

Zmiany w przepisach ustawy Karta Nauczyciela

Autor: Anna Król

Ustawą z dnia 29 listopada 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. poz.2203) znowelizowano przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Część wprowadzonych zmian zacznie obowiązywać od 1.01.2018 r. Zmianie ulegną w szczególności zasady dokonywania oceny pracy, wynagradzania nauczycieli, udzielania urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu wypoczynkowego czy realizacji stażu na poszczególne stopnie awansu zawodowego.

Wynagradzanie nauczycieli

Począwszy od **1 stycznia 2018 r.** uchylone zostają regulacje prawne gwarantujące nauczycielom prawo do dodatków socjalnych (art. 54 ust. 1-4 i 6-8, art. 56, art. 58 oraz art. 60 i art. 61 KN). Nauczyciele nie będą zatem uprawnieni do:

1. lokalu mieszkalnego,
2. dodatku mieszkaniowego,
3. działki gruntu do użytkowania,
4. mieszkań w budynkach szkolnych,
5. zasiłku na zagospodarowanie.

Jedynym dodatkiem socjalnym, który będzie nadal przysługiwał nauczycielom jest dodatek wiejski, do którego uprawniony jest nauczyciel posiadający kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, zatrudniony na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5 000 mieszkańców. Dodatek ten stanowi 10 % wynagrodzenia zasadniczego. Zasiłek na zagospodarowanie zgodnie z przepisami przejściowymi będzie wypłacany nauczycielom, którzy spełnią warunki do jego otrzymania do dnia **1 września 2018 r.**

Jednocześnie ustawodawca wprowadza nowy element wynagrodzenia jakim jest dodatek za wyróżniającą pracę, mający charakter motywujący nauczycieli do uzyskiwania jak najlepszych efektów swojej pracy. Dodatek ten będą mogli uzyskać wyłącznie nauczyciele dyplomowani, którzy przepracowali w szkole co najmniej 3 lata od dnia nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego i legitymują się wyróżniającą oceną pracy. Wysokość dodatku docelowo tj. od 1 września 2022 r. wyniesie 16 % kwoty bazowej ustalonej w ustawie budżetowej. Dodatek za wyróżniającą pracę zostanie wypłacony po raz pierwszy nauczycielom dyplomowanym, spełniającym wskazane powyżej warunki, w tym legitymującym się wyróżniającą oceną pracy sporządzoną na zasadach

określonych w znowelizowanych przepisach, od 1 września 2020 r. jednakże w niepełnej wysokości. W okresie od 1 września 2020 r. do 31 sierpnia 2022 r. dodatek ten przysługuje w wysokości:

1. w okresie od 1 września 2020 r. do 31 sierpnia 2021 r. – 3% kwoty bazowej
2. w okresie od 1 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022 r. – 6% kwoty bazowej.

Wysokość dodatku jest proporcjonalna do wymiaru zatrudnienia. Dodatek nie jest elementem stałym wynagrodzenia, gdyż uzależniony jest on od poziomu oceny pracy. Prawo do dodatku nauczyciel nabędzie począwszy od:

- 1 stycznia– w przypadku uzyskania ostatecznej wyróżniającej oceny pracy w okresie do 1 lipca do 31 grudnia roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy;
- 1 września– w przypadku uzyskania ostatecznej wyróżniającej oceny pracy w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca danego roku kalendarzowego.

Prawo do dodatku ustaje natomiast z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym uzyskana przez nauczyciela ocena pracy niższa niż ocena wyróżniająca stanie się ostateczna.

Awans zawodowy nauczycieli, zatrudnianie nauczycieli

Zmiany w awansie zawodowym nauczycieli mają wejść w życie 1 września 2018 r. Obowiązujące obecnie przepisy Karty Nauczyciela uprawniają nauczycieli akademickich do uzyskania stopnia awansu zawodowego z mocy pracy. Ustawodawca począwszy od 1 września 2018 r. wprowadza dla tej grupy nauczycieli dodatkowe uprawnienie. Nauczyciele akademicy, którzy posiadają stopień naukowy oraz legitymują się co najmniej 5-letnim okresem pracy w szkole wyższej z dniem podjęcia pracy w szkole zyskają stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Nauczyciele zatrudnieni obecnie w szkole, którzy 1 września 2018 r. spełnią powyższe warunki również otrzymają stopień nauczyciela mianowanego, o ile jeszcze go nie uzyskali na podstawie przepisów dotychczasowych.

