

XVII KONGRES ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ

1/2-4 PAŹDZIERNIKA 2023
ZAKOPANE HOTEL KASPROWY



Poniższa prezentacja jest częścią materiałów szkoleniowych dla Uczestników XVII Kongresu Zarządzania Oświatą, który odbył się w dniach 1/2 - 4 października 2023 r. w Hotelu Kasprowym w Zakopanem.

www.oskko.edu.pl

W kalejdoskopie prawa czyli nawigacja dyrektora na nowy rok szkolny

OSKKO, październik 2023

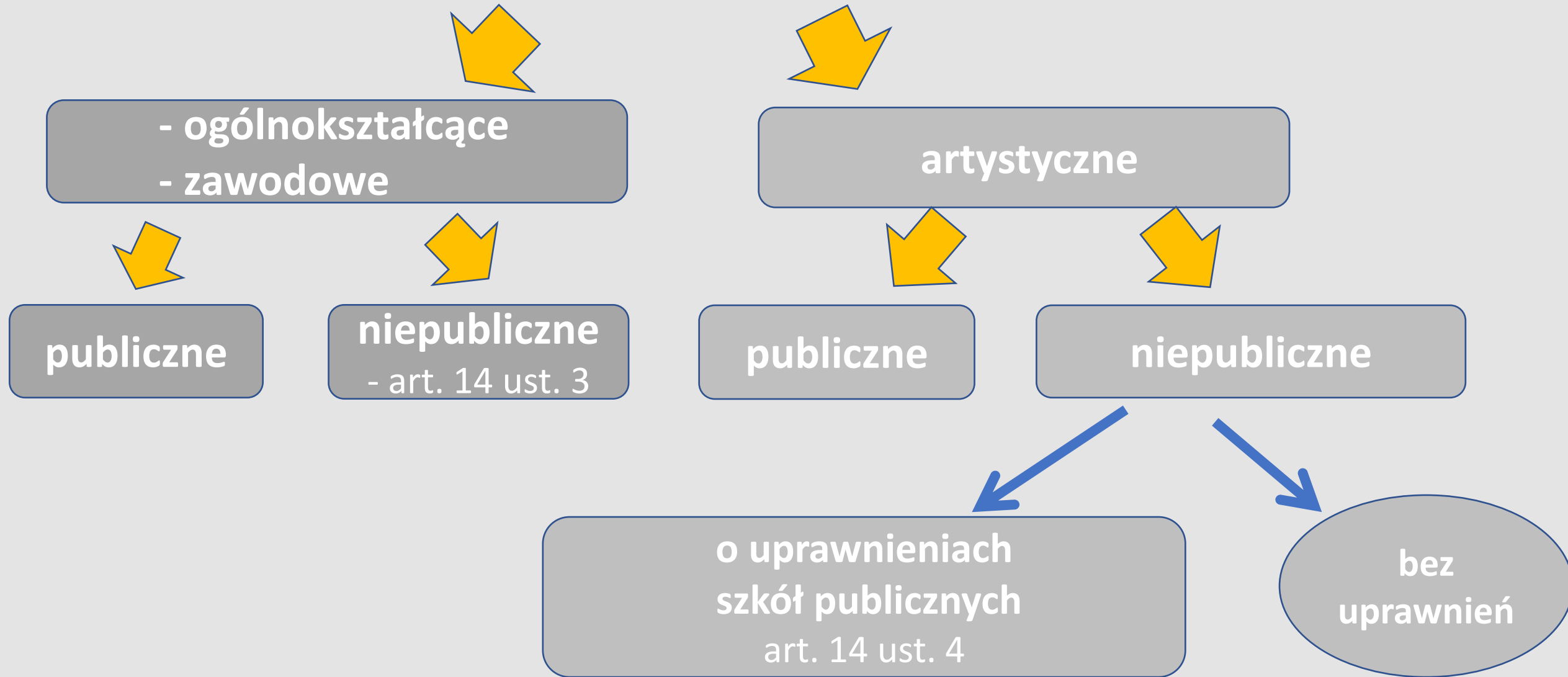
Ewa Halska

Ustawa z dnia:

- ⇒ 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - *Dz. U. z 2023 r. poz. 984 ze zm.* – *dalej KN*
 - ⇒ 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw
- *Dz. U. poz. 1730 ze zm.* - *dalej ZKN*
 - ⇒ 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw – *Dz. U. poz. 1672*
 - ⇒ 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe - *Dz. U. z 2023 r. poz. 900 ze zm.* *dalej UPO*
 - ⇒ 7 września 1991 r. o systemie oświaty - *Dz. U. z 2022 r. poz. 2230 ze zm.* - *dalej uso*
 - ⇒ 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych - *Dz. U. z 2023 r. poz. 1400 ze zm.* - *dalej ufzo*
 - ⇒ 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej - *Dz. U. z 2022 r. poz. 2597 ze zm.* - *dalej SIO*
 - ⇒ 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - *Dz. U. z 2023 r. poz. 1465* - *dalej KP*
- oraz przepisy wykonawcze do ustaw – *rozporządzenia - wybór*

**Organizacja systemu oświaty
po zakończeniu reformy strukturalnej**

Szkoły w systemie oświaty



Typy szkół - art. 18 UPO

Szkoły publiczne i niepubliczne dzielą się na następujące typy:

- 1) ośmioletnią szkołą podstawową
- 2) szkoły ponadpodstawowe:
 - a) czteroletnie liceum ogólnokształcące
 - b) pięcioletnie technikum
 - c) trzyletnią branżową szkołą I stopnia – *BSI st.**
 - d) trzyletnią szkołą specjalną przysposabiającą do pracy**
 - e) dwuletnią branżową szkołą II stopnia – dorośli – *BSII st.**
 - f) szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku

Ważne - tylko szkoła podstawowa i liceum mogą być szkołami dla młodzieży lub dla dorosłych – art. 4 pkt. 29 UPO

**- skrót BSI st. I BSII st. – używany w przedstawianej prezentacji*

*** Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy, jest szkołą specjalną przeznaczoną wyłącznie dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi*

Organizacja szkół – szkoły dla dorosłych - UPO

SZKOŁA POLICEALNA:

- ⇒ TRYB DZIENNY – kształcenie 5 (6) dni w tygodniu
- ⇒ TRYB STACJONARNY – kształcenie 3 lub 4 dni w tygodniu
- ⇒ TRYB ZAOCZNY – kształcenie co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uz. przyp. – co tydzień przez 2 dni

BRANŻOWA SZKOŁA II STOPNIA:

- ⇒ TRYB DZIENNY – kształcenie 5 (6) dni w tygodniu
- ⇒ TRYB STACJONARNY – kształcenie 3 lub 4 dni w tygodniu
- ⇒ TRYB ZAOCZNY – kształcenie co 2 tygodnie przez 2 dni, a w uz. przyp. – co tydzień przez 2 dni

Organizacja kształcenia ustawicznego - UPO

**CENTRUM KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO - CKZ**
może mieć filie

**PLACÓWKA KSZTAŁCENIA
USTAWICZNEGO - PKU**
może mieć filie

**BRANŻOWE CENTRUM
UMIEJĘTNOŚCI – BCU**
może mieć filie
Dz. U. z 2023 r. poz. 2005

Nowelizacja UPO

- Dz. U. z 2023 r. poz. 1672

Zmiany wprowadzone art. 10 ustawy z 28 lipca 2023 r. o zm. ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw

- ⇒ w skład komisji konkursowej na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki prowadzonej przez JST może wchodzić radny danej JST, wskazany przez jej organ stanowiący – **art. 63 ust. 14a UPO**
- ⇒ w przypadku włączenia do zespołu albo wyłączenia z zespołu centrum kształcenia zawodowego, placówki kształcenia ustawicznego lub branżowego centrum umiejętności, nie stosuje się terminów określonych w ust. 9 (*połączenie, włączenie do zespołu*) albo ust. 10 (*wyłączenia z zespołu oraz rozwiązania zespołu*) – **art. 91 ust. 10a UPO**
- ⇒ wprowadzono obowiązek uzyskania przez JST pozytywnej opinii kuratora oświaty lub ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego dla połączenia w zespół lub włączenia do zespołu szkoły lub placówki – **art. 91 ust.11**
- ⇒ wpis do ewidencji podlega wykreśleniu w przypadku niezrealizowania przez osobę prowadzącą szkołę lub placówkę polecenia, o którym mowa w art. 180 ust. 3 – **art. 169 ust. 1 pkt 6 UPO**
- ⇒ organ sprawujący nadzór pedagogiczny poleca niepublicznej szkole lub placówkę lub organowi prowadzącemu tę szkołę lub placówkę usunięcie uchybień w wyznaczonym terminie, wskazując, w zależności od oceny zakresu i stopnia stwierdzonych uchybień, termin ich usunięcia, nie dłuższy niż 30 dni od dnia przekazania polecenia – **art. 180 ust. 2 UPO**
- ⇒ wprowadzono dla JST jako organu prowadzącego szkołę, możliwość tworzenia dodatkowych lokalizacji prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, podporządkowanych organizacyjnie odpowiednio funkcjonującym LO, T lub BSI st., w roku szk. 2023/2024 lub części roku szk., po uzyskaniu opinii kuratora – **art. 188a UPO**

UPO - art. 180 ust. 3

Organ sprawujący nadzór pedagogiczny może polecić osobie prowadzącej niepubliczną szkołę lub placówkę niezwłoczne umożliwienie wykonania czynności z zakresu nadzoru pedagogicznego w szkole lub placówce.

Wykonywanie w niepublicznej szkole lub placówce czynności z zakresu nadzoru pedagogicznego powinno rozpocząć się nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania polecenia.

Nowelizacja UPO

- Dz. U. z 2023 r. poz. 1718

Zmiany wprowadzone art. 5 ustawy z 17 sierpnia 2023 r. o zm. ustawy o zdrowiu publicznym oraz niektórych innych ustaw

- ⇒ W ramach obowiązkowego wymiaru zajęć wf. dla uczniów klas IV-VIII SP, LO, T, BSI st., i szkół artystycznych realizujących kształcenie ogólne w zakresie klas IV-VIII SP i LO, nauczyciel wf. jest zobowiązany przeprowadzić, raz w ciągu roku szkolnego w każdej klasie, testy sprawnościowe określone w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 1 – **art. 28 ust. 2a**
- ⇒ Uczniowie klas IV-VIII SP, szkół ponadpodstawowych, i szkół artystycznych realizujących kształcenie ogólne w zakresie klas IV-VIII SP i LO, albo rodzice niepełnoletnich uczniów przekazują szkole raz w ciągu roku szkolnego dane obejmujące masę ciała i wzrost ucznia. Dane przekazują w postaci elektronicznej, chyba że szkoła określi inny sposób ich przekazywania – **art. 28 ust. 2b**
- ⇒ Szkoła wprowadza do ewidencji „Sportowe Talenty”, o której mowa w art. 36a ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, dane obejmujące:
 - 1) wyniki z testów sprawnościowych oraz datę przeprowadzenia testów sprawnościowych - corocznie niezwłocznie po przeprowadzeniu tych testów;
 - 2) masę ciała i wzrost ucznia - corocznie niezwłocznie po przeprowadzeniu testów sprawnościowych i uzyskaniu tych danych od uczniów albo rodziców niepełnoletniego ucznia. – **art. 28 ust. 2c**
- ⇒ W przypadku wprowadzenia do ewidencji „Sportowe Talenty”, błędnych danych szkoła jest obowiązana niezwłocznie wprowadzić prawidłowe dane – **art. 28 ust. 2d**

Nowelizacja UPO

- Dz. U. z 2023 r. poz. 2005

Zmiany wprowadziła ustawa z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zm. ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw

- ⇒ powołano branżowe centrum umiejętności (BCU) jako nową jednostkę o statusie placówki systemu oświaty (zgodnie z art. 2 pkt 4 UPO), prowadzoną przez powiat, która umożliwia uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych,
- ⇒ określono rodzaje działalności, oprócz działalności edukacyjno-szkoleniowej BCU będą prowadziły działania integrujące edukację z biznesem, a także działania innowacyjne, rozwojowe, doradcze i promocyjne,
- ⇒ wskazano zasady funkcjonowania -większość regulacji dotyczących CKZ oraz PKZ ma zastosowanie do BCU, m.in. zatrudniania nauczycieli, zatrudniania specjalistów niebędących nauczycielami, powołania dyrektora BCU, kwalifikacji osób zatrudnionych w BCU
- ⇒ określono zasady finansowania BCU – zmiany w ufzo
- ⇒ upoważniono MEN do prowadzenia systemu teleinformatycznego - Portalu Edukacji i Nauki
- ⇒ określono, że Portal stanowi ujednolicony punkt dostępu do usług i narzędzi z zakresu oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego i nauki, wykorzystujący dane udostępniane i gromadzone przez podmioty wykonujące zadania z zakresu oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego i nauki w rejestrach publicznych, systemach teleinformatycznych, ewidencjach, bazach danych oraz innych zasobach informatycznych
- ⇒ dokument wygenerowany za pośrednictwem Portalu uznaje się za równoważny z certyfikatem, dyplomem lub innym dokumentem potwierdzającym ukończenie studiów albo nabycie kwalifikacji

Nowelizacja uso - Dz. U. z 2023 r. poz. 1234

Zmiany wprowadzone art. 25 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel

art. 11 ust. 1a-1e

Uczniowi szkoły podstawowej, szkoły ponadpodstawowej oraz szkoły artystycznej realizującej kształcenie ogólne wydaje się legitymację szkolną.

Uczniowi szkoły artystycznej realizującej wyłącznie kształcenie artystyczne wydaje się legitymację szkolną:

- 1) jeżeli uczeń nie uczęszcza do szkoły podstawowej albo szkoły ponadpodstawowej;
- 2) na wniosek ucznia pełnoletniego, a w przypadku ucznia niepełnoletniego - na wniosek jego rodziców.

Dziecku niepełnosprawnemu spełniającemu obowiązek rocznego przygotowania przedszkolnego wydaje się legitymację przedszkolną.

