

Opinia Związku Nauczycielstwa Polskiego do propozycji zmian w pragmatyce zawodowej nauczycieli z dnia 21.09.2021 r.

Związek Nauczycielstwa Polskiego w całości negatywnie opiniuje przedłożony do opinii rządowy projekt nowelizacji ustawy Karty Nauczyciela.

Proponowany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEiN) projekt nowelizacji zawiera rozwiązania skrajnie niekorzystne, negatywnie kształtujące sytuację prawną nauczycieli. Rządowy projekt nowelizacji ustawy Karta Nauczyciela Związek Nauczycielstwa Polskiego odbiera jako kolejną „reformę” dewastującą system oświaty i pragmatykę nauczycielską oraz uderzenie w prestiż zawodu nauczyciela.

Wprowadzane zmiany nie mają w żadnym stopniu charakteru pro jakościowego i stanowią jedynie następną, po likwidacji gimnazjów, próbę zmniejszenia przez obecny rząd kosztów związanych z wynagrodzeniami nauczycieli.

Pierwszym i podstawowym skutkiem rządowego projektu nowelizacji będzie likwidacja dziesiątek tysięcy etatów nauczycielskich, drugim skutkiem będzie zaś drastyczne ograniczanie uprawnień zawodowych tych nauczycieli, którzy utrzymają zatrudnienie w oświacie.

Zwiększanie prestiżu zawodu nauczyciela, który według deklaracji Ministra Edukacji i Nauki ma być celem rządowej nowelizacji Karty Nauczyciela, przejawia się w:

- zwiększeniu ewidencjonowanych godzin pracy,
- faktycznym zmniejszeniu stawki godzinowej wynagrodzenia,
- zmniejszeniu wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- likwidacji analizy średnich wynagrodzeń jako instrumentu kontrolnego osiągnięcia ustawowych stawek wynagrodzenia,
- likwidacji dodatku uzupełniającego,
- likwidacji świadczenia na start dla nauczycieli stażystów,
- likwidacji funduszu świadczeń socjalnych dla nauczycieli na zasadach określonych w pragmatyce nauczycielskiej,
- likwidacji świadczenia urlopowego,
- zmniejszeniu wysokości dodatku wiejskiego.

Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje do Ministra Edukacji i Nauki z postulatem, aby obecny rząd zaprzestał kolejnych prób „zwiększania prestiżu” zawodu nauczyciela, ponieważ każda tego typu próba kończy się dramatycznym pogorszeniem statusu zawodowego nauczycieli oraz utratą zatrudnienia.

Związek Nauczycielstwa Polskiego wyraża nadzieję, że celem Ministra Edukacji i Nauki, jak również obecnego rządu, mimo wszystko nie jest takie ukształtowanie statusu pracowniczego nauczycieli, który doprowadzi do rezygnacji nauczycieli z wykonywania tego zawodu i w konsekwencji trudności w znalezieniu nauczycieli na etaty wakujące w szkołach, tak jak to ma miejsce w wielu polskich miastach po zakończeniu ostatniej wielkiej rządowej reformy systemu oświaty, polegającej na likwidacji gimnazjów.

Uwagi szczegółowe

I. Zwiększenie wymiaru obowiązkowych i ewidencjonowanych zajęć

1. Projekt zakłada zwiększenie obowiązkowego pensum o 4 godziny, z jednoczesnym wprowadzeniem nowej kategorii zajęć ewidencjonowanych, tj. zajęć do dyspozycji dyrektora szkoły w wymiarze 8 godzin dla nauczycieli „tablicowych”.

Wszystkie dodatkowe godziny, a więc 4 godziny wchodzące w skład obowiązkowego pensum oraz 8 godzin do dyspozycji dyrektora szkoły, będą zajęciami ewidencjonowanymi. Zgodnie z treścią art. 42 ust. 7a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.) - dalej KN, ewidencjonowane są wyłącznie zajęcia i czynności realizowane w ramach obowiązkowego pensum zajęć.

W związku z tym uznać należy, że obowiązkowe pensum wszystkich zajęć ewidencjonowanych na podstawie przedłożenia rządowego wzrasta łącznie o 12 godzin tygodniowo.