Nowelizacja wprowadza również zmiany w zakresie długości stażu, przerw pomiędzy uzyskaniem stopnia awansu zawodowego a rozpoczęciem stażu na kolejny stopień awansu oraz systemu ocen nauczyciela za okres stażu. Począwszy od 1 września 2018 r. ulegnie wydłużeniu okres stażu odbywanego na stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. Obecnie obowiązujące przepisy określają 9 miesięczny wymiar stażu na stopień nauczyciela kontraktowego. Od 1

września 2018 r. stażysta będzie musiał zrealizować staż w wymiarze 1 roku i 9 miesięcy. Wydłużenie wymiaru stażu nauczyciela stażysty wymogło konieczność nowelizacji przepisów Karty Nauczyciela dotyczących zawierania umów o pracę. Dyrektor będzie zobowiązany zawrzeć ze stażystą umowę pracę na czas określony obejmujący dwa lata szkolne. Wymiar stażu na pozostały stopnie awansu nie ulegnie zmianie. Ulegnie również zmianie nazwa i skład komisji oceniającej okres stażu nauczyciela stażysty. Dyrektor szkoły będzie powoływał komisję egzaminacyjną a nie jak dotychczas kwalifikacyjną, a w jej skład będą wchodzić :

1. dyrektor lub wicedyrektor szkoły, jako przewodniczący komisji;
2. przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
3. przedstawiciel organu prowadzącego szkołę;
4. ekspert z listy ekspertów prowadzonej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania;
5. opiekun stażu.

Ulegną również zmianie okresy przerw pomiędzy uzyskaniem stopnia awansu zawodowego a rozpoczęciem stażu na kolejny stopień awansu. Nauczyciel kontraktowy będzie mógł rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej 3 lat, a nauczyciel mianowany będzie mógł rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej 4 lat od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego. Natomiast w przypadku, gdy nauczyciel będzie legitymować się wyróżniającą oceną pracy będzie mógł rozpocząć staż wcześniej, po 2 latach od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego.

Warto zauważyć, że przepisy przejściowe stanowią, iż staż rozpoczęty przed 1 września 2018 r. a nie zakończony do tego dnia realizowany będzie na dotychczasowych zasadach, jak również, że w roku szkolnym 2018/2019 nauczyciel kontraktowy będzie mógł rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego, jeżeli będzie legitymował się co najmniej 2-letnim okresem pracy w szkole od dnia nadania stopnia awansu nauczyciela kontraktowego. Postępowania prowadzone przez właściwe organy uprawnione do nadawania poszczególnych stopnia awansu zawodowego będą odbywały się na zasadach dotychczasowych w przypadku złożenia wniosku o wszczęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego do dnia 31 sierpnia 2018 r. Do postępowań wszczętych bowiem przed 1 września 2018 r. będą mają zastosowanie przepisy obecnie obowiązujące.

Ulegnie również zmianie okres po upływie którego dyrektor szkoły, pracownik zatrudniony na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych w urzędach organów administracji publicznej (kuratoriach czy ministerstwie) będą mogli ubiegać się o stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, jak również nauczyciel urlopowany lub zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych będzie mógł ubiegać się o nadanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego.

Dyrektor szkoły posiadający na tym stanowisku nieprzerwany okres pracy wynoszący co najmniej 3 lata, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora co najmniej 2 lata, oraz legitymujący się wyróżniającą oceną pracy będzie mógł złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora po upływie 4 lat.

Nauczyciel mianowany, zatrudniony na stanowisku, na którym wymagane są kwalifikacje pedagogiczne w urzędach organów administracji publicznej, posiadający nieprzerwany okres pracy na tym stanowisku wynoszący co najmniej 3 lata, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora co najmniej 2 lata, będzie mógł złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora po upływie 4 lat.

Nauczyciel urlopowany lub zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, którego okres urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy trwa nieprzerwanie co najmniej 3 lata, będzie mógł złożyć wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego o awans na stopień nauczyciela mianowanego lub wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego odpowiednio po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego i po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego.