Legitymację szkolną wydaje się także w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel, jako „mLegitymację szkolną”:

- 1) uczniowi pełnoletniemu;
- 2) uczniowi niepełnoletniemu, jeżeli rodzice tego ucznia nie wyrazili sprzeciwu.

Nowelizacja uso

- Dz. U. z 2023 r. poz. 2005

Egzamin zawodowy – zmiany

art. 44o ust. 4

2) - w przypadku **technikum** - przystąpił ponadto do egzaminu zawodowego, jeżeli egzamin ten był przeprowadzany w danej klasie, z zastrzeżeniem **ust. 4a** i 8 oraz art. 44zzzga i **art. 44zzzgb**.

ust. 4a.

Warunek, o którym mowa w ust. 4 pkt 2, nie dotyczy ucznia, który posiada certyfikat kwalifikacji zawodowej w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, w którym kształci się, odpowiadającej kwalifikacji, z zakresu której jest przeprowadzany egzamin zawodowy w danej klasie.

art. 44zzzgb

W szczególnych przypadkach zdrowotnych, uniemożliwiających uczniowi lub słuchaczowi, o którym mowa w art. 44zzzb ust. 3 pkt 1 i 2, przystąpienie do egzaminu zawodowego, dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej, na udokumentowany wniosek dyrektora szkoły, może zwolnić tego ucznia lub słuchacza z obowiązku przystąpienia do egzaminu zawodowego lub jego części. Dyrektor szkoły składa wniosek w porozumieniu z uczniem lub ze słuchaczem, a w przypadku niepełnoletniego ucznia lub słuchacza - z jego rodzicami.

Nowelizacja uso - Dz. U. z 2023 r. poz. 2005

art. 44zw ust. 4

W szczególnych przypadkach zdrowotnych, uniemożliwiających uczniowi lub słuchaczowi przystąpienie do egzaminu ósmoklasisty, dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej, na udokumentowany wniosek dyrektora szkoły, może zwolnić ucznia lub słuchacza z obowiązku przystąpienia do tego egzaminu. Dyrektor szkoły składa wniosek w porozumieniu z rodzicami ucznia lub ze słuchaczem.

Ponadto nowelizacja wprowadziła zmiany dookreślające w przepisach dotyczących egzaminu maturalnego i egzaminu zawodowego.

Nowelizacja podstawy programowej kształcenia ogólnego od 1 września 2023 r.

⇒ Rozp. MEiN z dnia 28 sierpnia 2023 r. zm. rozp. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej - *Dz. U. poz. 1759*

1) zmiana podstawy programowej kształcenia ogólnego w zakresie przedmiotu wychowanie fizyczne (załącznik nr 2 i 4a

2) uchylono podstawę programową kształcenia ogólnego dla BSI st. dla uczniów będących absolwentami dotychczasowego gimnazjum (załącznik nr 4a do rozp.

3) zmieniono tytułu załącznika nr 4a do rozporządzenia.

⇒ Rozp. MEiN z dnia 28 sierpnia 2023 r. zm. rozp. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia – *Dz. U. poz. 1755*

1) zmiana podstawy programowej kształcenia ogólnego w zakresie przedmiotu wychowanie fizyczne (załącznik nr 1 do rozp.

2) uchylono podstawę programową kształcenia ogólnego dla BSII st. dla uczniów będących absolwentami dotychczasowego gimnazjum (załącznik nr 2 do rozporządzenia)

3) zmieniono tytułu załącznika nr 3 do rozp., określający podstawę programową kształcenia ogólnego dla BSII st. dla uczniów będących absolwentami ośmioletniej szkoły podstawowej.

Ocenianie, klasyfikowanie i promowanie ...

od 1 września 2023 r.

Rozp. MEiN z dnia 21 sierpnia 2023 r. zm. rozp. w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych - Dz. U. poz. 1710

- ⇒ wprowadzono możliwości zwolnienia ucznia z wadą słuchu, z głęboką dysleksją rozwojową, z afazją, z niepełnosprawnościami sprzężonymi lub z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera, z nauki języka łacińskiego jako drugiego języka obcego,
oraz
braku możliwości zwolnienia ucznia z nauki drugiego języka obcego nowożytnego na podstawie orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania, które dotychczas – obok opinii z poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej lub orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego – stanowiło podstawę do tego zwolnienia - § 6
- ⇒ uzupełnieniowo przepis dot. przeprowadzania egzaminu klasyfikacyjnego o język łaciński - § 15

Kształcenie dzieci i młodzieży - Ukraina

1 września 2023 r.

Rozp. MEiN z dnia 13 lipca 2023 r. zm. rozp. w sprawie organizacji kształcenia, wychowania i opieki dzieci i młodzieży będących obywatelami Ukrainy - Dz. U. poz. 1367

Rozp. MEiN z 21 marca 2022 r. w sprawie organizacji kształcenia, wychowania i opieki dzieci i młodzieży będących obywatelami Ukrainy – t. jednolity Dz. U poz. 2094

- ⇒ Rozp. MEiN z dnia 31 maja 2023 r. zm. rozp. w sprawie sposobu prowadzenia przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz rodzajów tej dokumentacji (dot. księgi wychowanka MOW) – *Dz. U. poz. 1062*
- ⇒ Rozp. MEiN z dnia 27 września 2023 r. zm. rozp. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe – *Dz. U. poz. 2054*
- ⇒ Rozp. MEiN z dnia 27 września 2023 r. zm. rozp. w sprawie szczegółowych zasad i warunków udzielania i cofania zezwolenia na założenie przez osobę prawną lub osobę fizyczną szkoły lub placówki publicznej – *Dz. U. poz. 2068*

Szkoły artystyczne

od 1 września 2023r.

- ⇒ Rozp. MKiDN z dnia 16 maja 2023 r. zm. rozp. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół artystycznych i placówek artystycznych – **Dz. U. poz. 1011**
- ⇒ Rozp. MKiDN z dnia 16 maja 2023 r. w sprawie ramowych planów nauczania w publicznych szkołach i placówkach artystycznych – *Dz. U. poz. 1012*
- ⇒ *Rozp. MKiDN z dnia 10 lipca 2023 r. zm. rozp. w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i placówek artystycznych – Dz. U. poz. 1333*
- ⇒ *rozporządzenie MKiDN z dnia 28 lipca 2023 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego – weszło w życie z dniem 1 września 2023 r. - Dz. U. – poz. 1754*
- ⇒ *Dz. U. – poz. 1886 obwieszczenie MKiDN z dnia 17 sierpnia 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia MKiDN w sprawie organizacji roku szkolnego w publicznych szkołach i placówkach artystycznych.*
- ⇒ *Dz. U. – poz. 2041 rozporządzenie MKiDN z dnia 26 września 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów w publicznych szkołach artystycznych – weszło w życie z dniem 27 września 2023 r.*

- ⇒ Rozp. MEiN z dnia 23 maja 2023 r. zm. rozp. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego – *Dz. U. poz. 1119*
- ⇒ Rozp. RM z dnia 6 lipca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania – *Dz. U. – poz. 1348*

Od 30 września obowiązuje

- ⇒ *Rozp. MEiN z dnia 27 września 2023 r. zm. rozp. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie – Dz. U. poz. 2058*
- ⇒ *Rozp. MEiN z dnia 27 września 2023 r. w sprawie wykazu dziedzin zawodowych wraz z przyporządkowanymi do nich zawodami określonymi w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego – Dz.U. poz. 2059*

Teksty jednolite

- ⇒ Rozp. MEN w sprawie przypadków, w których do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat, oraz przypadków, w których osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, może spełniać obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjny kurs zawodowy - t. jedn. Dz. U. poz. 1190
- ⇒ Rozp. MEN w sprawie organizacji roku szkolnego - t. jedn. Dz. U. – poz. 1211
- ⇒ Rozp. MEN w sprawie kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli - t. jedn. Dz. U. poz. 1258
- ⇒ Rozp. MEN w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach – t. jedn. Dz. U. poz. 1798
- ⇒ Rozp. MEN w sprawie postępowania w celu uznania świadectwa lub innego dokumentu albo potwierdzenia wykształcenia lub uprawnień do kontynuacji nauki uzyskanych w zagranicznym systemie oświaty - t. jedn. Dz. U. – poz. 1885
- ⇒ *Rozp. MEN w sprawie szczegółowych warunków przechodzenia ucznia ze szkoły publicznej, publicznej szkoły artystycznej, szkoły niepublicznej lub niepublicznej szkoły artystycznej o uprawnieniach publicznej szkoły artystycznej, do szkoły publicznej innego typu albo szkoły publicznej tego samego typu – t. jedn. Dz. U. – poz. 1924*
- ⇒ Rozporządzenia MEN w sprawie przyznawania, przekazywania i rozliczania dotacji celowej na finansowanie lub dofinansowanie kosztów realizacji remontów i inwestycji – t. jedn. Dz. U. – poz. 1994
- ⇒ Rozp. MEN w sprawie orzeczeń i opinii wydawanych przez zespoły orzekające działające w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych – t. jedn. Dz. U. poz. 2061

Nowelizacja KN w 2023 r.

Zmiany KN opublikowane po ogłoszeniu tekstu jednolitego Dz. U. z 2023 r. poz. 984 obejmują:

- ⇒ poz. 1234 – określają zasady wydawania nauczycielowi legitymacji służbowej w postaci dokumentu mobilnego, o którym mowa w art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel, jako „mLegitymację”, po uwierzytelnieniu przy użyciu certyfikatu podstawowego, o którym mowa w art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 maja 2023 r. o aplikacji mObywatel – **art. 11a - 11c KN**
- ⇒ poz. 1586 – określają zasady wypłaty nagrody specjalnej z okazji 250 rocznicy utworzenia Komisji Edukacji Narodowej, nauczycielowi, który w dniu 20 września 2023 r. pozostaje w stosunku pracy w szkole, nie przysługuje ona nauczycielowi, który w okresie od dnia 1 września 2023 r. do dnia 20 września 2023 r. przebywał nieprzerwanie na urlopie bezpłatnym - **art. 92a – 92h KN**
- ⇒ poz. 2005 – dotyczy regulacji, związanych z powołaniem BCU, w stosunku do pracowników, określa m.in.:
 - ramy szkolenia nauczycieli w BCU
 - wprowadza rozwiązania dotyczące szkolenia nauczycieli w zakresie korzystania z nowych technologii
 - zwalnia nauczycieli j. obcego zawodowego z obowiązku realizacji szkoleń branżowych u pracodawców

Nowelizacja KN w 2023 r.

Zmiany KN opublikowane w Dz. U. pod poz. 1672 obejmują mi.in.:

- ⇒ dookreślenia okresu, za jaki jest dokonywana ocena pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego;
- ⇒ doprecyzowania kwestii możliwości odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela przez osobę nieposiadającą przygotowania pedagogicznego rozpoczynającą pracę w szkole;
- ⇒ wymiaru dostępności dla nauczycieli prowadzących zajęcia w wymiarze niższym niż 6 godzin tygodniowo lub wyłącznie zajęcia w formach pozaszkolnych lub zajęcia w szkole dla dorosłych
- ⇒ zasady wyliczania odpisów na ZFŚS za nauczycieli emerytów i rencistów oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne określone w art. 53 ust. 2 ustawy – Karty Nauczyciela,
- ⇒ przywrócenia prawa do wcześniejszej emerytury dla pewnej grupy nauczycieli – art.88a
- ⇒ poszerzenia katalogu nauczycieli uprawnionych do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego o nauczycieli publicznych i niepublicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych;

Zatrudnienie nauczyciela początkującego - KN

art. 10 ust. 2

Stosunek pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która:

1 nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz

2) posiada wymagane kwalifikacje

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

Nauczyciel - brak przygotowania pedagogicznego - KN

art. 9a ust. 2

Nauczyciel nieposiadający stopnia awansu zawodowego, zwany dalej „nauczycielem początkującym”, zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami oraz nauczyciel zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć **na podstawie art. 10 ust. 3 odbywają przygotowanie do zawodu nauczyciela** w wymiarze, o którym mowa w art. 9ca ust. 1, 2 albo 4.

art. 10 ust. 3

W szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły z osobą, o której mowa w ust. 2, legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz **nieposiadającą przygotowania pedagogicznego, może być nawiązany stosunek pracy, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie pierwszego roku pracy w szkole**. W przypadku gdy nauczyciel w trakcie pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego, dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem umowę o pracę z końcem tego roku szkolnego bez wypowiedzenia. Dyrektor szkoły może nie rozwiązać umowy o pracę z nauczycielem, jeżeli nauczyciel nie uzyskał przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych i zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie drugiego roku pracy w szkole.

Samoistne przepisy przejściowe – *art. 10 ZKN* KONTRAKTOWY - awans zawodowy

ust. 2a

Nauczyciele, o których mowa w ust. 1, którzy w dniu 1 września 2022 r. posiadali co najmniej dziesięcioletni okres pracy w szkole i którzy nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r., mogą ubiegać się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego po odbyciu stażu trwającego 9 miesięcy.

- obowiązuje od 6 września 2023 r.

Samoistne przepisy przejściowe – ZKN art. 10

ust. 1. Nauczyciele, którzy do dnia **31 sierpnia 2022 r.** uzyskali stopień nauczyciela kontraktowego, lecz do tego dnia nie uzyskali stopnia nauczyciela mianowanego, stopień n-la mianowanego uzyskują **wg przepisów dotychczasowych**, z zastrzeżeniem ust. 2–7.