W konsekwencji dla nauczyciela objętego wymiarem 18-godzinnego pensum projekt zakłada faktyczny wzrost wszystkich zajęć ewidencjonowanych do **30 godzin tygodniowo**.

Zaproponowane zmiany w systemie czasu pracy nauczycieli stanowią rozwiązania restrykcyjne i trudno je uznać za przejaw szczególnej dbałości Ministra Edukacji i Nauki o wzrost prestiżu zawodu nauczyciela.

II. Likwidacja etatów nauczycielskich

Zwiększenie obowiązkowego pensum o 4 godziny stanowi około 22% pensum 18-godzinnego. Oznacza to w konsekwencji konieczność zmniejszenia liczby etatów nauczycielskich o około 22% - w zakresie etatów nauczycielskich objętych podstawowym pensum tygodniowym (18-godzinnym).

Resort edukacji wskazuje w swoim opracowaniu ogólną liczbę obecnie zatrudnionych nauczycieli z wyłączeniem nauczycieli wychowania przedszkolnego - 552.073. Po wprowadzeniu zmian w zakresie czasu pracy nauczycieli, według informacji zawartej w przedmiotowym projekcie nowelizacji - liczba etatów spada do 508.056, a więc o **44.017 etatów**.

Biorąc pod uwagę, że wzrost pensum o 4 godziny stanowi 22% tygodniowego pensum w wymiarze 18-godzinnym, szacunek resortu edukacji odnośnie likwidacji etatów nauczycielskich wydaje się być niedoszacowany trzykrotnie.

III. Obniżka wynagrodzenia nauczycieli

1. Resort edukacji w przedstawionym założeniu posługuje się pojęciem podwyżki wynagrodzenia nauczycieli, co w kontekście drastycznego zwiększenia wymiaru wszystkich zajęć ewidencjonowanych - jest stwierdzeniem nieprawdziwym.

Wprowadzenie obowiązku realizacji dodatkowych zajęć w ramach obowiązkowego pensum, a także zadań lub czynności do dyspozycji dyrektora szkoły - w dodatkowym, ewidencjonowanym wymiarze 12 godzin - powoduje,

ze godziny te należy zakwalifikować jako godziny faktycznie wchodzące w skład obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć nauczycieli.

Należy ponownie zauważyć, że zgodnie z treścią art. 42 ust. 7a KN zajęcia i czynności realizowane w ramach obowiązkowego tygodniowego pensum są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć.

Skoro dodatkowe zajęcia do dyspozycji dyrektora szkoły wymiarze 8 godzin będą także ewidencjonowane, to należy je zaliczyć do godzin pracy, na podstawie których ustala się stawkę godzinową wynagrodzenia nauczyciela.

Porównanie wynagrodzenia godzinowego przed zmianą i po zmianie prowadzi do wniosku, że rządowy projekt nie zawiera podwyżki wynagrodzenia nauczycieli, lecz jego faktyczną obniżkę.

2. W obecnym stanie prawnym najwyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela dyplomowanego wynosi **4.046 zł**. Zatem stawka wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku stażowego) za jedną godzinę pracy wynosi **54 zł**.

3. W przypadku wynagrodzenia wynikającego z projektu nowelizacji najwyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela dyplomowanego wynosi **5.130 zł** (bez dodatku stażowego).

Po wprowadzeniu w życie proponowanych przez resort edukacji zmian łączny wymiar godzin ewidencjonowanych będzie wynosił 30 godzin tygodniowo dla nauczyciela objętego dziś pensum 18-godzinnym (18 godzin pensum + 4 godziny dodatkowych zajęć w ramach pensum + 8 ewidencjonowanych dodatkowych godzin do dyspozycji dyrektora). Zatem po zmianie stawka wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku stażowego) za jedną godzinę pracy wynosić będzie **41,1 zł**.

IV. Automatyczne ograniczenie zatrudnienia nauczycieli pozostających w starym systemie czasu pracy

1. Rządowa nowelizacja zakłada możliwość wyboru przez nauczyciela nowego systemu czasu pracy, bądź pozostania w starym systemie czasu pracy, tj. czy wybiera on pracę w zwiększonym o 4 godziny pensum oraz dodatkowym wymiarze 8 godzin ewidencjonowanych, czy też chce pozostać w dotychczasowym wymiarze pensum.