Ustawodawca wprowadził również możliwość kontynuacji stażu po **przywróceniu nauczyciela do pracy** prawomocnym wyrokiem sądu pracy. Okres stażu odbytego przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy zostanie w takim przypadku uwzględniony w stażu. Przepisy Karty Nauczyciela nie regulowały dotychczas wprost skutków prawnych wynikających z przerwy w świadczeniu pracy pomiędzy dniem rozwiązania stosunku pracy a dniem przywrócenia do pracy na mocy prawomocnego orzeczenia sądu. Sąd administracyjny w wyroku z dnia 18 czerwca 2009 r. (IV SA/Wr 58/08) wypowiedział się w kwestii przerwy w zatrudnieniu nauczyciela spowodowanej

niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie sądu jednoznaczne i nie nasuwające żadnych wątpliwości brzmienie przytoczonych przepisów, a w szczególności art. 9 d ust. 5 ustawy Karta Nauczyciela, pozwala na kategoryczne stwierdzenie, że każde przerwanie odbywania stażu przez nauczyciela trwające dłużej niż rok wymaga odbycia stażu w pełnym wymiarze. W tym zakresie Sąd wskazał również, że nie ma znaczenia przyczyna przerwania stażu, a tym bardziej powód rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy.

Zostaną również wprowadzone zmiany na korzyść nauczycieli zatrudnionych w niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego. Nauczyciele ci będą bowiem uprawnieni do rozpoczęcia stażu. Ponadto z nauczycielami zatrudnionymi w szkołach czy placówkach niepublicznych nie będą mogły być podpisywane umowy cywilnoprawne. Nauczyciele będą zatrudniani na podstawie umowy o pracę na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Informacja z KRK

Nauczyciel przed nawiązaniem stosunku pracy zobowiązany jest przedstawić informację z Krajowego Rejestru Karnego, która potwierdza fakt **nieskazany/nieskazania** prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Zgodnie z znowelizowanym art. 10 ust. 8a KN nauczyciel nie będzie zobowiązany przedstawiać kolejnej informacji z KRK w przypadku, gdy zostanie z nim nawiązywany kolejny stosunek pracy w tej samej szkole w ciągu 3 miesięcy od dnia rozwiązania poprzedniego stosunku pracy albo wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy w związku z zakończeniem stanu nieczynnego.

Obowiązek zwiększenia wymiaru etatu po ograniczeniu zatrudnienia

Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania ma możliwość wyrażenia zgody na ograniczenie zatrudnienia, zgodnie z art. 22 ust. 2 KN, które jest jednoznaczne ze zmianą warunków pracy i płacy. Zmniejszenie wymiaru pensum nauczyciela mianowanego może nastąpić do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia. Zasada ta znajduje również zastosowanie w sytuacji, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 KN, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Z dniem 1 stycznia 2018 r. zostaje nałożony na dyrektora szkoły obowiązek zwiększenia wymiaru etatu nauczycielowi, który zgodził się na ograniczenie zatrudnienia, jeżeli powstanie ku temu możliwość. W razie powstania możliwości

podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, dyrektor szkoły będzie zobowiązany w pierwszej kolejności zwiększyć wymiar zatrudnienia tego nauczyciela.

Okres nieobecności nauczyciela skutkujący możliwością rozwiązania stosunku pracy

Począwszy od dnia 1 stycznia 2018 r. ulegnie zmianie treść art. 23 ust. 1 pkt 2 KN. Przepis ten zostanie dostosowany do obowiązujących od wielu lat okresów zasiłkowych wynikających z przepisów regulujących wypłacanie zasiłków przez ZUS. Okres zasiłkowy wynosi bowiem 182 dni lub 270 w przypadku gruźlicy czy niezdolności przypadającej w okresie ciąży. Przepisy Karty Nauczyciela dotychczas pozostawały w sprzeczności z okresami zasiłkowymi wynikającymi z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. 2017 r. Dz. U. poz. 1368)

A zatem dyrektor szkoły rozwiąże stosunek pracy z nauczycielem w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Powyższe zasady będą dotyczyły także nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (uchylony zostanie art. 27 ust. 2 KN)

