Koszalin, 22 października 2021 r.

**Zarząd**

**Związku Miast Polskich**

Komisja Edukacji Związku Miast Polskich przedstawia stanowisko wypracowane podczas pracy zdalnej w dniach 16.10. – 21.10.2021 r., w szczególności stanowiska pisemne przekazane przez Urząd Miasta Legnica, Wałbrzych i Chełmno, w kwestii propozycji Ministerstwa Edukacji i Nauki dotyczących zmian w zakresie pragmatyki zawodowej nauczycieli. Komisja Edukacji Związku Miast Polskich zauważa, iż:

1. **Czas pracy nauczycieli**

Podwyższenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin nauczycieli o 4 godziny oraz wprowadzenie czasu dostępności nauczyciela jest słusznym postulatem, choć z analizy skutków finansowych wprowadzanych zmian wynika, że nie są przewidziane dodatkowe środki w ramach subwencji oświatowej na ten cel. Niezrozumiałe jest jednak wyłączenie z tej regulacji nauczycieli wychowania przedszkolnego, co rodzi zarzut nierównego traktowania nauczycieli.

Wprowadzenie czasu dostępności nauczyciela w szkole na poziomie 8 godzin tygodniowo poza pensum budzi szereg wątpliwości, w szczególności rodzą się pytania: Dlaczego 8 a nie 10 godzin? Co z obecnie obowiązującym 40 godzinnym czasem pracy nauczyciela i jego dostępnością w tym czasie? Dlaczego nauczycieli wychowania przedszkolnego wyłączono z tej regulacji? Dlaczego w obrębie nauczycieli „tablicowych” proponuje się kolejne zróżnicowanie statusu nauczyciela poprzez wprowadzenie większej puli dostępności dla nauczycieli wychowania fizycznego, plastyki, muzyki? Rodzi się także pytanie: Co z 40-godzinnym czasem pracy nauczyciela bibliotekarza, który obecnie realizuje pensum w wymiarze np. 30 godzin tygodniowo, a po zmianach miałby pracować 42 godziny tygodniowo (34-godzinne pensum i 8 godzin dostępności)?

Należy jednak zauważyć, iż zwiększenie pensum o 4 godziny zajęć wywoła, w szczególności w mniejszych samorządach, konieczność zatrudnienia nauczycieli w kilku szkołach jednocześnie i może to wpłynąć na rzeczywistą dostępność nauczyciela oraz jego udział w życiu szkoły i realizacji innych poza pracą „tablicową” zadań i projektów.

Ponadto, przy założeniu, iż nauczyciel w ramach dostępności przebywa 8 godzin w szkole powstanie konieczność zaangażowania dodatkowych środków finansowych, które będą musiały zostać przeznaczane na stworzenie odpowiednich warunków do pracy nauczycieli na terenie szkoły.

Rejestrowanie zajęć i czynności nauczyciela w ramach dostępności nauczyciela w szkole to nałożenie na dyrektora dodatkowych żmudnych i czasochłonnych obowiązków, wprowadzenie kolejnego biurokratycznego formalizmu, co wyraźnie stoi w sprzeczności z postulowanym przez MEiN odbiurokratyzowaniem szkoły.

W opinii Komisji Edukacja wprowadzenie 3-letniego okres przejściowy, to nic innego niż utrzymanie *status quo*. Naszą wątpliwość budzi celowość wprowadzania owej przejściowości, skoro założeniem zmiany jest ograniczenie wymiaru zatrudnienia przy jednoczesnym zmniejszeniu wynagrodzenia. Rodzą się także pytania: Jaka będzie sytuacja nauczyciela, który po 3 latach pozostawania na dotychczasowych warunkach nadal nie zgadza się na ich zmianę? Czy wprowadzane rozwiązanie nie stanie się zgrabnym mechanizmem do zwalniania „niewygodnych” nauczycieli ?

Przestawiona propozycja zakłada ograniczenie zatrudnienia nauczyciela do wymiaru niższego niż ½ obowiązującego go pensum. Brak jest w tym dokumencie wskazania jaka będzie forma zatrudnienia takiego nauczyciela. Czy w dalszym ciągu jego stosunek pracy będzie zawarty na podstawie mianowania?

1. **Ocena pracy i urlop wypoczynkowy.**

Proponowane zmiany dotyczące dokonywania oceny pracy są zasadne. Określenie przypadków, w których wymagane będzie posiadanie przez nauczyciela oceny pracy jest pożądaną modyfikacją przepisów. Na obecnym etapie nie jest jednak wiadome, czy przepisy będą nadal uwzględniały możliwość dokonywania oceny pracy na wniosek nauczyciela i z inicjatywy dyrektora. Dotychczasowe regulacje w tym zakresie powinny zostać utrzymane także po wprowadzeniu zmian. Określenie kryteriów szczegółowych oraz kryteriów do wyboru na poziomie rozporządzenia to kolejny pozytywny aspekt proponowanych zmian.

Ustalenie wymiaru urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli placówek feryjnych na poziomie 50 dni roboczych przy zachowaniu 35 dni urlopu nauczycieli placówek nieferyjnych (np. przedszkola) to kolejny przejaw nierównego traktowania dwóch grup nauczycieli. Określenie wymiaru urlopu wypoczynkowego szkół nie spowoduje poprawy w obszarze zapewnienia opieki uczniom w okresie świątecznym. Generalnie praktykowana jest zasada, że okresy przerw świątecznych w szkołach (zimowej i wiosennej) to dni wolne od pracy dla nauczyciela.