Warunki	Rok rozpoczęcia stażu (data)	Wymiar stażu na dzień 1.09.2022 r	Pozostały wymiar do realizacji na dzień 1.09.2022	Planowany koniec stażu	ZKN art. 10
Staż rozpoczęty w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć <i>art. 9d ust. 1 KN</i>	1 września 2022 r. i następne lata (do roku szk. 2025/2026)	1 rok i 9 m-cy	1 rok i 9 m-cy	maj 2024 r. i analogicznie w kolejnych latach	ust. 2
	1 września 2021 r.	1 rok i 9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	
	1 września 2020 r.	2 lata i 9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	
Staż trwał 12 m-cy (1.09.2018 - 31.08.2019)	1 września 2022 r. i następne lata (do roku szk.2026/2027)	9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	ust. 3
N-I posiada co najmniej 10 - letni okres pracy w szkole w dniu 1.09.2022 r. i nie rozpoczął stażu przed dniem 1.09.2022 r.	6 września 2023 r. i następne lata (do roku szk.2026/2027)	9 m-cy	9 m-cy	czerwiec 2024 r. i analogicznie w kolejnych latach	ust. 2a
Nauczyciel, o którym mowa w ust. 1, może ubiegać się o stopień nauczyciela mianowanego wg przepisów dotychczasowych nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2027 r.					ust. 5

Godzina dostępności – art. 42 KN

ust. 2g.

W przypadku nauczyciela, który w ramach stosunku pracy prowadzi:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w wymiarze niższym niż 6 godzin tygodniowo lub
- 2) wyłącznie zajęcia w formach pozaszkolnych lub zajęcia w szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia lub szkole policealnej, bez względu na wymiar zatrudnienia

- wymiar dostępności nauczyciela w szkole, o której mowa w ust. 2f, **ustala dyrektor szkoły odpowiednio do potrzeb**, z tym że wymiar ten nie może być wyższy od wymiaru określonego w ust. 2f, a dostępność nauczyciela w szkole oraz inne zajęcia i czynności realizowane przez niego w ramach stosunku pracy nie mogą przekroczyć maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy obowiązującego tego nauczyciela.

Wysokość odpisu na ZFŚS - KN

art. 53 ust. 2

Dla nauczycieli będących emerytami, lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli i 42% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

Ustawa z 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1586 - art. 4

1. W okresie od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 30 czerwca 2023 r. do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, o którym mowa w art. 53 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r.
2. W okresie **od dnia 1 lipca 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.** do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, o którym mowa w art. 53 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, **stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2021 r.**
3. Równowartość dokonanych odpisów w wysokości naliczonej zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca przekazuje na rachunek bankowy ZFŚS dla nauczycieli w terminie do dnia 30 września 2023 r., uwzględniając dotychczas przekazaną kwotę dokonanych odpisów, o których mowa w art. 53 ustawy – Karta Nauczyciela, naliczonych w oparciu o kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r.

Z ostatniej chwili...

Rozporządzenie MEiN z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli - Dz.U. – poz. 2102 – obowiązuje od 3 października 2023 r.

- § 37. Nauczyciele zatrudnieni w dniu wejścia w życie rozporządzenia i posiadający kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela na podstawie przepisów dotychczasowych zachowują nabyte kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela.
- § 38. **Wymiar przygotowania pedagogicznego** określony w § 2 pkt 5 lit. b, d i e nie dotyczy osób, które uzyskały przygotowanie pedagogiczne przed dniem 31 października 1991 r.
- § 39. Kwalifikacje do nauczania przedmiotu biznes i zarządzanie posiada również osoba, która na podstawie przepisów dotychczasowych posiadała kwalifikacje do nauczania przedmiotu podstawy przedsiębiorczości.
- § 40. Do dnia 31 sierpnia 2026 r. kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela pedagoga specjalnego w przedszkolach i szkołach, o których mowa w § 3 ust. 1 i § 4, posiada również osoba, która ma kwalifikacje określone w § 3 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 lub § 4 pkt 2, 4 i 5 oraz ukończyła:
- 1) studia podyplomowe w zakresie pedagogiki specjalnej lub edukacji włączającej lub
 - 2) zakład kształcenia nauczycieli w specjalności pedagogika specjalna, lub
 - 3) kurs kwalifikacyjny w zakresie pedagogiki specjalnej.
- § 41. Traci moc rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2020 r. poz. 1289 oraz z 2022 r. poz. 1769).

Wsparcie rozwoju kompetencji cyfrowych

Ustawa z 7 lipca 2023 r. o wsparciu rozwoju kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli - *Dz. U. poz. 1369*

Ustawa określa zasady i tryb przyznawania wsparcia uczniom i nauczycielom w związku z rozwojem kompetencji cyfrowych

Rozporządzenia obowiązujące na podstawie delegacji ustawowej:

- ⇒ *Rozp. MC z dnia 3 sierpnia 2023 r. w sprawie określenia wzoru umowy przekazania komputerów przenośnych typu laptop organowi prowadzącemu szkołę – Dz. U. poz. 1534*
- ⇒ *Rozp. MC z dnia 6 września 2023 r. w sprawie szczegółowego sposobu i trybu składania wniosków o przyznanie jednorazowych świadczeń dla nauczycieli w formie bonów na zakup laptopów lub laptopów przeglądarkowych oraz obsługi wniosków w systemie teleinformatycznym – Dz. U. poz. 1837*
- ⇒ *Rozp. MC z dnia 8 września 2023 r. w sprawie określenia wzoru umowy przekazania na własność komputera przenośnego typu laptop rodzicowi ucznia klasy objętej wsparciem – Dz. U. poz. 1838*
- ⇒ *Rozp. MC z dnia 8 września 2023 r. w sprawie określenia wzoru umowy użyczenia komputera przenośnego typu laptop rodzicowi ucznia klasy objętej wsparciem – Dz. U. poz. 1839*
- ⇒ *Rozp. MEiN z dnia 28 września 2023 r. w sprawie określenia grup nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych uprawnionych do otrzymania wsparcia sfinansowanego ze środków publicznych – Dz. U. – poz. 2071*

Konkurs na stanowisko dyrektora a ocena dorobku zawodowego

- *tekst samoistny rozporządzenia zmieniającego*

Rozp. MEiN z 10 stycznia 2023 r. zm. rozp. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora (...) – Dz. U poz. 108

§ 2. 1. Do dnia 31 sierpnia 2027 r. stanowisko:

ust. 2. Do dnia 31 sierpnia 2027 r. za spełnienie wymogu uzyskania co najmniej bardzo dobrej oceny pracy w okresie ostatnich pięciu lat pracy przed:

- 1) przystąpieniem do konkursu na stanowisko dyrektora, o którym mowa w § 1–4 rozporządzenia zmienianego w § 1, albo przed powierzeniem tego stanowiska w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, jeżeli nie przeprowadzono konkursu, i w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 12 tej ustawy, **uznaje się również uzyskanie pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie ostatniego roku przed przystąpieniem do konkursu na stanowisko dyrektora,** o którym mowa w § 1–4 rozporządzenia zmienianego w § 1, albo przed powierzeniem tego stanowiska w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, jeżeli nie przeprowadzono konkursu, i w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 12 tej ustawy;
- 2) powierzeniem stanowiska wicedyrektora lub innego stanowiska kierowniczego, o których mowa w § 8, § 9 i § 11 rozporządzenia zmienianego w § 1, **uznaje się również uzyskanie pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie ostatniego roku przed powierzeniem odpowiednio stanowiska wicedyrektora lub innego stanowiska kierowniczego**

Zmiany KP w 2023 r. wprowadzone ustawami zm. KP z dnia:

⇒ **1 grudnia 2022 r. – *Dz. U. z 2023 r. poz. 240***

⇒ **9 marca 2023 r. - *Dz. U. z 2023 r. poz. 641***

Tekst jednolity ustawy KP – Dz. U. z 2023 r. poz. 1465

Podejmij decyzję, czy chcesz ograniczyć się tylko do alkoholu – art. 22^{1c} KP, czy chcesz weryfikować także inne substancje - art. 22^{1e} KP. (opioidy, amfetamina i jej analogi, kokaina, kannabinoidy, benzodiazepiny - § 10 rozp. MZ), oraz...

- ⇒ poinformuj o wprowadzeniu i zakresie kontroli
- ⇒ określ grupy pracowników objętych kontrolą
- ⇒ podaj sposób przeprowadzania kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli
- ⇒ sprecyzuj czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli

Kontrola trzeźwości w regulaminie pracy lub obwieszczeniu min. 14 dni przed jej wprowadzeniem

Kontrola trzeźwości pozwala stwierdzić:

- ⇒ brak obecności alkoholu w organizmie pracownika
- ⇒ obecność alkoholu wskazującą na stan po użyciu alkoholu - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³
- ⇒ stan nietrzeźwości - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³
- ⇒ **nieinwazyjne pobranie próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną śr. działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia - § 11 pkt 1 i § 12 MZ**

Istotne!

Jeżeli chcesz wprowadzić kontrolę trzeźwości,

pamiętaj o jej dokumentowaniu - § 6 rozp. MZ z dnia 16 lutego 2023 r. - Dz. U. poz. 317

Zadania dyrektora:

- ⇒ nowelizacja regulaminu pracy lub obwieszczenie wprowadzające zasady prewencyjnej kontroli:
 - informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości
 - określenie grupy lub grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości
 - sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli
 - określenie czasu i częstotliwości przeprowadzania kontroli
- ⇒ aktualizacja dokumentacji RODO - rejestr czynności przetwarzania danych, klauzula Informacyjna dla pracowników podlegających kontroli trzeźwości (zatrudnieni i nowo zatrudniani)
- ⇒ potwierdzenie poinformowania pracownika (papierowo lub elektronicznie) o wprowadzeniu kontroli trzeźwości – *akta osobowe cz. B*
- ⇒ protokół potwierdzający wykonanie badania i jego wynik

Brak obecności alkoholu* w organizmie

=

brak przechowywania informacji

Potwierdzenie obecności alkoholu* w organizmie

=

przechowywanie informacji w aktach osobowych - **cz. E**

*- kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu

Akta osobowe - zmiany

Rozp. MRPiPS z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej - Dz. U. z 2018 r. poz. 2369

Zmiana z 6 marca 2023 r. – Dz. U. poz. 471

Wprowadziła część E do akt osobowych, która zawiera - dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu:

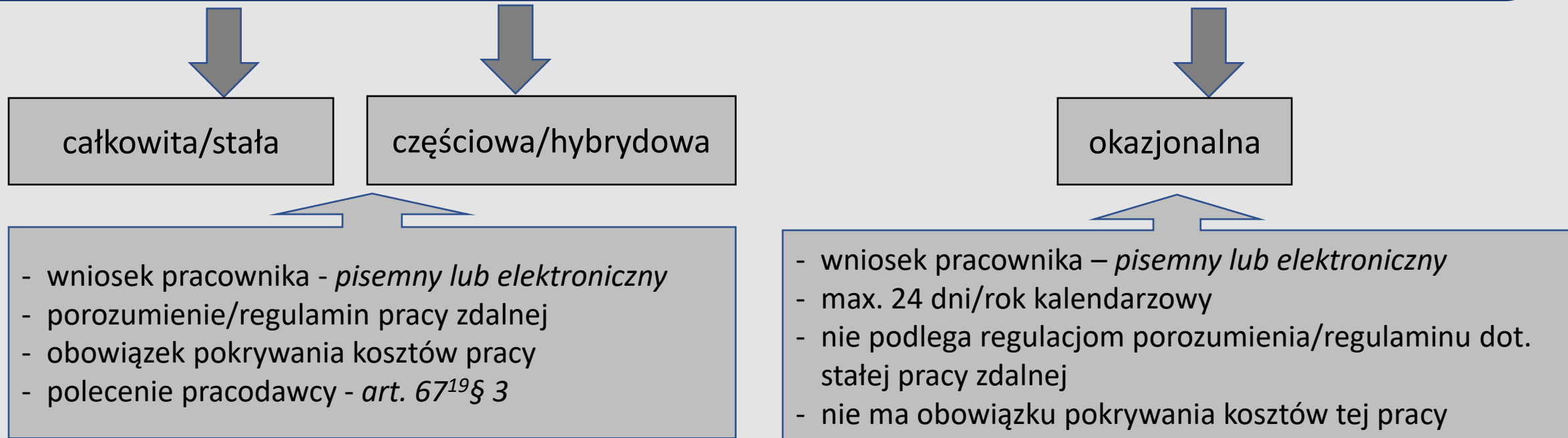
- ⇒ informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę - **art. 22^{1c} § 6 KP**
- ⇒ informację dot. badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego - **art. 22^{1d} § 10 KP**
- ⇒ informacje dot. przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu - **art. 22^{1c} § 6 i art. 22^{1e} § 2 KP**
- ⇒ informację dot. badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego - **art. 22^{1d} § 10 i art. 22^{1f} § 2 KP**
- § 3 pkt 5

Dokumenty w cz. E przechowuje się w wydzielonych częściach dotyczących danej kontroli, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery E1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej z tych części.

W związku z usunięciem z akt pracownika informacji związanej z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego usuwa się całą wydzieloną część dotyczącą tej informacji, a pozostałym przyporządkowuje się następujące po sobie numery

Praca zdalna – KP Rozdział IIc - art. 67¹⁸ - 67³⁴

Praca zdalna - praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość – **art. 67¹⁸ KP**



- obowiązuje od 7 kwietnia 2023 r.

Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika - KP

KP - art. 67¹⁹ § 6

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹§ 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,

a także

pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że

nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

art. 142¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w [art. 4 ust. 3](#) ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,

3) pracownika-rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach UPO

- o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w [art. 139](#), lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ albo w [art. 142](#), złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Praca zdalna – zadania dyrektora

	Zadania dyrektora	Uwagi
1.	Opracować ocenę ryzyka zawodowego	<u>oświadczenie</u> pracownika o zapoznaniu się z warunkami bhp oraz ryzykiem zaw. pracy zdalnej
2.	Określić procedurę RODO- dane osobowe	instruktaż/szkolenie – potwierdzenie zapoznania się przez pracownika np. <u>oświadczenie</u>
3.	Określić zasady wykonywania pracy zdalnej	a) porozumienie między pracodawcą i organizacją zakładową ZZ lub regulamin b) polecenie wykonywania pracy lub porozumienie pracodawcy z pracownikiem w przyp. braku a)
4.	Uwzględnić wnioski o pracę zdalną	zgodnie z art. 67 ¹⁹ § 6 i § 7 KP
5.	Zapewnić materiały i narzędzia pracy	zapewnić lub ustalić zasady korzystania z własnych narzędzi pracownika
6.	Pokryć koszty pracy zdalnej	koszty ustalić na podstawie aktualnie obowiązujących stawek rynkowych na te usługi i uwzględnić indywidualny wymiar pracy zdalnej - ekwiwalent lub ryczałt
7.	Uzupełnić inf. o warunkach zatrudnienia - przekazać informację pracownikowi	a) informacja o warunkach – do 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę b) najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia
8.	Zaakceptować wnioski o zaprzestanie pracy zdalnej	przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy najpóźniej w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku
9.	Zapewnić równość w zatrudnieniu	w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń
10	Stosować polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę w przypadkach określonych przepisami prawa	a) st. nadzwyczajny, st. zagrożenia epidemicznego/st. epidemii oraz okres 3 m-cy po ich odwołaniu b) brak możliwości zapewnienia pracownikowi warunków BHP z powodu działania siły wyższej <u>Warunek</u> Oświadczenie pracownika, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej
<p>Oświadczenie pracownika potwierdzające zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz informację zawierającą zasady bhp wykonywania pracy zdalnej – należy przechowywać w części B akt osobowych</p>		

Okazjonalna praca zdalna - *warunki*

Okazjonalnej pracy zdalnej **nie dotyczy**:

- ⇒ dostarczenie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
- ⇒ pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej
- ⇒ zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy
- ⇒ przeprowadzanie kontroli pracodawcy wykonywania pracy zdalnej przez pracownika
- ⇒ obowiązek przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych
- ⇒ ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie
- ⇒ przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika
- ⇒ możliwości efektywnego wycofania się przez pracodawcę lub pracownika z wykonywania pracy zdalnej w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy

Nowelizacja KP – ustawa z 9 marca 2023 r. - Dz. U. poz. 641

Wprowadzone zmiany dotyczą w szczególności:

- ⇒ równego traktowania w zatrudnieniu
- ⇒ zmian w umowach o pracę
- ⇒ urlopu rodzicielskiego
- ⇒ urlopu ojcowskiego
- ⇒ urlopu opiekuńczego
- ⇒ zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej
- ⇒ przerw w pracy
- ⇒ elastycznej organizacji pracy
- ⇒ zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika
- ⇒ nieodpłatnych szkoleń

Ustawa - art. 2 - wprowadziła zmiany w ustawie KN

- obowiązuje od 26 kwietnia 2023 r.

Zmiany w treści umowy o pracę - KP

art. 29 § 1

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub **miejsca wykonywania pracy**;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) **dzień rozpoczęcia pracy**;
- 6) w przypadku umowy o pracę **na okres próbny**:
 - a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
 - b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przyp., o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przyp., o którym mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę **na czas określony** – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Informacja przekazywana pracownikowi - KP

art. 29 § 3

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,**
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

art. 29 § 3 pkt 1

- j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,**
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,**
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
 - m) w przyp. gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o **nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę****

Informacja przekazywana pracownikowi - cd. - KP

art. 29 § 3²

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o **zmianie adresu swojej siedziby**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu

art. 29 § 3³

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.

Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi

art. 29 § 3⁴

Pracodawca może przekazać pracownikowi informacje w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika

Umowa na okres próbny - KP

Warunki i okres trwania umowy na okres próbny

- ⇒ do 3 m-cy (...), w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy - **art. 25 § 2**
- ⇒ istnieje możliwość uzgodnienia w umowie, że przedłuża się ją o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności - **art. 25 § 2¹**
- ⇒ nieprzekraczający okres umowy wynosi:
 - 1 miesiąc - w przyp. zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
 - 2 miesiące - w przyp. zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony od co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy - **art. 25 § 2²**
- ⇒ dopuszcza się możliwość jednokrotnego wydłużenia okresów, o których mowa w § 2², nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy - **art. 25 § 2³**
- ⇒ dopuszcza się możliwość ponownego zawarcia umowy z tym samym pracownikiem, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy - **art. 25 § 3**
- ⇒ stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy - **art. 26**
- ⇒ nie można zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy z zastrzeżeniem art. 101¹ (**zakaz konkurencji**) – **art. 26¹**
- ⇒ pracownik ma prawo złożyć do pracodawcy wnioski o wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w postaci pisemnej lub elektronicznej w ciągu 7 dni - **art. 29⁴ § 3**
- ⇒ pracodawca ma obowiązek udzielenia odpowiedzi w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku - **art. 29⁴ § 4**

Prawo do zmiany rodzaju umowy – KP art. 29³

Nowe uprawnienie pracownika:

- ⇒ pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 m-cy może **raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem**, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy
- ⇒ do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika
- ⇒ pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika
- ⇒ pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku
- ⇒ w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy
- ⇒ uprawnienie nie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na okres próbny

Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony - KP

- ⇒ w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na **czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być **wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy** - **art. 30 § 4**
- ⇒ o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na **czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy - **art. 38 § 1**
- ⇒ w razie ustalenia, że **wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, **Sąd pracy** – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu – **art. 45 § 1**
- ⇒ Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu **Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie** - **art. 45 § 2**
- ⇒ Przepisu § 2 zdanie pierwsze, nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. - **art. 45 § 3**

Przerwy w pracy –zmiany *KP*

art. 134

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

Przerwami dodatkowymi mogą być:

- *przerwa wliczana do czasu pracy dla pracowników z niepełnosprawnością,*
- *dwie 30-min. przerwy dla kobiet karmiących jedno dziecko piersią,*
- *dwie 45-min. przerwy w pracy dla kobiet karmiących piersią więcej niż jedno dziecko,*
- *5-min. przerwa dla osób pracujących przy komputerze przysługująca po każdej przepracowanej przed monitorem 1 godzinie,*
- *15-min. maksymalnie 60-min. przerwa niewliczana do czasu pracy.*

Siła wyższa - zwolnienie od pracy –"urlop"

- art. 148 KP i art. 68a KN

Pracownik:

- ⇒ niepedagogiczny ma prawo do zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej – *urlopu* w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin/rok kalendarzowy**
- ⇒ pracownik niepedagogiczny zatrudniony na część etatu może korzystać z *urlopu* w wymiarze godzinowym, proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia, a niepełną godzinę *urlopu* zaokrągła się w górę do pełnej godziny
- ⇒ analogicznie ustala się czas *urlopu* pracownikowi niepedagogicznemu, którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin
- ⇒ o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym *urlopu* decyduje pracownik niepedagogiczny w pierwszym wniosku o ten *urlop*
- ⇒ pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości **połowy wynagrodzenia**
- ⇒ **pracodawca jest obowiązany** udzielić *urlopu*, na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania** z tego *urlopu*
- ⇒ *urlop* nie podlega przeniesieniu na kolejny rok

**Nauczycielowi przysługuje tylko dniowy wymiar zwolnienia od pracy - *urlopu*
– 2 dni/rok kalendarzowy – art. 68a KN**

Urlop opiekuńczy – KP art. 173¹-173³

- KN art. 68b

Pracownik pedagogiczny i niepedagogiczny

- ⇒ ma prawo do urlopu opiekuńczego, w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, w **celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia** osobie będącej członkiem rodziny – syn, córka, matka, ojciec, małżonek - lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- ⇒ urlop, (...) jest udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy
- ⇒ urlop jest udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu
- ⇒ **we wniosku wskazuje się** imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przyp. członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przyp. osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby
- ⇒ urlop jest bezpłatny ale jego okres wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze

KN - art. 68b

- 1. Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**
- 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

Istotne! - urlop w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub innej osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym

Elastyczna organizacja pracy – KP art. 188¹

Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną oraz system czasu pracy, taki jak system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, różne godziny rozpoczynania pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, skrócony tydzień pracy przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta

⇒ pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia może złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie **nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy**

⇒ wniosek zawiera: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z tej formy, pracy oraz rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać

⇒ pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika i **informuje pracownika** w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, **w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku**

⇒ pracownik może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o który wnioskował, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z tej formy pracy a **pracodawca**, po rozpatrzeniu wniosku **informuje pracownika** w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie **7 dni od dnia otrzymania wniosku**

⇒ złożenie przez pracownika wniosku, nie może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

KN - art. 67f

Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188¹

Obniżenie wymiaru czasu pracy n-la – **KN art. 67g**

N-l, który nie posiada prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8 roku życia może

⇒ złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8 roku życia - **ust. 1**

⇒ wniosek należy złożyć na 21 dni przed wnioskowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia **ust. 2**

⇒ wniosek zawiera: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia - **ust. 3**

⇒ dyrektor uwzględniając potrzeby n-la, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, a **także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy** szkoły rozpatruje wniosek oraz informuje n-la w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania obniżonego wymiaru zatrudnienia niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku **ust. 4 i 5**

⇒ skorzystanie z uprawnienia nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem - **ust. 6**

⇒ n-l, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez n-la z tego obniżenia. Dyrektor po rozpatrzeniu wniosku, informuje n-la w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku – **ust. 7**

Urlopy związane z rodzicielstwem - zakazy – KP art. 177

§1

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu **pracodawca nie może:**

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 **zakaz**, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Urlopy związane z rodzicielstwem - zakazy – KP art. 177

§ 4

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach.

Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

§ 4¹

Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.

Rozp. MRPiPS z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej - Dz. U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.

Zmiana z 9 maja 2023 r. – Dz. U. z 2023 r. poz. 879

§ 3

W części B akt osobowych należy umieścić:

- ⇒ wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika – **art. 29³ § 1 i 3 KP**
- ⇒ dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy – **art. 188¹ KP**

§ 6

W dokumentacji indywidualnej dot. ewidencji czasu pracy należy umieścić wnioski pracownika o:

- ⇒ ubieganie się i korzystanie ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej – **art. 148¹ KP**
- ⇒ ubieganie się i korzystanie z urlopu opiekuńczego – **art. 173¹ KP**

- obowiązuje od 17 maja 2023 r.

Urlop rodzicielski – KP art. 182^{1a} – 182^{1G}

zwiększono o 9 tygodni urlop rodzicielski i wynosi on do:

- 41 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka i 43 tygodni – w przyp. porodu mnogiego
- 82 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka i 86 tygodni – w przyp. porodu mnogiego → wydłużenie urlopu rodz. następuje w przyp. łączenia przez pracownika–rodzica dziecka korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu*
- 65 tygodni - w przyp. urodzenia jednego dziecka i 67– tygodni w przyp. porodu mnogiego - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”
- 130 tygodni - w przyp. urodzenia jednego dziecka i 134– tygodni w przyp. porodu mnogiego -> wydłużenie urlopu rodz. następuje w przyp. łączenia przez pracownika–rodzica dziecka korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu a rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie - „Za życiem”*

⇒ urlop przysługuje obojgu pracownikom-rodzicom łącznie

⇒ **nieprzenaszalna część urlopu dla jednego pracownika-rodzica wynosi 9-tygodni** - urlop na wyłączność

⇒ urlop jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia

⇒ urlop jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika–rodzica dziecka w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu

⇒ w przyp. zamiaru łączenia przez pracownika-rodzica dziecka korzystanie z urlopu, z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym ½ pełnego wymiaru czasu pracy, wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej jest składany przez pracownika-rodzica w **terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy**

⇒ pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (zamiar łączenia), chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika a o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie **7 dni od dnia otrzymania wniosku**

* w przyp., gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, odbywa się przez część u. rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego - **art. 182^{1f} § 3**

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. – art. 27 -33 ZKP

Okres przejściowy i zakres obowiązywania przepisów dotychczasowych KP oraz przepisów zmienianych dotyczących urlopu rodzicielskiego – *art. 1821a – 1821G KP* określają przepisy samoistne ustawy art. 27 – 32

art. 34

1. Pracownik, który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części** udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ma prawo** do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w wymiarze określonym w art. 182^{1a} i art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
3. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.

art. 35

1. Pracownik – rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140), który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części** udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ma prawo do skorzystania z części urlopu rodzicielskiego w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu rodzicielskiego określonym w art. 182^{1a} § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a wymiarem urlopu określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym**.
2. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w ust. 1, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
3. Przepisy ust. 1 i 2 **stosuje się odpowiednio** do pracownika, **który w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części lub był uprawniony do urlopu rodzicielskiego**, na podstawie art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Urlop ojcowski – KP art. 182³

Pracownik – ojciec **w celu sprawowania opieki nad dzieckiem:**

- ⇒ ma wyłączne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:
 - 1) ukończenia przez dziecko **12 miesięcy** życia albo
 - 2) upływu **12 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia
- ⇒ urlop może być podzielony na maksymalnie 2 części, każda z nich nie może być krótsza niż tydzień czyli 7 dni
- ⇒ urlop jest udzielany na wniosek pracownika-ojca w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 7 dni przed planowanym urlopem, w którym podany jest okres na jaki ma być przyznany oraz imię, nazwisko i data urodzenia dziecka oraz załączniki
- ⇒ urlop przysługuje niezależnie od statusu pracowniczego matki dziecka
- ⇒ nie zmienia się zakres ochrony, jakiej KP udziela pracownikowi korzystającemu z urlopu ojcowskiego, stosuje się odpowiednio przepisy KP dotyczące urlopu macierzyńskiego, w szczególności w zakresie:
 - zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy
 - przerwania urlopu w związku z hospitalizacją dziecka
 - liczenia tygodnia jako 7 dni kalendarzowych
- ⇒ po zakończeniu **urlopu** pracownik ma prawo wrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu
- ⇒ wykorzystanie urlopu nie ma wpływu na prawo do pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem

Urlop tacierzyński

Jak nie pomylić urlopu „tacierzyńskiego” z ojcowskim?		
atrybut	„tacierzyński”	ojcowski
powiązanie urlopu	warunkowany długością u macierzyńskiego	niezależny
status względem urlopu macierzyńskiego*	matka musi zrzec się prawa do fakultatywnego macierzyńskiego	może być łącznie np. podczas urlopu macierzyńskiego
czas trwania/wymiar urlopu	maksymalnie 6 tygodni, po wykorzystaniu części urlopu przysługującego matce	14 dni – 2 tygodnie
podział urlopu	niepodzielny	maksymalnie 2 siedmiodniowe części
Termin złożenia wniosku o urlop	minimum 14 dni przed planowanym urlopem	minimum 7 dni przed rozpoczęciem
Cechy wspólne urlopów		
dziecko	przysługuje na dzieci biologiczne i adoptowane	
status pracowniczy	ojciec – umowa o pracę lub odprowadzanie składek zdrowotne	
wynagrodzenie	urlopy uprawniają ojca do pobierania 100% wynagrodzenia w czasie urlopu	

- - urlop m. w wymiarze 20 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, co najmniej 14 tygodni urlopu musi wykorzystać matka – **art. 180 § 1 pkt 1 i § 4 i § 6 KP**

Wniosek o urlop macierzyński dla ojca

Proszę o udzielenie mi urlopu macierzyńskiego, który przejmuję od matki dziecka

..... (imię i nazwisko), to jest od dnia do dnia /wyczerpania*
tego urlopu w łącznym wymiarze tygodni.