Brak możliwości przeniesienia nauczyciela bez jego zgody

Z dniem 1 stycznia 2018 r. zostanie uchylony art. 19 Karty Nauczyciela, który umożliwia przeniesienie nauczyciela do innej placówki bez jego zgody na okres nie dłuższy niż 3 lata. Nadal będzie możliwe przeniesienie nauczyciela na jego wniosek lub za jego zgodą, w oparciu o art. 18 KN. Zgodnie z przepisami przejściowymi, w przypadku nauczycieli, którzy zostali przeniesieni do innej szkoły w trybie art. 19 KN przepis ten ma zastosowanie w dotychczasowym brzmieniu do końca okresu, na który zostali przeniesieni.

Pensum specjalistów

Obecnie obowiązujące przepisy uprawniają organ prowadzący do określenia pensum nauczycieli zatrudnionych na stanowisku pedagoga, psychologa, logopedy czy innych specjalistów. Organ prowadzący nadal będzie uprawniony do ustalenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć specjalistów, jednakże począwszy od 1 września 2018 r. dla pedagogów, psychologów, logopedów, terapeutów pedagogicznych, doradców zawodowych, z wyjątkiem nauczycieli zatrudnionych w poradniach psychologiczno – pedagogicznych nie będzie on **mógł być wyższy niż 22 godziny tygodniowo**. Natomiast dla nauczycieli posiadających kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej zatrudnianych dodatkowo w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego oraz współorganizowania kształcenia uczniów niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie oraz zagrożonych niedostosowaniem społecznym ma wynieść **20 godzin tygodniowo**. Ustawodawca wprowadza również zasady obliczania tzw. pensum łączonego, które dotyczy nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin. Pensum łączone będzie ustalane jako iloraz łącznej liczby realizowanych godzin i sumy części etatów realizowanych w ramach poszczególnych tygodniowych wymiarów godzin zajęć. Wynik będzie trzeba zaokrąglić do pełnych godzin – powyższej półgodziny w górę, a poniżej pół godziny w dół. Godziny wyliczone ponad tak ustalone pensum będą godzinami ponadwymiarowymi.

Godziny ponadwymiarowe dyrektora szkoły

W obecnym stanie prawnym brak jest jednoznacznych regulacji prawnych dotyczących realizacji przez dyrektora szkoły godzin ponadwymiarowych. Osoby piastujące stanowiska kierownicze korzystają z obniżki pensum po to, by móc wypełniać obowiązki związane z pełnioną funkcją. Nowelizacja Karty Nauczyciela zasadniczo pozbawia możliwości przydzielania dyrektorowi, wicedyrektorowi czy nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, korzystających z obniżenia pensum godzin ponadwymiarowych. W ocenie ustawodawcy osoby te nie powinny realizować zajęć za dodatkowym wynagrodzeniem, gdyż korzystają ze zniżki. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w jednym oddziale, a za zgodą organu prowadzącego szkołę także gdy jest to konieczne dla zapewnienia realizacji ramowego planu nauczania w więcej niż jednym oddziale.

Pensum dla nauczyciela niepełnosprawnego

Zgodnie z treścią art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Regulacja ta dotyczy również nauczycieli. Dotychczas obniżeniu ulegał jedynie ogólny czas pracy nauczyciela a nie jego wymiar zajęć obowiązkowych. Nauczyciel niepełnosprawny posiadający orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności począwszy od 1 września 2018 r. będzie miał obniżony tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. (np. wymiar 18/18 zostanie obniżony do 16 godzin pensum)

Urlopy wypoczynkowe

Od 1 stycznia 2018 r. dyrektor szkoły, wicedyrektor szkoły, nauczyciel pełniący inne stanowisko kierownicze w szkole, nauczyciel, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze mają mieć prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze **35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.**

Wymiar urlopu nauczyciela pracującego w różnych typach placówek

W przypadku nauczycieli, którzy w ramach jednego stosunku pracy realizują zajęcia zarówno w placówce feryjnej, jak i nieferyjnej została wprowadzona reguła, w świetle której o wymiarze urlopu i zasadach korzystania z niego ma decydować to, w której z placówek nauczyciel realizuje większą liczbę godzin pensum. W przypadku, gdy nauczyciel będzie realizował równą liczbę godzin zajęć w obu placówkach – urlop wypoczynkowy będzie przysługiwać w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii szkolnych i w czasie ich trwania.