Zgodnie z regulacjami wskazanymi w treści rządowej nowelizacji wybór pozostania w starym systemie czasu pracy oznaczać będzie zdecydowane pogorszenie warunków pracy i płacy nauczycieli w zakresie wynagrodzenia.

Zgodnie z założeniami nowelizacji wybór starego systemu czasu pracy nie spowoduje, że nauczyciel nadal będzie pracował na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, a więc w pełnym wymiarze czasu pracy i z pełnym wynagrodzeniem, tylko oznacza automatyczne przejście nauczyciela w ograniczenie zatrudnienia.

Proporcjonalny wymiar ograniczenia zatrudnienia ww. nauczyciela będzie odzwierciedlał relację między nowym pensum 22-godzinnym, a starym pensum 18-godzinnym, przy założeniu, że nauczyciel utrzyma w ramach swojego zatrudnienia 18 godzin tygodniowo (o czym mowa poniżej w punkcie 2).

Oczywiście ograniczenie wymiaru zatrudnienia oznacza także proporcjonalne ograniczenie wynagrodzenia. Tak więc wszyscy nauczyciele, którzy nie zdecydują się na pracę w zwiększonym wymiarze godzin ewidencjonowanych w ramach nowego systemu czasu pracy, mimo że będą wypracowywać pełny wymiar zatrudnienia według „starych zasad”, będą pracowali w ograniczeniu z proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem.

2. Kolejną drastyczną zmianą w zakresie uprawnień pracowniczych, a także podstawowych zasad prawidłowej legislacji, jest wyłączenie zasady określonej w art. 22 ust. 2 KN, że ograniczenie zatrudnienia może być dokonywane jedynie do ½ etatu.

W propozycji rządowej – jeżeli nauczyciel zdecyduje się na pozostanie w „starym systemie” czasu pracy, będzie mógł mieć dokonane ograniczenie zatrudnienia także poniżej ½ etatu, a więc np. do 1 godziny zajęć tygodniowo.

Jest to rozwiązanie naruszające podstawowe zasady pracownicze, a także podstawowe zasady prawidłowej legislacji.

Nowelizacja nie zakłada więc wprowadzenia przepisów przejściowych, które utrzymywałyby dotychczasowe regulacje w odniesieniu do tych osób, które nie zamierzają podlegać nowym regulacjom. Projekt rządowy zakłada automatyczne wprowadzenie wszystkich zmian wobec wszystkich nauczycieli – z ewidentnym pogorszeniem warunków zatrudnienia nauczycieli, którzy nie zechcą podlegać nowym regulacjom.

V. Zmniejszenie wysokości dodatku wiejskiego

Kolejna negatywna zmiana dotyczy likwidacji dotychczasowych zasad ustalania wysokości dodatku wiejskiego.

Zgodnie z treścią art. 54 ust. 5 KN nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, zatrudnionemu na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5000 mieszkańców, przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

Tak więc stawka dodatku wiejskiego dla nauczyciela dyplomowanego o najwyższym poziomie wykształcenia wynosi obecnie 404 zł.

Po zmianie dodatek wiejski będzie ustalany w stałej kwocie (300 zł).

VI. Likwidacja świadczenia na start dla nauczycieli stażystów

Kolejna negatywna zmiana polega na likwidacji świadczenia na start dla nauczycieli stażystów. Obecnie na podstawie art. 53a ust. 4 KN nauczyciel stażysta odbywający staż na stopień nauczyciela kontraktowego może otrzymać świadczenie na start w wysokości 1000 zł nie więcej niż jeden raz w okresie całego zatrudnienia.

Należy zwrócić uwagę, że świadczenie na start zostało wprowadzone z dniem 1 września 2019 r., po zlikwidowaniu zasiłku na zagospodarowanie określonym w art. 61 ust. 1 KN. Zasiłek na zagospodarowanie wynosił dwumiesięczne wynagrodzenie zasadnicze, ostatnio otrzymywane przez nauczyciela.