Obowiązki pracodawcy - KP

Dyrektor ma **obowiązek informować** pracowników:

- ⇒ o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29 1 § 2 i 4 - **art. 94 pkt 1a**
- ⇒ informować w sposób przyjęty w szkole/placówce o:
 - 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 2) możliwości awansu;
 - 3) wolnych stanowiskach pracy.”; - **art. 94²**
- ⇒ Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. **Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy - art. 94¹³**

Zwiększenie katalogu odpowiedzialności – *KP art. 281 § 1*

Kto będąc pracodawcą:

- ⇒ nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29 1 § 2 i 4, - ***pkt 2a***
 - ⇒ nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29³ § 3 - ***pkt 2b***
 - ⇒ narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ - ***pkt 5a***
 - ⇒ narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹ – 173³ - ***pkt 5b***
 - ⇒ narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 - ***pkt 5c***
 - ⇒ narusza przepisy dot. pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ - ***pkt 5d***
- podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Świadcstwo pracy – nowy wzór

Rozporządzenie MRPiPS z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy - Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.

Zmiana z 11 maja 2023 r. – Dz. U. z 2023 r. poz. 912

W świadectwie pracy umieszcza się informację dotyczącą:

- ⇒ zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ § 1 KP, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 5a**
- ⇒ urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy
- **§ 2 ust. 1 pkt 6a**
- ⇒ zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 KP, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 12**
- ⇒ liczby dni pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ § 1 KP, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 12a**

oraz wprowadzono nowy wzór świadectwa pracy – **Załącznik do rozp. MRiPS z dnia 11 maja 2023 r.** - Dz. U. poz. 912

- obowiązuje od 23 maja 2023 r.

Rozporządzenie RM z dnia 22 maja 2023 r. zm. rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – Dz. U. poz. 1102

- od 1 lipca 2023 r.

Ustawa z 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami – Dz.U. poz. 2240

art. 11

1. Podmiot publiczny **przekazuje co 4 lata, najpóźniej do dnia 31 marca danego roku**, raport o stanie zapewniania dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami w danym podmiocie, i publikuje go na swojej stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej, a jeżeli nie ma strony podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej - na swojej stronie internetowej.
2. Raport, o którym mowa w ust. 1, zawiera:
 - 1) informacje w zakresie spełniania przez dany podmiot, w ramach prowadzonej działalności, minimalnych wymagań, o których mowa w art. 6;
 - 2) w każdym przypadku zapewnienia dostępu alternatywnego zgodnie z art. 7 - analizę uzasadniającą brak zapewnienia dostępności osobie ze szczególnymi potrzebami.

Wynagrodzenie minimalne od 1 stycznia 2024 r.

Rozp. RM z 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. – Dz. U. poz. 1893

1 stycznia 2024 r.

- minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4242 zł.
- minimalna stawka godzinowa w wysokości 27,70 zł.

lipca 2024 r.

- minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4300 zł.
- minimalna stawka godzinowa w wysokości 28,10 zł.

Zmiana wysokości naliczania odpisu na ZFŚS na emerytów i rencistów.

Ważność orzeczeń o niepełnosprawności

Ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz niektórych innych ustaw - Dz. U. z 2023 r. poz. 852 ze zm.

art. 23. Orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, o którym mowa w art. 15h ustawy zmienianej w art. 10*, w brzmieniu dotychczasowym, którego okres ważności:

- 1) upłynąłby do dnia 31 grudnia 2020 r. – zachowuje ważność do dnia 31 grudnia 2023 r.,
- 2) upłynąłby w okresie od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r. – zachowuje ważność do dnia 31 marca 2024 r.,
- 3) upłynąłby w okresie od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia poprzedzającego dzień wejścia w życie niniejszego przepisu – zachowuje ważność do dnia 30 września 2024 r.

– jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego ostatecznego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

- obowiązuje od 20 maja 2023 r.

* - art. 10. W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.10 - uchyla się art. 15h.



Dziękuję Państwu za uwagę 😊

ewa.halska@oskko.edu.pl

Awans zawodowy nauczyciela

Na potrzeby tego spotkania przyjmujemy terminy, które oznaczają że:

⇒ staż – art. 3 pkt 3 KN do 31 sierpnia 2022 r. – „stary awans”

staż - rozumie się przez to okres zatrudnienia nauczyciela w przedszkolach, szkołach i placówkach oraz innych jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 1 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, rozpoczętego i realizowanego w trybie i na zasadach określonych w przepisach rozdziału 3a, z tym że w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 9e ust. 1-3, równoważny z odbywaniem stażu jest odpowiednio okres zatrudnienia na tych stanowiskach lub czas urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy; - czas trwania stażu - art. 9c KN

⇒ zatrudnienie – art. 9d ust. 4 KN do 31 sierpnia 2022 r - „stary awans”

Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat, (...)

⇒ przepracowanie – okres, który musi przepracować nauczyciel, zgodnie z przepisami awansowymi KN obowiązującymi od 1 września 2022 r. – „nowy awans” – KN art. 9ca

- okres przygotowania do zawodu nauczyciela – 3 lata i 9 m-cy – **ust. 1**
- nauczyciel mianowany na st. dyplomowanego musi przepracować w szkole co najmniej 5 lat i 9 miesięcy od dnia nadania st. awansu mianowanego – **ust. 6**

- wlicza się okresy zatrudnienia w szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami – **art. 9ca ust. 8**
- nie wlicza się okresów nieobecności nauczyciela w pracy trwającej nieprzerwanie dłużej niż 30 dni, z wyjątkiem okresów urlopu wypoczynkowego – **art. 9ca ust. 9**

Stary/dotychczasowy tryb osiągnięcia najwyższego stopnia awansu zawodowego

Nauczyciel stażysta

- ⇒ **art. 9a ust. 2** - zatrudnienie
- ⇒ **art. 9c ust. 1 pkt 1** - staż 9 m-cy
- ⇒ **art. 9b ust. 1 pkt 1** - uzyskanie akceptacji po rozmowie z komisją kwalifikacyjną

Nauczyciel kontraktowy

*z przepisami przejściowymi - ZKN
1 września 2022 r. – 31 sierpnia 2027 r.*

- ⇒ **art. 9d ust. 4** – przepracowanie/zatrudnienie na stanowisku n-la kontraktowego 2 lata
- ⇒ **art. 9c ust. pkt 2** – staż 2 lata i 9 m-cy
- ⇒ **art. 10 ust. 2 ZKN** – staż 1 rok i 9 m-cy
 - plan rozwoju zawodowego
 - opiekun stażu
 - sprawozdanie
 - ocena dorobku zawodowego
- ⇒ **art. 9b ust. 1 pkt 2** – zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną
- *- *staż 9 m-cy dla n-li, którzy odbyli staż na stopień n-la kontraktowego (12 m-cy) od 1.09.2018 – do 1.08.2019 - art. 10 ust. 3*

Nauczyciel mianowany

*z przepisami przejściowymi
ZKN – art. 11*

- ⇒ **art. 9d ust. 4** – przepracowanie/zatrudnienie na stanowisku n-la mianowanego 1 roku
- ⇒ **art. 9c ust. pkt 2** – staż 2 lata i 9 m-cy
- ⇒ **art. 11 ZKN** - kontynuują staż, Ci n-le, którzy są w jego trakcie - rozpoczęli staż przed **1 września 2022 r.**
- ⇒ **art. 9b ust. 1 pkt 3** – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie

Nauczyciel dyplomowany

Samoistne przepisy przejściowe – *art. 10 ZKN* KONTRAKTOWY - awans zawodowy

ust. 2a

Nauczyciele, o których mowa w ust. 1, którzy w dniu 1 września 2022 r. posiadali co najmniej dziesięcioletni okres pracy w szkole i którzy nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r., mogą ubiegać się o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego po odbyciu stażu trwającego 9 miesięcy.

- obowiązuje od 6 września 2023 r.

Samoistne przepisy przejściowe – ZKN art. 10

ust. 1. Nauczyciele, którzy do dnia **31 sierpnia 2022 r. uzyskali** stopień nauczyciela **kontraktowego**, lecz do tego dnia **nie uzyskali stopnia nauczyciela mianowanego, stopień n-la mianowanego uzyskują wg przepisów dotychczasowych, z zastrzeżeniem ust. 2–7.**

Warunki	Rok rozpoczęcia stażu (data)	Wymiar stażu na dzień 1.09.2022 r	Pozostały wymiar do realizacji na dzień 1.09.2022	Planowany koniec stażu	ZKN art. 10
Staż rozpoczęty w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć <i>art. 9d ust. 1 KN</i>	1 września 2022 r. i następne lata (do roku szk. 2025/2026)	1 rok i 9 m-cy	1 rok i 9 m-cy	maj 2024 r. i analogicznie w kolejnych latach	ust. 2
	1 września 2021 r.	1 rok i 9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	
	1 września 2020 r.	2 lata i 9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	
Staż trwał 12 m-cy (1.09.2018 - 31.08.2019)	1 września 2022 r. i następne lata (do roku szk.2026/2027)	9 m-cy	9 m-cy	maj 2023 r.	ust. 3
N-I posiada co najmniej 10 - letni okres pracy w szkole w dniu 1.09.2022 r. i nie rozpoczął stażu przed dniem 1.09.2022 r.	6 września 2023 r. i następne lata (do roku szk.2026/2027)	9 m-cy	9 m-cy	czerwiec 2024 r. i analogicznie w kolejnych latach	ust. 2a
Nauczyciel, o którym mowa w ust. 1, może ubiegać się o stopień nauczyciela mianowanego wg przepisów dotychczasowych nie dłużej niż do dnia 31 sierpnia 2027 r.					ust. 5

Samoistne przepisy przejściowe – ZKN - awans zawodowy

art. 11

Nauczyciele, którzy **przed 1 września 2022 r. rozpoczęli** staż na stopień nauczyciela dyplomowanego, lecz **do tego dnia nie uzyskali** stopnia nauczyciela dyplomowanego, stopień nauczyciela dyplomowanego uzyskują według przepisów dotychczasowych

Kiedy przerwy w stażu ?

- **art. 9d KN – do 31 sierpnia 2022 r.**

W przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z powodu:

ust. 5

- stanu nieczynnego
- niezdolności do pracy - choroby
- zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy
- urlopu **innego niż urlop wypoczynkowy** i urlopy, o których mowa w ust. 5a

trwa nieprzerwanie dłużej niż miesiąc

przedłuża staż o czas trwania tej nieobecności

a

jeżeli **trwa dłużej niż rok**, powoduje obowiązek ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze przez nauczyciela

ust. 5a - urlop:

- macierzyński
- na warunkach urlopu macierzyńskiego
- dodatkowy urlop macierzyński
- dodatkowy urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego
- rodzicielski
- ojcowski

przedłuża o czas trwania tej nieobecności



Gdy łączny czas nieprzerwanej nieobecności jest dłuższy niż rok i 6 miesięcy, nauczyciel jest obowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze - *ust. 5a*

Podpowiedź

- ustalając długość stażu, w przypadku przerw w trakcie jego trwania, korzystaj z kalkulatora „wysługi lat”

https://www.infor.pl/kalkulatory/staz_pracy.html

<https://kalkulatory2.gofin.pl/Kalkulator-stazu-pracy,12.html>

Przerwy w stażu

- art. - 9f KN - **do 31 sierpnia 2022 r.**

Nauczycielom, którzy w okresie trwania stażu zmienili miejsce zatrudnienia, do stażu, (...), zalicza się okres dotychczas odbytego stażu, jeżeli podjęli zatrudnienie w szkole nie później niż w okresie 3 m-cy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i za okres dotychczas odbytego stażu otrzymali pozytywną ocenę dorobku zawodowego. - **ust. 2**

W przypadku przywrócenia n-la do pracy, do stażu, (...), zalicza się okres stażu odbytego przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. – **ust. 4**

Pamiętaj!

- ⇒ Nauczyciel **rozpoczyna** staż z początkiem roku szkolnego, nie później jednak niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć, na swój wniosek skierowany do dyrektora szkoły, z tym że nauczyciel stażysta rozpoczyna staż bez złożenia wniosku – **art. 9d ust. 1 KN**
- ⇒ **kontynuacja** stażu - ma miejsce tylko w przypadku zastosowania wobec nauczyciela art. 18 KN
- ⇒ **miesiąc** - termin, który według KC ma 30 dni (w przyp. jeżeli termin nie jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana), a rok za dni 365 - **art. 114 Kodeksu cywilnego – Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.**

Staż w kilku szkołach - *art. 22 ust. 3 i 4 KN* *do 31 sierpnia 2022 r.*

W przypadku nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska, **organ sprawujący nadzór pedagogiczny wyznacza dyrektora szkoły, który wykonuje czynności związane z odbywaniem stażu przez nauczyciela**, w tym powołuje opiekuna stażu, dokonuje oceny dorobku zawodowego nauczyciela oraz wskazuje nauczycielowi właściwego dyrektora szkoły lub właściwy organ do złożenia wniosku o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego.