Urlop uzupełniający za urlop dla poratowania zdrowia

Nauczyciele korzystający dotychczas z urlopu zdrowotnego, który przypadał podczas ferii letnich i zimowych nie byli uprawnieni do urlopu uzupełniającego za ten okres. Ustawodawca poszerzył katalog nieobecności uprawniających nauczyciela do urlopu uzupełniającego. Znowelizowany przepis art. 66 ust. 1 KN przewiduje, że urlop uzupełniający będzie przysługiwał także w przypadku

niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie ferii szkolnych z powodu urlopu dla poratowania zdrowia,

Zasady korzystania z urlopu w placówkach nieferyjnych

Urlop w najogólniejszym znaczeniu tego słowa jest to zagwarantowana prawem przerwa w wykonywaniu pracy, przysługująca pracownikowi w sytuacjach określonych w ustawie. Przepisy Karty Nauczyciela dotychczas nie zawierały uregulowań dotyczących zmian terminu udzielenia urlopu, w przeciwieństwie do regulacji Kodeksu pracy. Plan urlopów czy ustalenie ich terminów stanowią zdarzenie prawne wiążące obie strony, jednakże nie w sposób bezwzględny, gdyż termin ustalony w planie może być zmieniony z przyczyn określonych prawem. Zmiana terminu urlopu polega na ustaleniu nowego dnia rozpoczęcia urlopu (wcześniejszego lub późniejszego od ustalonego w planie urlopów). Ustalenie późniejszego terminu urlopu nazywane jest przesunięciem terminu urlopu. W prawie pracy przyczyny uzasadniające przesunięcie terminu urlopu dzielą się na obligatoryjne dla pracodawcy, gdy obowiązany on jest przesunąć termin urlopu na wniosek lub bez wniosku pracownika, jeżeli nie może on rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe lub przeszkolenie wojskowe na czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego, a także fakultatywnie (gdy pracodawca może, lecz nie musi przesunąć termin urlopu): na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami, z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Ustawodawca wprowadza zasady analogiczne jak te uregulowane przepisami Kodeksu pracy dające obligatoryjne przesłanki przesunięcia urlopu, poszerzając ten katalog o urlop zdrowotny. W przypadku wystąpienia powyższych przesłanek w trakcie korzystania z urlopu pozostała część urlopu zostanie udzielona w późniejszym terminie.

Obniżenie etatu w okresie korzystania z urlopu wychowawczego

W świetle regulacji Kodeksu pracy korzystanie z urlopu wychowawczego nie pozbawia pracownika możliwości podjęcia pracy albo rozpoczęcia innej działalności zarobkowej. Pracownik może także podjąć w tym czasie naukę lub szkolenie. Jednak żadna z tych aktywności nie może wyłączać możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Nowelizacją Karty Nauczyciela zostały dodane zasady korzystania przez nauczycieli z możliwości pracy w niższym wymiarze w okresie, w którym nauczyciel jest uprawniony do urlopu wychowawczego. Zasady te są analogiczne jak te

uregulowane w Kodeksie pracy. W przypadku nauczycieli zatrudnionych w placówkach feryjnych ograniczono możliwość obniżenia wymiaru etatu w trakcie roku szkolnego. Nauczyciel uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć dyrektorowi szkoły pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Wniosek ten składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia, wraz z dokumentami określonymi w przepisach wydanych na podstawie art. 186⁸ a Kodeksu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, dyrektor szkoły obniża wymiar zatrudnienia nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku. W przypadku nauczycieli szkół, w których w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, obniżenie wymiaru zatrudnienia może nastąpić bezpośrednio po zaprzestaniu korzystania przez nauczyciela lub drugiego rodzica lub opiekuna dziecka z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, a w innych przypadkach - z początkiem roku szkolnego. Obniżenie wymiaru etatu w okresie urlopu wychowawczego nauczyciela zatrudnionego poprzez mianowanie nie spowoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy.