1. **Awans zawodowy nauczycieli.**

W nowej formule awansu zawodowego swoich dotychczasowych zadań i kompetencji zostaje pozbawiona jednostka samorządu co budzi sprzeciw Komisji Edukacji Związku Miast Polskich. Z jednej strony zmiana ta ma charakter pozytywny, gdyż prowadzi do zmniejszenia obowiązków, z drugiej zaś negatywny, gdyż pozbawia go wpływu na funkcjonowanie szkół i placówek. Jest to kolejny przykład ograniczenia roli samorządu jako organu prowadzącego i może prowadzić do centralizacji. Przypisanie jednostce samorządu terytorialnego jedynie roli organu odwoławczego w przypadku nadawania przez dyrektora szkoły stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego sytuacji w tym zakresie nie poprawi gdyż można domniemać, iż będą to sytuacje incydentalne. Należałoby utrzymać dotychczasową zasadę, według której organem odwoławczym dla nauczycieli mianowanych jest organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Pozytywnie ocenia się odejście od staży, planów rozwoju zawodowego, sprawozdań z ich realizacji, co prowadzi do odbiurokratyzowania procedur. Skraca się okres do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego z 6 do 4 lat, co jest korzystne dla nauczyciela. Pożądaną zmianą jest położenie akcentu na umiejętności praktyczne nauczyciela i ich ocena przez instytucje zewnętrzne wobec szkoły (egzamin zewnętrzny przy ubieganiu się na stopień nauczyciela mianowanego).

Rodzą się natomiast pytania o mentora, jego rolę i uprawnienia oraz sposób wynagradzania. Dotychczasowa funkcja opiekuna stażu, jak pokazuje doświadczenie, nie zawsze przynosiła pozytywne efekty, poza często symbolicznym, dodatkowym wynagrodzeniem dla sprawującego tę funkcję. Niejasne są zapisy dotyczące wystandaryzowanych egzaminów zewnętrznych po okresie wprowadzenia do zawodu – Kto przeprowadzi ten egzamin ? Jakie będą wymagania i procedury ? Kim będą członkowie Komisji ?

1. **Wynagradzanie nauczycieli.**

Zmiany w systemie wynagradzania nauczycieli są konieczne. Niezrozumiałe jest jednak ustalanie wysokości przeciętnego wynagrodzenia nauczycieli nieposiadających stopnia awansu zawodowego na poziomie 140% kwoty bazowej. Obiektywnym rozwiązaniem byłoby ustalenie wysokości tego wynagrodzenia na poziomie 100% kwoty bazowej. W propozycji nie odniesiono się do wysokości przeciętnego wynagrodzenia nauczycieli kontraktowych. Nauczyciele posiadający ten stopień nie zawsze wybierają ścieżkę dalszej kariery, pozostaną w systemie po wprowadzeniu ewentualnych zmian.

Zasadne jest pozostawienie w tabeli wynagrodzeń 2 grup nauczycieli w zależności od poziomu wykształcenia.

Pozytywną i długo oczekiwaną przez jednostki samorządu terytorialnego zmianą jest odejście od rozliczenia średnich wynagrodzeń w roku, opracowywania sprawozdań i likwidacja dodatku uzupełniającego. Zobowiązanie organów prowadzących do ustalania nowych regulaminów wynagradzania co 3 lata jest niezasadne. Planuje się, aby minimalne stawki dodatków zostały ustalone w ustawie, w związku z tym najlepszym rozwiązaniem byłoby opracowanie regulaminów wynagradzania w miarę potrzeb. Jednakże przy ustaleniu minimalnych kwot dodatków w rozporządzeniu - j.s.t. ze względu na braki finansowe i tak nie będą mogły ich podnieść co będzie źródłem konfliktu przy negocjacji regulaminów wynagradzania ze związkami zawodowymi.

Zastosowanie powszechnego sposobu naliczania wysokości odpisu na ZFŚS spowoduje równe traktowanie wszystkich pracowników zatrudnionych w oświacie. Należałoby przypomnieć, że nauczyciele korzystają dodatkowo z pomocy zdrowotnej (art.72 ustawy Karta nauczyciela). Przy okazji proponowanych licznych zmian proponujemy ponownie rozważenie konieczności wypracowania jasnych i przejrzystych zasad wynagradzania nauczycieli za godziny ponadwymiarowe oraz za sprawowanie opieki na wycieczkach, w tym wielodniowych. W obecnym stanie prawnym brak jest jednoznacznych przepisów określających w jakich przypadkach przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i jak wynagradzać nauczycieli za sprawowanie opieki na wycieczkach. Dyrektorzy jednostek oświatowych od kilku lat mają trudności z interpretacją aktualnych przepisów. Eksperci prawni, którzy wypowiadają się na łamach branżowych czasopism oraz portalach internetowych również mają rozbieżne opinie w tym zakresie.

Ponadto, Komisja Edukacji Związku Miast Polskich zauważa, iż materiał ukazuje skutki finansowe wprowadzanych zmian, **nie wskazuje natomiast źródeł finansowania tych zmian**, co może w konsekwencji doprowadzić do kolejnych obciążeń budżetów samorządów terytorialnych.

Sekretarz Komisji Edukacji ZMP Przewodniczący Komisji Edukacji ZMP

Jarosław Kotliński Przemysław Krzyżanowski