Tak więc w ramach kolejnych reform najpierw został zlikwidowany zasiłek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, a obecnie likwidowane jest świadczenie na start w wysokości 1000 zł.

Obecnie nauczyciele rozpoczynający pracę w ramach podnoszenia etosu zawodowego przez obecny rząd - nie otrzymają już żadnego wsparcia.

VII. Likwidacja nauczycielskiego odpisu na fundusz socjalny i świadczenia urlopowego

Kolejna negatywna zmiana do likwidacji funduszu socjalnego dla nauczycieli i świadczenia urlopowego.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym nauczyciele mają prawo do świadczenia urlopowego wypłacanego na podstawie art. 53 ust. 2a KN oraz dofinansowania wypoczynku na zasadach określonych w regulaminie wydanym na podstawie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 746 ze zm.).

Rządowa propozycja nowelizacji zakłada przejście od 2023 r. do powszechnego sposobu naliczania wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych określonych ustawie z dnia 4 marca 1994 r.

Tym samym nauczyciele utracą prawo do świadczenia urlopowego, ponieważ na podstawie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. świadczenie urlopowe jest wypłacane tylko w sytuacji nieprowadzenia funduszu socjalnego przez pracodawcę.

Ta zmiana ma również wymiar wyłącznie oszczędnościowy.

VIII. Skrócenie wymiaru urlopu wypoczynkowego i zmiany w zakresie jego udzielania

Kolejna negatywna zmiana w rządowej nowelizacji dotyczy ograniczenia wymiaru urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli szkół feryjnych.

Obecnie nauczycielowi szkoły feryjnej przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania (art. 64 ust. 1 KN).

W obecnie obowiązującym systemie, choć przerwy świąteczne nie stanowią dla nauczycieli okresu urlopu wypoczynkowego, okres przerwy świątecznej nie był rozliczany w ramach urlopu wypoczynkowego. To samo dotyczy dodatkowych dni wolnych od pracy zarządzonych przez dyrektora szkoły.

Po zmianie nauczycielowi szkoły feryjnej przysługiwać będzie urlop wypoczynkowy w wymiarze 50 dni. Po wprowadzeniu nowych zasad urlop wypoczynkowy będzie udzielany na wniosek nauczyciela, jeżeli nauczyciel będzie chciał skorzystać z:

- ferii zimowych,
- ferii letnich,
- zimowej przerwy świątecznej (np. mieć wolne w Wigilię Bożego Narodzenia lub Sylwestra),
- wiosennej przerwy świątecznej,

- dni wolnych od zajęć dydaktyczno-wychowawczych (w zależności od typu szkoły: do 6 dni w szkołach podstawowych, szkołach branżowych, szkołach policealnych oraz centrach kształcenia zawodowego i placówkach kształcenia ustawicznego, do 10 dni w liceach i technikach).

Jest to drastyczna zmiana na niekorzyść, niemająca żadnego związku z postulowanym przez resort edukacji wzrostem prestiżu zawodu nauczyciela.

IX. Utrata prawa do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych za pracę w okresie przerw świątecznych i dodatkowych dni wolnych od pracy

Kolejna negatywna konsekwencja zmian związanych z udzielaniem urlopu wypoczynkowego będzie dotyczyła oszczędności związanych z utratą prawa do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych w okresie świadczenia pracy w czasie przerw świątecznych lub w czasie dodatkowych dni wolnych od pracy zarządzonych przez dyrektora szkoły.

W okresie przerw świątecznych, a także w okresie dodatkowych dni wolnych od pracy zarządzonych przez dyrektora szkoły, nie są realizowane zajęcia dydaktyczne w związku z tym, że okresy te stanowią dni wolne dla uczniów. Jeżeli nauczyciel nie skorzysta w tym czasie z urlopu, nie uzyska prawa do wynagrodzenia urlopowego wraz z uśrednionym wynagrodzeniem z tytułu godzin ponadwymiarowych.

Tym samym w okresie przerw świątecznych, a także w okresie dodatkowych dni wolnych od pracy nauczyciele nie będą mogli realizować przydzielonych im godzin ponadwymiarowych. Zatem w miesiącach w których przypadają przerwy świąteczne i dodatkowe dni wolne od pracy, nauczyciele proporcjonalnie utracą prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych.