Podstawy prawne czynności w ramach dotychczasowego „starego” awansu

Zadania dyrektora - ZKN

Dyrektor, po zakończeniu przez nauczyciela stażu na st. n-la mianowanego lub dyplomowanego:	w zw. z art. 10 ust. 1 - ZKN
⇒ przyjmuje od nauczyciela sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego - <i>brak dotrzymania terminu złożenia sprawozdania przez n-la nie powoduje sankcji dla nauczyciela</i>	art. 9c ust. 3 KN
⇒ wnioskuje do rady rodziców o opinię dotyczącą pracy tego nauczyciela i zapoznaje się z nią - <i>RR ma 14 dni na wyrażenie opinii, brak opinii nie wstrzymuje biegu procedury awansowej</i>	art. 9c ust. 5b KN
⇒ zapoznaje się z projektem oceny dorobku zawodowego nauczyciela przedstawionej przez opiekuna stażu* - <i>opiekun stażu przedstawia opinię w ciągu 7 dni od zakończenia stażu n-la - § 5. 2</i>	art. 9c ust. 5 KN
⇒ ustala i wydaje ocenę dorobku zawodowego nauczycielowi - <i>ocena musi zostać ustalona w ciągu 21 dni od przyjęcia sprawozdania</i>	art. 9c ust. 5aKN
⇒ przyjmuje i przekazuje do KO ewentualne odwołania nauczyciela od oceny	art. 9c ust. 5d KN
⇒ wydaje nauczycielowi zaświadczenia	§ 9 ust. 1 pkt 2
Dyrektor jest członkiem komisji egzaminacyjnej/kwalifikacyjnej – bierze udział w pracach komisji - art. 9g ust. 2 pkt 3 KN	

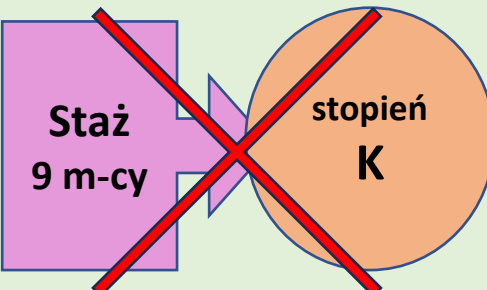
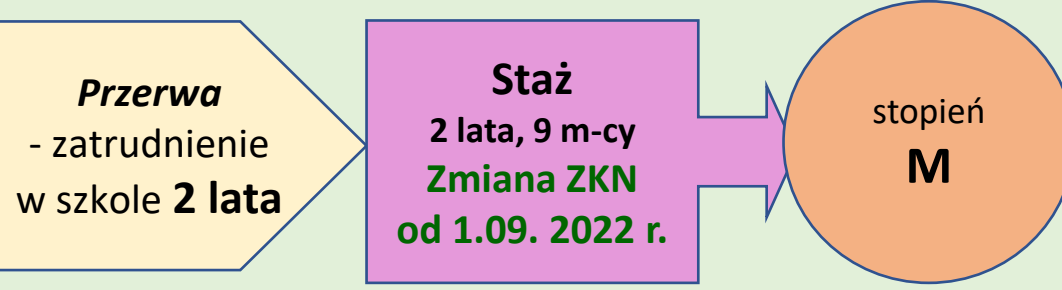
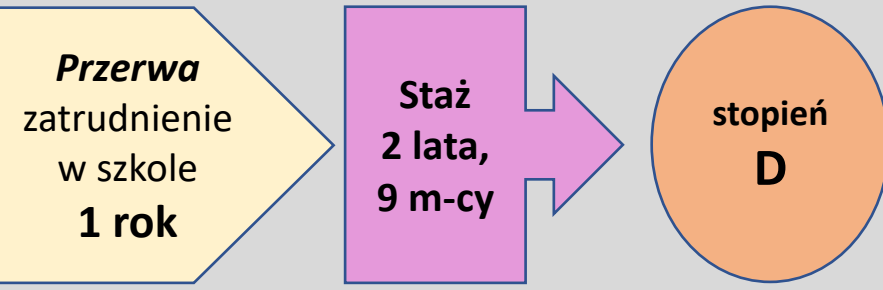
*- staż na st. n-la mianowanego

p. prawna

KN – w brzmieniu obowiązującym do 31 sierpnia 2022 r. – **Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, oraz z 2022 r. poz. 935, poz. 1116, poz. 1700**

Rozp. MEN z dnia 26 lipca 2018 r. - Dz. U. z 2020 r. poz. 2200

Awans zawodowy - proces „stary” - KN znowelizowany- ZKN

Uchylony ZKN	n-I kontraktowy → mianowany Zmiana od 1 września 2022 r. do 31 sierpnia 2027 r.	n-I mianowany → dyplomowany dotyczy stażu w trakcie trwania
 <p>Staż 9 m-cy → stopień K</p>	 <p>Przerwa - zatrudnienie w szkole 2 lata → Staż 2 lata, 9 m-cy Zmiana ZKN od 1.09. 2022 r. → stopień M</p>	 <p>Przerwa zatrudnienie w szkole 1 rok → Staż 2 lata, 9 m-cy → stopień D</p>
<p>ZKN - art. 9 Wnioski o nadanie st. n-la kontraktowego złożone i nierozpatrzone przed dniem 1 września 2022 r. pozostawia się bez rozpatrzenia.</p>	<p>KN - Rozdział 3a - Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, z 2022 r. poz. 935, 1116, 1700. ZKN – art. 10</p>	<p>ZKN - art. 11 N-I, który przed dniem 1 września 2022 r. rozpoczął staż na st. n-la dyplomowanego, lecz do tego dnia nie uzyskał stopnia n-la dyplomowanego, st. n-la dyplomowanego uzyskuje wg przepisów dotychczasowych.</p>
<p>Rozp. MEN z 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli – Dz. U. z 2020 r. poz. 2200</p>		

Sumując w roku szkolnym 2023/2024 „stary” awans dotyczy:

- 1) nauczycieli **posiadających akt nadania stopnia nauczyciela kontraktowego**, którzy:
 - a) są w trakcie stażu na stopień n-la mianowanego
 - b) składają w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć dydaktycznych wniosek do dyrektora o rozpoczęcie stażu na stopień n-la mianowanego,
- 2) nauczycieli w trakcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, który rozpoczęli przed 1 września 2022 r.

Termin złożenia wniosku o nadanie stopnia awansu przez nauczyciela

Nauczyciel kontraktowy składa wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego **w roku uzyskania** pozytywnej oceny dorobku zawodowego

Nauczyciel mianowany może złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego **w okresie 3 lat od dnia** otrzymania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu

W razie **niedotrzymania terminu złożenia wniosku nauczyciel jest obowiązany**
do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze

– art. 9d ust. 7 KN

KN – ustawa z 26 stycznia 1982 r. w brzmieniu obowiązującym do 31 sierpnia 2022 r.

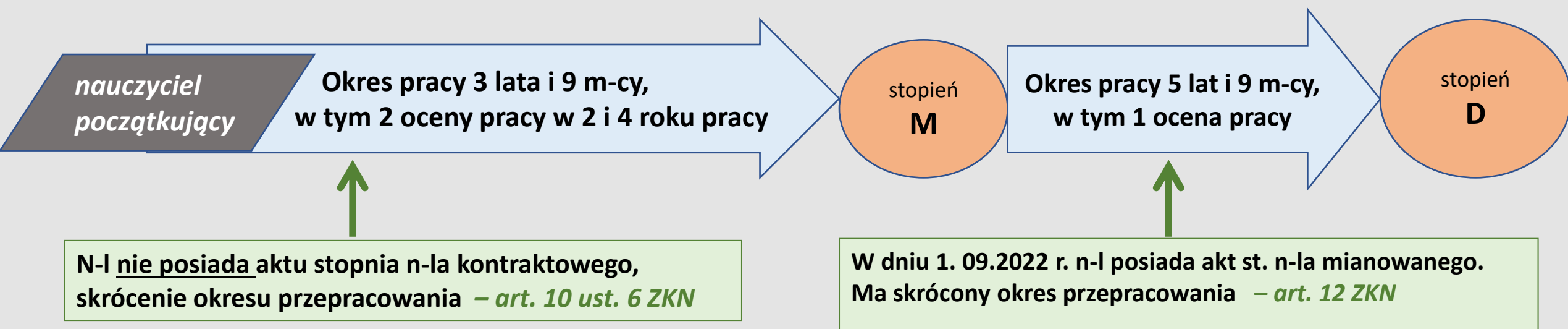
Nowa ścieżka awansu zawodowego – art. 9b KN

- obowiązuje od 1 września 2022 r.

ZKN

Dotyczy nauczyciela, który:

- ⇒ rozpoczął pracę od 1 września 2022 r. lub po tej dacie jako nauczyciel początkujący
- ⇒ rozpoczął pracę wcześniej ale **nie posiada aktu stopnia nauczyciela kontraktowego**
- ⇒ posiada **akt stopnia nauczyciela mianowanego i nie jest w trakcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego**



Samoistne przepisy przejściowe – *art. 10 ZKN*

- awans zawodowy

ust. 6

Nauczycielom, którzy do dnia **31 sierpnia 2027 r.** nie uzyskają stopnia n-la mianowanego wg przepisów dotychczasowych, oraz nauczycielom, którzy do dnia **31 sierpnia 2022 r.** nie uzyskali stopnia n-la kontraktowego, do okresu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela wlicza się okres dotychczasowego zatrudnienia nauczyciela w szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami, z wyłączeniem okresów nieobecności nauczyciela w pracy trwających nieprzerwanie dłużej niż 30 dni, z wyjątkiem okresów urlopu wypoczynkowego, z tym że w przypadku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela w wymiarze, o którym mowa w:

- 1) art. 9ca ust. 1 (...) – okres wliczany do okresu przygotowania do zawodu nauczyciela nie może być dłuższy niż 3 lata;
- 2) art. 9ca ust. 2 i 4 (...) – okres wliczany do okresu przygotowania do zawodu nauczyciela nie może być dłuższy niż 2 lata.

Samoistne przepisy przejściowe – ZKN

- awans zawodowy

art. 12

Nauczycielom, którzy stopień nauczyciela mianowanego uzyskali lub uzyskają wg przepisów dotychczasowych i do dnia **1 września 2022 r. nie rozpoczęli** stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, **okres pracy w szkole**, o którym mowa w art. 9ca ust. 6 albo 7 KN, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **skraca się** o:

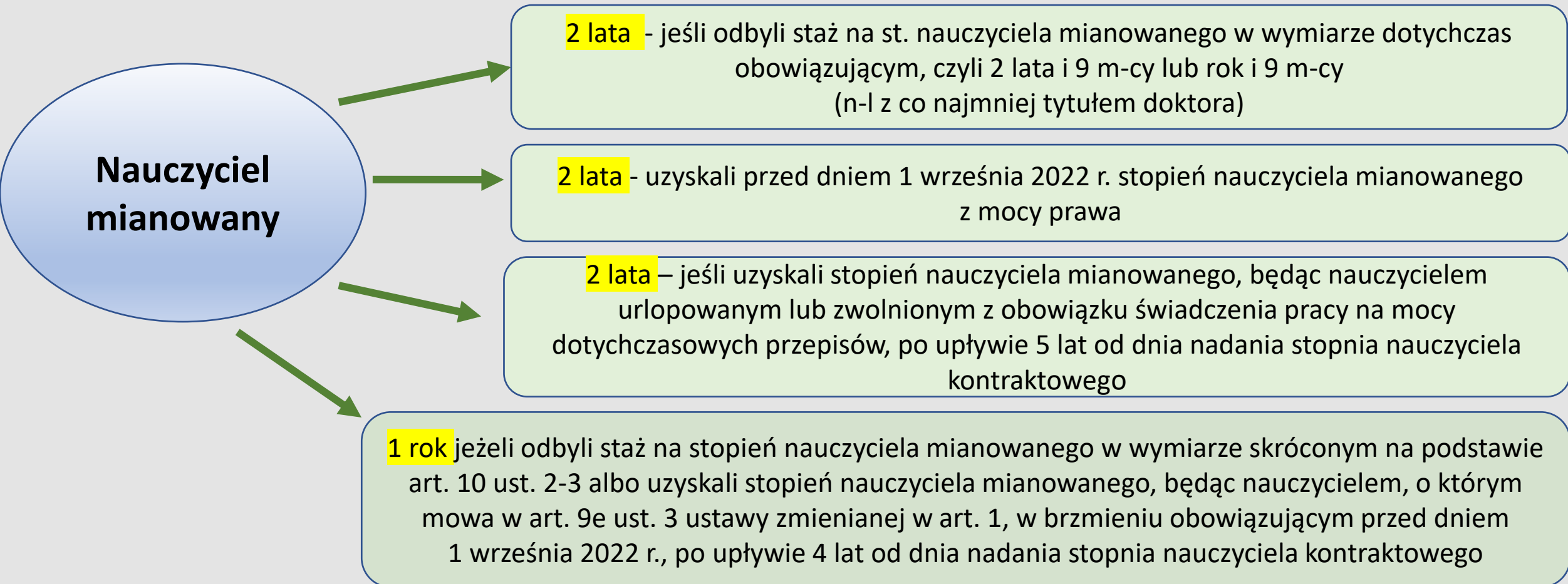
1) **2 lata** – jeżeli:

- a) odbyli staż na st. n-la mianowanego w wymiarze, o którym mowa w art. 9c ust. 1 pkt 2 lub ust. 2 lub art. 9d ust. 9 KN, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r. albo
- b) uzyskali przed dniem 1 września 2022 r. st. n-la mianowanego z mocy prawa na podstawie art. 9a ust. 4 lub 5 KN, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r., albo
- c) uzyskali st. n-la mianowanego będąc nauczycielem, o którym mowa w art. 9e ust. 3 KN, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r., po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego;

2) **1 rok** – jeżeli odbyli staż na st. n-la mianowanego w wymiarze skróconym na podstawie art. 10 ust. 2 -3 albo uzyskali st. n-la mianowanego będąc nauczycielem, o którym mowa w art. 9e ust. 3 KN, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2022 r., po upływie 4 lat od dnia nadania st. n-la kontraktowego

art. 12

Nauczycielom, którzy stopień nauczyciela mianowanego uzyskali lub uzyskają wg przepisów dotychczasowych i do dnia **1 września 2022 r. nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego**, **okres pracy w szkole**, o którym mowa w art. 9ca ust. 6 albo 7 KN, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **skraca się o:**



Tryb osiągnięcia najwyższego stopnia awansu zawodowego – KN **od 1 września 2022 r.**

**Nauczyciel
początkujący**

**Nauczyciel
mianowany**

**Nauczyciel
dyplomowany**

- ⇒ **art. 9a ust. 2** - zatrudnienie - *2 lata szkolne* - **art. 10 ust. 2**
- ⇒ **art. 9ca ust. 1 pkt 1** - przygotowanie do zawodu n-la **3 lata 9 miesięcy**
- ⇒ **art. 9fa ust. 1** - **w 2 roku przygotowania:**
 - przeprowadzenie co najmniej 1 godz. zajęć w obecności dyrektora, mentora i dor. met. (...) i ich omówienie
 - ocena pracy – co najmniej **dobra** – **art. 6a ust. 1da**
- ⇒ **art. 10 ust. 3a** – zatrudnienie na czas nieokreślony
- ⇒ **art. 9fa ust. 5** – **w 4 roku przygotowania:**
 - ocena pracy - co najmniej **dobra** - **art. 6a ust. 1da**
 - przeprowadzenie 1 godz. zajęć przed komisją (dyrektor, ekspert z listy ekspertów, doradca metodyczny ...) ich omówienie, rozmowa komisji z n-lem --> **opinia komisji** – **art. 9fa ust. 8**
- ⇒ **art. 9g ust. 2** – zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną na stopień nauczyciela mianowanego

- ⇒ **art. 9ca ust. 6** –
przepracowanie/zatrudnienie na stanowisku nauczyciela mianowanego co najmniej **5 lat i 9 m-cy**
- ⇒ **art. 6a ust. 1dd** – ocena pracy – co najmniej **bardzo dobra**
(na wniosek n-la, z ostatnich 3 lat pracy)
- ⇒ **art. 9g ust. 3** – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie

Nauczyciel - brak przygotowania pedagogicznego - KN

art. 9a ust. 2

Nauczyciel nieposiadający stopnia awansu zawodowego, zwany dalej „nauczycielem początkującym”, zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami oraz nauczyciel zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć **na podstawie art. 10 ust. 3 odbywają przygotowanie do zawodu nauczyciela** w wymiarze, o którym mowa w art. 9ca ust. 1, 2 albo 4.

art. 10 ust. 3

W szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły z osobą, o której mowa w ust. 2, legitymującą się wymaganym poziomem wykształcenia, lecz **nieposiadającą przygotowania pedagogicznego, może być nawiązany stosunek pracy, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie pierwszego roku pracy w szkole** . W przypadku gdy nauczyciel w trakcie pierwszego roku pracy w szkole nie uzyska przygotowania pedagogicznego, dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem umowę o pracę z końcem tego roku szkolnego bez wypowiedzenia. Dyrektor szkoły może nie rozwiązać umowy o pracę z nauczycielem, jeżeli nauczyciel nie uzyskał przygotowania pedagogicznego z przyczyn od niego niezależnych i zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie drugiego roku pracy w szkole.

Proces awansu w kilku szkołach - art. 22 ust. 3 i 4 KN

W przypadku, nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska, organ sprawujący nadzór pedagogiczny wyznacza dyrektora szkoły, który wykonuje czynności związane z odbywaniem przez nauczyciela przygotowania do zawodu nauczyciela, w tym powołuje mentora, dokonuje **oceny pracy nauczyciela**, o której mowa w **art. 6a ust. 1da-1dd**, oraz wskazuje nauczycielowi właściwy organ do złożenia wniosku o podjęcie odpowiednio postępowania egzaminacyjnego lub postępowania kwalifikacyjnego.

Zadania dyrektora podczas przygotowania do zawodu nauczyciela – KN

Rozp. MEiN z 6 września 2022 r. – Dz. U. poz. 1914

Zadania dyrektora	p. prawna
⇒ powołuje mentora	art. 9ca ust. 11
⇒ zapewnia n-łowi wsparcie w realizacji obowiązków oraz doskonaleniu wiedzy i umiejętności, w szczególności; - zapewnia warunki do udziału w formach doskonalenia zawodowego oraz - korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej biblioteki ped., poradni p-p lub innej placówki działającej w systemie oświaty	§ 2 ust. 2
⇒ zapewnia skład zespołu, w drugim roku przygotowania, przed którym n-l prowadzi zajęcia - (min. 1 godz. i ich omówienie)	art. 9fa ust. 1
⇒ dokonuje oceny pracy n-la w drugim roku odbywania przygotowania do zawodu	art. 6a ust. 1da
⇒ dokonuje oceny pracy n-la w <u>ostatnim roku przygotowania</u> , a także w przyp. odbywania dod. przygotowania przez n-la	art. 6a ust. 1da
⇒ powołuje komisję (ostatni rok) w celu wydania <u>opinii</u> przez komisję - <i>obserwacja 1 godz. zajęć n-la i rozmowa z n-lem</i> - <i>opinia komisji wg wzoru - Załącznik nr 1 do rozp. MEiN</i>	art. 9fa ust. 5 § 3 ust. 7
⇒ dokonuje oceny pracy nauczyciela za okres dotychczas odbytego przygotowania do zawodu nauczyciela lub dodatkowego przygotowania do zawodu, w terminie <u>nie dłuższym niż 21 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy n-la</u>	art. 6a ust 1 db <i>patrz art. 97 § 1 KP</i>
⇒ dokonuje oceny pracy nauczyciela (w przyp. udzielenia urlopu bezpłatnego w zw. ze skierowaniem go do pracy w szkołach europejskich) za okres dotychczas odbytego przygotowania do zawodu lub dodatkowego przygotowania do zawodu n-la, w terminie <u>nie dłuższym niż 21 dni od dnia zakończenia świadczenia pracy w tej szkole</u>	art. 6a ust 1 dc
⇒ wydaje nauczycielowi zaświadczenie o odbytym przygotowaniu do zawodu nauczyciela	§ 4 ust. 1 pkt 2
⇒ wchodzi w skład komisji egzaminacyjnej na stopień n-la mianowanego	art. 9g ust. 2

Obowiązki dyrektora w procesie awansu na stopień dyplomowanego

– KN art. 6a

Dyrektor	p. prawna
⇒ dokonuje oceny pracy nauczyciela mianowanego, na wniosek tego nauczyciela, za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny	ust. 1df w zw. z ust. 1dd
⇒ dokonuje oceny pracy nauczyciela mianowanego za okres dotychczasowej pracy w szkole, w terminie nie dłuższym niż 21 dni odpowiednio od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub przeniesienia do innej szkoły tego nauczyciela <i>Jeżeli n-l zmienił miejsce zatrudnienia w okresie 3 lat przed dokonaniem oceny (ust. 1dd), ocenę z poprzedniego miejsca zatrudnienia uwzględnia się przy dokonywaniu oceny pracy</i>	ust. 1 df
⇒ dokonuje oceny pracy nauczyciela mianowanego za okres dotychczasowej pracy w szkole, w terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia zakończenia przez nauczyciela świadczenia pracy w tej szkole, w związku z udzieleniem nauczycielowi urlopu bezpłatnego w szkole <i>N-le mianowani zatrudnieni na stanowisku kuratora oświaty, przechodzący do pracy w urzędach adm. rządowej, kuratoriach oświaty, CKE, OKE, specjalistycznej jednostce nadzoru oraz w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad okręgowymi ośrodkami wychowawczymi, zakładami poprawczymi oraz schroniskami dla nieletnich na stanowiska wymagające kwalifikacji pedagogicznych oraz n-li, z którymi został nawiązany stosunek pracy na podstawie wyboru na okres pełnienia funkcji z wyboru, w tym urlopowanych lub zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na podstawie ustawy o ZZ, a także n-le skierowani do pracy w szkołach europejskich otrzymują urlop bezpłatny na czas zajmowania tych stanowisk lub pełnienia tych funkcji</i>	ust. 1 dg <i>patrz art. 97 § 1 KP</i>
⇒ wydaje nauczycielowi zaświadczenie o odbytych przygotowaniach do zawodu nauczyciela	§ 5 ust. 1 pkt 2
⇒ wchodzi w skład komisji kwalifikacyjnej na stopień n-la dyplomowanego	art. 9g ust. 3

Kiedy ocena pracy?

KN - art. 6a

Lp.	Przyczyna	p. prawna
1.	z inicjatywy dyrektora, na wniosek n-la lub na wniosek uprawnionego organu (ON, OP, RS, RR)	ust. 1
2.	minimum 2 razy w czasie przygotowania do zawodu n-la - 2 i 4 rok	ust. 1da
3.	w przyp. rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie odbywania przygotowania do zawodu lub dod. przygotowania do zawodu n-la (<i>nie dłużej niż 21 dni od zakończenia stos. pracy</i>)	ust. 1db
4.	w przyp. udzielenia n-lowi w trakcie odbywania przygotowania do zawodu lub dod. przygotowania do zawodu n-la urlopu bezpłatnego, - art. 17 ust. 2a, 3 - <i>nie dłużej niż 21 dni od zakończenia świadczenia pracy w szkole</i>	ust. 1dc
5.	na wniosek n-la, który zamierza się ubiegać o st. n-la dyplomowanego	ust. 1 dd
6.	w przyp. rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub przeniesienia do innej szkoły n-la mianowanego	ust. 1df
7.	w przyp. udzielenia n-lowi mianowanemu urlopu bezpłatnego – art. 17 ust. 2 lub 2a, urlopowania go lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podst. ustawy o ZZ - <i>nie dłużej niż 21 dni od zakończenia świadczenia pracy w szkole</i>	ust. 1dg
Ocena pracy, o której mowa w ust. 1da-1dd, 1df i 1dg, może być dokonana wcześniej niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej		ust. 1dh

Ocena na wniosek nauczyciela w związku z awansem - KN art. 6a

Ocena pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, jest dokonywana na wniosek tego nauczyciela - **ust. 1dd.**

Oceny pracy nauczyciela, o którym mowa w ust. 1dd, dokonuje się za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny, z tym że do okresu tego nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwających dłużej niż 3 miesiące. Jeżeli w tym okresie nauczyciel przed podjęciem pracy w szkole był nauczycielem, o którym mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1b i 1c oraz art. 9ca ust. 10, oceny pracy nauczyciela, o którym mowa w ust. 1dd, dokonuje się za okres pracy w szkole, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy - **ust. 1de**

Ocena na wniosek nauczyciela w związku z awansem - ZKN - art. 8 ust. 3

W przypadku gdy nauczyciel **mianowany** zmienił przed dniem 1 września 2022 r. miejsce zatrudnienia w okresie 3 lat przed dokonaniem oceny, o której mowa w art. 6a ust. 1dd ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, **ocena pracy tego nauczyciela może być dokonana za okres krótszy niż 3 lata pracy przed dokonaniem tej oceny, jednak nie krótszy niż 9 miesięcy.** W ocenie tej nie uwzględnia się oceny pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia, w którym nauczyciel zakończył pracę przed dniem 1 września 2022 r., chyba że nauczyciel wystąpił do dyrektora szkoły z wnioskiem o uwzględnienie tej oceny.

Ocena pracy nauczyciela – KN art. 6a

Rozporządzenie MEiN – Dz. U. z 2022 r. poz. 1822

⇒ Złożenie wniosku przez
n-la lub uprawniony organ
– *ust. 1 i 1dd**

⇒ Powiadomienie n-la
w przypadku oceny
z inicjatywy dyrektora
lub uprawnionego organu
– *§ 4. 1*

⇒ Ocena podczas przygotowania
do zawodu n-la*
– *ust. 1da - 1dc, 1df i 1dg*

Wszczęcie
postępowania

Organy przedstawiają opinię
w ciągu 14 dni
– *ust. 5a*

⇒ Procedura zasięgnięcia opinii RR
– *obligatoryjnie*
⇒ *opinia mentora -obligatoryjnie*
⇒ Procedura zasięgnięcia opinii
SU - *fakultatywnie*
– *ust. 5*

⇒ Zapoznanie z projektem
oceny oraz wysłuchanie
uwag i zastrzeżeń n-la
(*5 dni roboczych - § 5. 3*)
– *ust. 8*

3 miesiące – *ust. 2*

Doręczenie karty oceny z zastosowaniem
wybranych przepisów Kpa – *ust. 8b*

* - *Istotne!*

Oceny można dokonać wcześniej niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej - *ust. 1 dh*
Termin dokonania oceny na podstawie *ust. 1db, 1dc, df i dg* wynosi 21 dni

Postępowanie awansowe – KN

- art. 9b ust. 3 i 3a

3. Nauczycielom, którzy złożą wnioski o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego/egzaminacyjnego do 30 czerwca danego roku, właściwy organ, o którym mowa w ust. 4, wydaje decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania st. awansu zawodowego w terminie do 31 sierpnia danego roku.
- 3a. Nauczycielom, którzy złożą wnioski o podjęcie odpowiednio postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego do 31 października danego roku, właściwy organ, o którym mowa w ust. 4, wydaje decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do 31 grudnia danego roku.