Opieka nad dzieckiem

Nowelizacja Karty Nauczyciela w sposób odmienny od przyjętych zasad kodeksowych reguluje prawo nauczyciela do dni opieki nad dzieckiem. Kodeks pracy umożliwia pracownikowi skorzystanie z tego uprawnienia w dniach lub godzinach. Uprawnienie to udzielane dotychczas nauczycielom w wymiarze godzinowym rodziło szereg wątpliwości interpretacyjnych, z uwagi na regulację czasu pracy nauczyciela, który ewidencjonowany jest zasadniczo tylko w zakresie realizacji pensum dydaktycznego. Od 1 stycznia 2018 r. nauczycielowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat będzie przysługiwało zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze 2 dni, bez możliwości przeliczenia tego zwolnienia na godziny.

Urlop zdrowotny

Od 1 stycznia 2018 r. nastąpią również zmiany w zakresie udzielania urlopu zdrowotnego. Uprawnienie to ma przysługiwać jak dotychczas po raz pierwszy po przepracowaniu nieprzerwanie w szkole co najmniej 7 lat, w wymiarze co najmniej pół etatu. Warunek nieprzerwanego okresu zatrudnienia będzie również spełniony, gdy nauczyciel podjął zatrudnienie w szkole nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy w tej samej lub innej szkole. Tak jak

dotychczas do okresu siedmioletniej pracy w szkole będą wliczane 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 trwającego dłużej niż 6 miesięcy wymagany okres pracy przedłuży się o ten okres. Na dzień udzielania urlopu nauczyciel musi być zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Urlop zdrowotny będzie udzielany wyłącznie w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową ale tylko w związku z chorobą zawodową lub na leczenie uzdrowiskowe. Dyrektor nie będzie już mógł udzielić urlopu zdrowotnego w przypadku choroby niezwiązanej z pracą nauczyciela, chyba że urlop ma być wykorzystany na leczenie lub rehabilitację uzdrowiskową.

Orzeczenie o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia będzie wydawał lekarz medycyny pracy, który będzie mógł też zlecić wykonanie badań pomocniczych lub konsultacji specjalistycznych. Nauczyciel chcący skorzystać z urlopu zdrowotnego, będzie zobowiązany złożyć wniosek o jego udzielenie pracodawcy, który następnie skieruje nauczyciela na badania do lekarza medycyny pracy. Udzielenie urlopu będzie możliwe dopiero po przedłożeniu przez nauczyciela orzeczenia lekarskiego. Tak jak dotychczas zarówno nauczycielowi jak i dyrektorowi od orzeczenia będzie przysługiwać odwołanie do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

Natomiast skierowanie na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową będzie wystawiał lekarz podstawowej opieki zdrowotnej, zgodnie z art. 33 ustawy 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tj. 2017 r. Dz. U. poz. 1938). Skierowanie to wymaga potwierdzenia przez oddział wojewódzki Funduszu właściwy ze względu na miejsce zamieszkania świadczeniobiorcy, a jeżeli nie można ustalić miejsca jego zamieszkania - oddział wojewódzki Funduszu właściwy dla siedziby świadczeniodawcy, który wystawił skierowanie. Prawidłowe skierowanie zawierające stosowne potwierdzenie nie może być w żaden sposób zakwestionowane przez dyrektora i obliguje go do udzielenia urlopu zdrowotnego na okres wskazany w skierowaniu. W przypadku udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze dłuższym niż 30 dni, nauczyciel podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Tak jak dotychczas nauczyciel będzie mógł mieć udzielony urlop dla poratowania zdrowia w wymiarze jednorazowym nie więcej niż rok, kolejny urlop dla poratowania zdrowia będzie mógł być udzielony nie wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu, a łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie będzie mógł przekraczać 3 lat. Nauczyciel spełniający warunki formalne do uzyskania pierwszego lub kolejnego urlopu

zdrowotnego na dotychczasowych zasadach będzie mógł skorzystać z tego urlopu po 1 stycznia 2018 r. o ile do 31 grudnia 2017 r. uzyska orzeczenie o potrzebie jego udzielenia.