W tym elemencie również występuje oszczędność w zakresie wydatków na wynagrodzenia nauczycielskie, niemająca żadnego związku z postulowanym przez resort edukacji wzrostem prestiżu zawodu nauczyciela.

X. Likwidacja dodatku uzupełniającego i obowiązku przeprowadzania analizy średnich wynagrodzeń nauczycieli

Zaproponowana nowelizacja w zakresie systemu wynagradzania stanowi zdecydowane pogorszenie warunków pracy i płacy. Zmiana ta nie stanowi, wbrew deklaracjom MEiN, zmiany systemowej systemu wynagradzania.

Zgodnie z założeniem nowelizacji uchylony ma być obowiązek przeprowadzania analizy osiągnięcia średnich wynagrodzeń i wypłacania dodatku uzupełniającego w przypadku ustalenia, że stawki średniego wynagrodzenia nie są osiągnięte (art. 30a KN).

Zakładanym skutkiem nowelizacji w tym zakresie jest więc ograniczenie kosztów wynagrodzeń związanych z etatami nauczycielskimi w szkołach objętych zakresem obowiązywania pragmatyki nauczycielskiej.

Zachowany ma być co do zasady obowiązek kontrolowania średnich wynagrodzeń nauczycieli przez regionalne izby obrachunkowe (art. 30b KN), ale wobec uchylenia mechanizmu kompensowania niezyskanych średnich za pomocą dodatku uzupełniającego, kontrolowanie przeciętnych wynagrodzeń przez regionalne izby obrachunkowe będzie miało charakter iluzoryczny i pozorny.

Zamiast systemu średnich wynagrodzeń podlegających analizie i kontroli, wprowadzony będzie system tzw. przeciętnego wynagrodzenia, jednakże – jak już wspomniano powyżej - bez żadnych mechanizmów kontrolnych.

Wysokość tzw. przeciętnego wynagrodzenia ustalana będzie nadal przez polityków w ustawie, a deklarowana wysokość wynagrodzenia w gospodarce narodowej będzie dla nich jedynie sugestią. W praktyce oznacza to dowolność ustalania stawek tzw. przeciętnego wynagrodzenia.

W nowelizacji brak jest informacji dotyczących z jakiego okresu miałyby być brana pod uwagę wysokość wynagrodzenia z gospodarki narodowej - mogą to być poszczególne kwartały, bądź cały rok. Jednakże wysokość wynagrodzenia w gospodarce narodowej za cały rok podawana jest w lutym kolejnego roku, więc uniemożliwia prace nad budżetem oświatowym, ustalenie kosztów podwyżki wynagrodzeń oraz zastosowanie podwyżek od 1 stycznia.

Inaczej kwestię tę reguluje projekt nowelizacji systemu wynagrodzeń sformułowany przez Komitet Inicjatywy Obywatelskiej, popieranej przez ZNP, który stwierdza, że wysokość średnich wynagrodzeń stanowi określony procent ogłoszonej wysokości wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ale bez likwidacji obowiązku przeprowadzania analizy średnich wynagrodzeń, ani bez likwidacji obowiązku wypłaty dodatku uzupełniającego w przypadku ustalenia, że stawki średniego wynagrodzenia nie są osiągane.

Inicjatywa Obywatelska popierana przez ZNP zachowuje obowiązek przeprowadzania analizy i wypłacania dodatku uzupełniającego.

Należy podkreślić, że likwidacja konieczności przeprowadzania analizy średnich i wypłaty dodatku uzupełniającego czyni z rozwiązania rządowego normę pustą. Będzie to martwy zapis bez żadnych pozytywnych skutków w zakresie wynagrodzeń nauczycieli.

Bez wątplenia negatywnym skutkiem likwidacji obowiązku przeprowadzania analizy średnich i wypłaty dodatku uzupełniającego, jest możliwość nieosiągnięcia przez nauczycieli stawek tzw. przeciętnego wynagrodzenia, skoro zostanie usunięty mechanizm kontrolny, określony w art. 30a KN.

