych. Wchodzący w ich skład – pochodzący z powszechnych wyborów – radni nie są wyposażeni w profesjonalną wiedzę i kompetencje pozwalające im dokonać obiektywnego wyboru członków komisji spośród osób nominowanych przez szkoły, a także ocenić stopień spełniania wymagań określonych dla nich w ustawie (takich jak nieposzlakowana opinia i autorytet, kompetencje do sprawowania funkcji przewodniczącego komisji, stopień wywiązywania się z obowiązków członka komisji, wystąpienie zachowań uchybiających godności członka komisji itp.). Wobec powyższego istnieje poważna obawa, że członkowie komisji dyscyplinarnych przy JST wyłaniani będą w sposób przypadkowy i pozamerytoryczny.

Ponadto, za wadę proponowanego rozwiązania, nie jego zaletę, Związek Nauczycielstwa Polskiego uznaje zbyt bliskie usytuowanie komisji w środowisku lokalnym. Naszym zdaniem, będzie to sprzyjać pozaformalnym naciskom na jej członków, zagrażającym niezawisłości postępowania.

Najbardziej niebezpieczną i brzemienną w skutki jest zawarta w projekcie propozycja wyboru rzecznika dyscyplinarnego przez organ wykonawczy JST spośród pracowników swojego urzędu. Nie określa się przy tym żadnych wymagań merytorycznych do sprawowania niniejszej funkcji, wskazując jedynie, że rzecznik jest związany poleceniami organu, który go powołał, a więc swojego wójta, burmistrza czy prezydenta. W świetle tych regulacji rzecznikiem dyscyplinarnym w postępowaniach wobec nauczycieli może więc być

dowolny pracownik urzędu gminy czy starostwa powiatowego, cieszący się zaufaniem swojego zwierzchnika, nieposiadający znajomości przepisów prawa i kwalifikacji pedagogicznych, o dowolnych kompetencjach personalnych, którego jednocześnie ustawa wyposaża w szerokie kompetencje do działania w zakresie dostępu do akt osobowych nauczycieli czy przesłuchiwanie świadków, w tym nauczycieli i niepełnoletnich uczniów.

Powyższe regulacje Związek Nauczycielstwa Polskiego uznaje za szkodliwe dla stabilności całego systemu edukacji i statusu zawodowego nauczycieli. Domagamy się ich bezwarunkowego wycofania.

Ograniczenie stosowania przepisów ustawy – Karta Nauczyciela w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania (art. 1 pkt 1, pkt 16 i pkt 47 oraz art. 21 projektu ustawy)

Związek Nauczycielstwa Polskiego nie widzi uzasadnienia dla ograniczenia stosowania przepisów ustawy – Karta Nauczyciela wobec pracowników publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W uzasadnieniu do projektu nowelizacji czytamy, że proponowana zmiana ma na celu usprawnienie realizacji zadań przez te placówki. Jesteśmy całkowicie przekonani, że usprawnienie funkcjonowania placówek prowadzonych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej będzie możliwe bez konieczności ograniczania uprawnień pracowniczych.

Na etapie konsultowania projektu założeń do zmian w ustawie Karta Nauczyciela, Związek Nauczycielstwa Polskiego apelował o rozwiązania systemowe, które wzmocniłyby prestiż zawodu nauczyciela i zapewniły nauczycielom tak potrzebną stabilizację na ich stanowiskach pracy. Wzywaliśmy do ponownego przemyślenia poszczególnych rozwiązań systemowych. Niestety, apel ten został zlekceważony. **Ubolewamy, że zabrakło reakcji ze strony centralnych organów władzy publicznej na deklarowaną przez ZNP gotowość do dialogu i konstruktywnej współpracy, której dowodem był opracowany przez Związek Pakt dla edukacji.** Przedłożony projekt ustawy nie różni się znacząco od krytycznie ocenianych przez środowisko założeń.

Związek Nauczycielstwa Polskiego negatywnie opiniuje ten projekt, służący przede wszystkim zmniejszeniu kosztów prowadzenia szkół objętych regulacjami Karty Nauczyciela, dalszemu ograniczeniu kompetencji organów nadzoru pedagogicznego oraz podporządkowaniu nauczycieli jednostkom samorządu terytorialnego. Propozycje zmian w Karcie Nauczyciela spotkały się z głęboką dezaprobatą środowiska nauczycielskiego.

Sławomir Broniarz /-/

Prezes ZNP