Oceny pracy

Praca nauczyciela dotychczas była oceniana zarówno poprzez ocenę sporządzaną na zasadach określonych w art. 6a KN dotyczących wszystkich nauczycieli, jak i ocenę dorobku zawodowego, dokonywaną w stosunku do nauczycieli ubiegających się o poszczególne stopnie awansu zawodowego. Należy również zauważyć iż dotychczas ocena pracy, o której mowa w art. 6a nie miała charakteru obligatoryjnego. Nowelizacja Karty Nauczyciela nie tylko wprowadziła jeden rodzaj oceny pracy nauczyciela, jak i obligatoryjny termin dokonywania tej oceny w sposób cykliczny.

Zgodnie z nowymi zasadami obowiązującymi od 1 września 2018 r. oceny pracy nauczyciela dokonuje się:

1. po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego;
2. po zakończeniu dodatkowego stażu, o którym mowa w art. 9g ust. 8;
3. co 3 lata pracy w szkole od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego. W przypadku gdy termin ten upływa w okresie odbywania przez nauczyciela kontraktowego lub nauczyciela mianowanego stażu na kolejny stopień awansu zawodowego, oceny pracy dokonuje się po zakończeniu tego stażu.

Ustawodawca tak jak dotychczas przewiduje, że ocena pracy nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego będzie mogła być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:

1. nauczyciela
2. organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku placówek doskonalenia nauczycieli – kuratora oświaty
3. organu prowadzącego szkołę;

4. rady szkoły;
5. rady rodziców.

Termin na dokonanie cyklicznej oceny pracy będzie wydłużała usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy, trwająca dłużej niż 3 miesiące. Ocena pracy będzie mogła być dokonana nie wcześniej niż rok od podjęcia pracy w danej szkole. Dyrektor zobowiązany będzie sporządzić ocenę w terminie:

1. 21 dni od dnia przedłożenia przez nauczyciela sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego w przypadku dokonywania oceny po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego,
2. nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku o dokonanie oceny lub powiadomienia nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu procesu dokonywania oceny jego pracy.

Do powyższych terminów nie będą wliczone okresy:

- usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni;
- ferii szkolnych
- urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 dni kalendarzowych

Ustawodawca wprowadził również zmiany w zakresie poziomów oceny, dodając ocenę bardzo dobrą. A zatem w świetle nowych przepisów nauczyciel będzie mógł otrzymać cenę wyróżniającą, bardzo dobrą, dobrą oraz negatywną. Ocena wyróżniająca uprawnia nauczyciela dyplomowanego legitymującego się co najmniej 3 letnim okresem pracy od otrzymania tego stopnia awansu zawodowego do dodatku za wyróżniającą ocenę pracy, natomiast w przypadku nauczyciela realizującego staż na poszczególne stopnie awansu zawodowego do skrócenia ścieżki awansu zawodowego. Dyrektor dokonując oceny pracy będzie miał obowiązek zasięgnięcia opinii rady rodziców, z wyjątkiem szkół i placówek, w których rady rodziców nie są utworzone. Opinia ta będzie miała charakter niewiążący a rada rodziców będzie miała 14 dni na przedstawienie opinii. Brak opinii nie wstrzyma procesu dokonywania oceny pracy. Od oceny pracy nauczycielowi będzie przysługiwać odwołanie do organu nadzoru pedagogicznego, a dyrektorowi **wniosek** o ponowne jej ustalenie do organu, który tę oceną przyznał. Organ odwoławczy będzie mógł nie tylko podtrzymać czy uchylić oceną i ustalić nową ocenę ale również przekazać sprawę do ponownego rozpoznania, jeżeli stwierdzi, że w toku dokonywania oceny doszło do naruszenia prawa.

Dyrektor będzie miał obowiązek ustalenia wewnątrzszkolnego regulaminu dokonywania oceny pracy nauczyciela. Ustalenie będzie wymagało zasięgnięcia opinii rady pedagogicznej oraz zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240) albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zrzeszających nauczycieli. Regulamin dokonywania oceny pracy będzie musiał w szczególności określać wskaźniki oceny odnoszące się do poziomu spełniania poszczególnych kryteriów oceny pracy nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego oraz uwzględniające specyfikę pracy w danej szkole.