W tym miejscu należy zauważyć, że normy art. 30a i art. 30b KN zostały wprowadzone w 2009 r., jako odpowiedź m.in. na postulat Związku Nauczycielstwa Polskiego, zmierzające do wprowadzenia mechanizmu zabezpieczającego osiągnięcie wysokości średnich stawek wynagrodzenia nauczycieli. Powszechną praktyką było bowiem obchodzenie przez organy prowadzącego dyspozycji art. 30 ust. 3 KN, a tym samym skutek w postaci nieosiągnięcia przez nauczycieli średniego wynagrodzenia.

Przywołać należy uzasadnienie do nowelizacji wprowadzającej do obiegu prawnego art.30a i art. 30b KN (druk sejmowy 1231 – Sejm RP VI kadencji):

„(...) Stosownie do znaczenia edukacji w rozwoju społeczności, w tym społeczności lokalnych, w przepisie nakłada się na organy wykonawcze jednostek samorządu terytorialnego obowiązek informowania o wysokości faktycznie ponoszonych wydatków na wynagrodzenia odpowiednio rad gmin, powiatów, sejmików województw, dyrektorów prowadzonych szkół i placówek oraz związków zawodowych zrzeszających nauczycieli. Powyższe ma na celu zapewnić przejrzystość, czytelność i powszechność w zakresie sposobu realizacji przez dany samorząd kluczowego zadania własnego, jakim jest edukacja. Mając na uwadze konieczność zagwarantowania wypłaty

wynagrodzeń na poziomie wynikającym z ustawy - w art. 30b KN, przewiduje się dodatkowo wprowadzenie obowiązku kontroli w danej JST przez regionalną izbę obrachunkową wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli (...)"¹

XI. Awans zawodowy nauczycieli

Kompleksowe zmiany w awansie zawodowym nauczycieli należy projektować w zdecydowanie dłuższym okresie czasu niż ma to miejsce obecnie, po dokonaniu wszechstronnej analizy celowości i zakresu proponowanych rozwiązań, a także pod kątem ich wpływu na rozwój zawodowy nauczyciela i rzeczywiste podniesienie prestiżu tego zawodu. W przygotowaniu propozycji zmian powinni uczestniczyć eksperci – przedstawiciele nauki oraz doświadczeni nauczyciele praktycy.

Poważne wątpliwości budzi zakres tematyczny egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego, który naszym zdaniem w niektórych jego elementach podważa wiedzę nauczyciela z psychologii, metodyki/dydaktyki, pedagogiki - uzyskaną w ramach przygotowania pedagogicznego, a także badanie predyspozycji do wykonywania zawodu po ukończeniu studiów wyższych i co najmniej czteroletnim zatrudnieniu na stanowisku nauczyciela. Czy stać nas na kształcenie osób, które nie posiadają odpowiednich predyspozycji do wykonywania zawodu nauczyciela? Ten aspekt powinien być przedmiotem szerszej dyskusji – być może weryfikacja predyspozycji powinna być dokonywana na wcześniejszym etapie (np. w toku studiów wyższych).

Kluczową kwestią jest stabilizacja stosunku pracy nauczyciela. W materiale ministerstwa brak jest odniesienia do kwestii zatrudnienia, w tym w kontekście awansu zawodowego – jakie umowy będą zawierane (umowa na czas określony, nieokreślony, zatrudnienie na podstawie mianowania)? Należy domniemywać, że nauczyciele bez stopnia awansu zawodowego będą zatrudnieni przez okres co najmniej czterech lat na umowach terminowych.

XII. Ocena pracy nauczycieli

Związek Nauczycielstwa Polskiego odrzuca i nie akceptuje propozycji zmian związanych z oceną pracy nauczycieli, w takim zakresie jak przedstawiono w materiale ministerstwa.

Naszym zdaniem koncepcja oceny pracy jest nieprzemyślana, a sposób kontroli poprzez kryteria będzie wręcz systemem opresyjnym wobec nauczycieli. Koncepcja ta nie była konsultowana ze środowiskiem edukacyjnym i jest w dużym stopniu powtórzeniem już wcześniej odrzuconej przez Związek propozycji.

Warszawa, 8 października 2021 r.



PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego
Sławomir Broniarz

¹ <http://193.59.127.42/k7/dok/sejm/023/1231.pdf>