Wniosek do 30 czerwca
Decyzja do 31 sierpnia

Wniosek do 31 października
Decyzja do 31 grudnia

- art. 9b ust. 4

Nauczycielom spełniającym warunki, o których mowa w ust. 1-1c, oraz nauczycielom zatrudnionym w trybie art. 9a ust. 4 lub 5, w drodze decyzji administracyjnej, stopień awansu zawodowego nadaje:

- 2) stopień nauczyciela mianowanego - organ prowadzący szkołę;
- 3) stopień nauczyciela dyplomowanego - organ sprawujący nadzór pedagogiczny (...)

Kpa – art. 61 § 3

Data wszczęcia postępowania na żądanie strony jest dzień doręczenia żądania organowi administracji publicznej.

Inne istotne nowelizacje prawa

Godzina dostępności – art. 42 KN

ust. 2g.

W przypadku nauczyciela, który w ramach stosunku pracy prowadzi:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz w wymiarze niższym niż 6 godzin tygodniowo lub
- 2) wyłącznie zajęcia w formach pozaszkolnych lub zajęcia w szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia lub szkole policealnej, bez względu na wymiar zatrudnienia

- wymiar dostępności nauczyciela w szkole, o której mowa w ust. 2f, **ustala dyrektor szkoły odpowiednio do potrzeb**, z tym że wymiar ten nie może być wyższy od wymiaru określonego w ust. 2f, a dostępność nauczyciela w szkole oraz inne zajęcia i czynności realizowane przez niego w ramach stosunku pracy nie mogą przekroczyć maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy obowiązującego tego nauczyciela.

Wysokość odpisu na ZFŚS

Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 oraz niektórych innych ustaw – *Dz. U. poz. 1586*

art. 4

1. W okresie od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 30 czerwca 2023 r. do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, o którym mowa w art. 53 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r.
2. W okresie **od dnia 1 lipca 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.** do ustalania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, o którym mowa w art. 53 ust. 1 ustawy – Karta Nauczyciela, **stosuje się kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2021 r.**
3. Równowartość dokonanych odpisów w wysokości naliczonej zgodnie z ust. 1 i 2 pracodawca przekazuje na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla nauczycieli w terminie do dnia 30 września 2023 r., uwzględniając dotychczas przekazaną kwotę dokonanych odpisów, o których mowa w art. 53 ustawy – Karta Nauczyciela, naliczonych w oparciu o kwotę bazową obowiązującą w dniu 1 stycznia 2019 r.

Konkurs na stanowisko dyrektora a ocena dorobku zawodowego

- *tekst samoistny rozporządzenia zmieniającego*

Rozp. MEiN z 10 stycznia 2023 r. zm. rozp. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać osoba zajmująca stanowisko dyrektora (...) – Dz. U poz. 108

§ 2. 1. Do dnia 31 sierpnia 2027 r. stanowisko:

ust. 2. Do dnia 31 sierpnia 2027 r. za spełnienie wymogu uzyskania co najmniej bardzo dobrej oceny pracy w okresie ostatnich pięciu lat pracy przed:

- 1) przystąpieniem do konkursu na stanowisko dyrektora, o którym mowa w § 1–4 rozporządzenia zmienianego w § 1, albo przed powierzeniem tego stanowiska w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, jeżeli nie przeprowadzono konkursu, i w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 12 tej ustawy, **uznaje się również uzyskanie pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie ostatniego roku przed przystąpieniem do konkursu na stanowisko dyrektora**, o którym mowa w § 1–4 rozporządzenia zmienianego w § 1, albo przed powierzeniem tego stanowiska w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 11 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, jeżeli nie przeprowadzono konkursu, i w przypadku, o którym mowa w art. 63 ust. 12 tej ustawy;
- 2) powierzeniem stanowiska wicedyrektora lub innego stanowiska kierowniczego, o których mowa w § 8, § 9 i § 11 rozporządzenia zmienianego w § 1, **uznaje się również uzyskanie pozytywnej oceny dorobku zawodowego w okresie ostatniego roku przed powierzeniem odpowiednio stanowiska wicedyrektora lub innego stanowiska kierowniczego**

Wynagrodzenie minimalne od 1 stycznia 2024 r.

Rozp. RM z 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. – Dz. U. poz. 1893

1 stycznia 2024 r.

- minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4242 zł.
- minimalna stawka godzinowa w wysokości 27,70 zł.

lipca 2024 r.

- minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 4300 zł.
- minimalna stawka godzinowa w wysokości 28,10 zł.

Zmiana wysokości naliczania odpisu na ZFŚS na emerytów i rencistów.

Zmiany KP w 2023 r. wprowadzone ustawami zm. KP z dnia:

⇒ **1 grudnia 2022 r. – *Dz. U. z 2023 r. poz. 240***

⇒ **9 marca 2023 r. - *Dz. U. z 2023 r. poz. 641***

Tekst jednolity ustawy KP – Dz. U. z 2023 r. poz. 1465

Prewencyjna kontrola trzeźwości - KP art. 22^{1c} – 22^{1g}

Dyrektor **może** wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników **jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia**, przy czym kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika - **art. 22^{1c} KP**

- ⇒ Zasady i sposób prowadzenia kontroli w **regulaminie pracy lub obwieszczeniu**
- ⇒ Informacje dla pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty w szkole **nie później niż 2 tygodnie przed** rozpoczęciem jej przeprowadzania
- ⇒ W przyp. zatrudnienia nowego pracownika dyrektor przekazuje, przed dopuszczeniem do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej informację o kontroli trzeźwości
- ⇒ Kontrola obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia **posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie** – tzw. analizator wydechu
- ⇒ Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości
- ⇒ **Dyrektor przetwarza informacje** o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości **wyłącznie w przypadku**, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr osobistych pracownika **i przechowuje te informacje** w aktach osobowych pracownika **przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania**
- ⇒ W przyp. zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej dyrektor przechowuje informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą
- ⇒ Warunki i metody przeprowadzania przez dyrektora badania oraz sposób jego dokumentowania określa *rozp. MZ z 6 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika – Dz. U. poz. 317*

- obowiązuje od 21 lutego 2023 r.

Podejmij decyzję, czy chcesz ograniczyć się tylko do alkoholu – art. 22^{1c} KP, czy chcesz weryfikować także inne substancje - art. 22^{1e} KP. (opioidy, amfetamina i jej analogi, kokaina, kannabinoidy, benzodiazepiny - § 10 rozp. MZ), oraz...

- ⇒ poinformuj o wprowadzeniu i zakresie kontroli
- ⇒ określ grupy pracowników objętych kontrolą
- ⇒ podaj sposób przeprowadzania kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli
- ⇒ sprecyzuj czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli

Kontrola trzeźwości w regulaminie pracy lub obwieszczeniu min. 14 dni przed jej wprowadzeniem

Kontrola trzeźwości pozwala stwierdzić:

- ⇒ brak obecności alkoholu w organizmie pracownika
- ⇒ obecność alkoholu wskazującą na stan po użyciu alkoholu - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³
- ⇒ stan nietrzeźwości - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³
- ⇒ **nieinwazyjne pobranie próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną śr. działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia - § 11 pkt 1 i § 12 MZ**

Istotne!

Jeżeli chcesz wprowadzić kontrolę trzeźwości,

pamiętaj o jej dokumentowaniu - § 6 rozp. MZ z dnia 16 lutego 2023 r. - Dz. U. poz. 317

Zadania dyrektora:

- ⇒ nowelizacja regulaminu pracy lub obwieszczenie wprowadzające zasady prewencyjnej kontroli:
 - informacja o wprowadzeniu kontroli trzeźwości
 - określenie grupy lub grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości
 - sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli
 - określenie czasu i częstotliwości przeprowadzania kontroli
- ⇒ aktualizacja dokumentacji RODO - rejestr czynności przetwarzania danych, klauzula Informacyjna dla pracowników podlegających kontroli trzeźwości (zatrudnieni i nowo zatrudniani)
- ⇒ potwierdzenie poinformowania pracownika (papierowo lub elektronicznie) o wprowadzeniu kontroli trzeźwości – *akta osobowe cz. B*
- ⇒ protokół potwierdzający wykonanie badania i jego wynik

Brak obecności alkoholu* w organizmie

=

brak przechowywania informacji

Potwierdzenie obecności alkoholu* w organizmie

=

przechowywanie informacji w aktach osobowych - **cz. E**

*- kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu

Akta osobowe - zmiany

Rozp. MRPiPS z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej - Dz. U. z 2018 r. poz. 2369

Zmiana z 6 marca 2023 r. – Dz. U. poz. 471

Wprowadziła część E do akt osobowych, która zawiera - dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu:

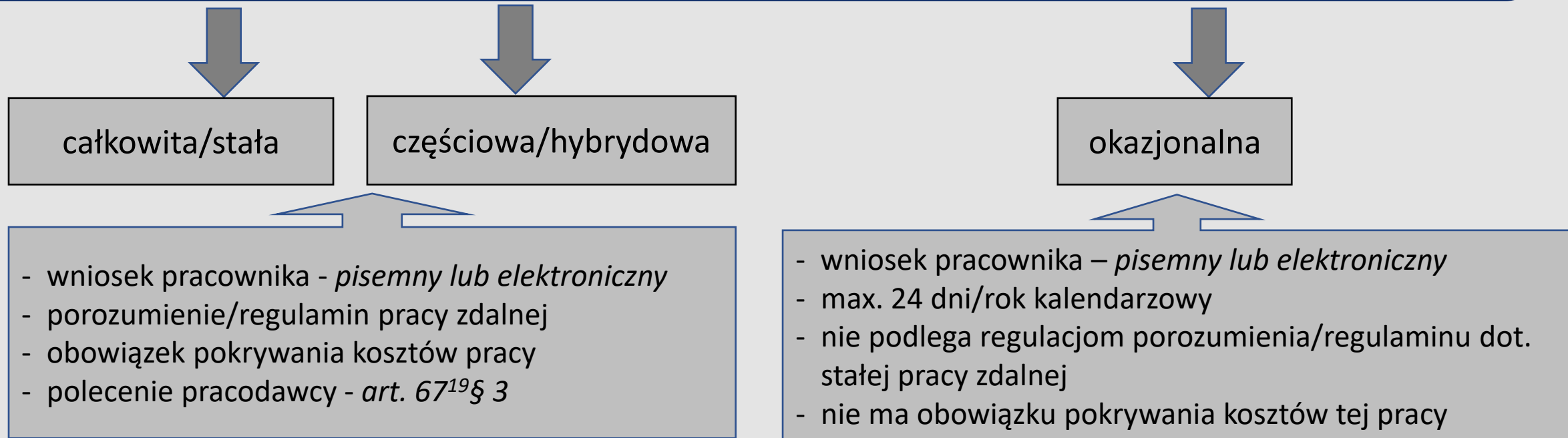
- ⇒ informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę - **art. 22^{1c} § 6 KP**
- ⇒ informację dot. badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego - **art. 22^{1d} § 10 KP**
- ⇒ informacje dot. przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu - **art. 22^{1c} § 6 i art. 22^{1e} § 2 KP**
- ⇒ informację dot. badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego - **art. 22^{1d} § 10 i art. 22^{1f} § 2 KP**
- § 3 pkt 5

Dokumenty w cz. E przechowuje się w wydzielonych częściach dotyczących danej kontroli, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery E1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej z tych części.

W związku z usunięciem z akt pracownika informacji związanej z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego usuwa się całą wydzieloną część dotyczącą tej informacji, a pozostałym przyporządkowuje się następujące po sobie numery

Praca zdalna – KP Rozdział IIc - art. 67¹⁸ - 67³⁴

Praca zdalna - praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość – **art. 67¹⁸ KP**



- obowiązuje od 7 kwietnia 2023 r.

Obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika - KP

KP - art. 67¹⁹ § 6

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹§ 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,

a także

pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że

nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia.

art. 142¹. § 1. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek:

2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,

3) pracownika-rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach UPO

- o wykonywanie pracy w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, lub rozkładzie czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ albo w art. 142, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Praca zdalna – zadania dyrektora

	Zadania dyrektora	Uwagi
1.	Opracować ocenę ryzyka zawodowego	<u>oświadczenie</u> pracownika o zapoznaniu się z warunkami bhp oraz ryzykiem zaw. pracy zdalnej
2.	Określić procedurę RODO- dane osobowe	instruktaż/szkolenie – potwierdzenie zapoznania się przez pracownika np. <u>oświadczenie</u>
3.	Określić zasady wykonywania pracy zdalnej	a) porozumienie między pracodawcą i organizacją zakładową ZZ lub regulamin b) polecenie wykonywania pracy lub porozumienie pracodawcy z pracownikiem w przyp. braku a)
4.	Uwzględnić wnioski o pracę zdalną	zgodnie z art. 67 ¹⁹ § 6 i § 7 KP
5.	Zapewnić materiały i narzędzia pracy	zapewnić lub ustalić zasady korzystania z własnych narzędzi pracownika
6.	Pokryć koszty pracy zdalnej	koszty ustalić na podstawie aktualnie obowiązujących stawek rynkowych na te usługi i uwzględnić indywidualny wymiar pracy zdalnej - ekwiwalent lub ryczałt
7.	Uzupełnić inf. o warunkach zatrudnienia - przekazać informację pracownikowi	a) informacja o warunkach – do 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę b) najpóźniej w dniu rozpoczęcia wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia
8.	Zaakceptować wnioski o zaprzestanie pracy zdalnej	przywrócić poprzednie warunki wykonywania pracy najpóźniej w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku
9.	Zapewnić równość w zatrudnieniu	w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń
10	Stosować polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę w przypadkach określonych przepisami prawa	a) st. nadzwyczajny, st. zagrożenia epidemicznego/st. epidemii oraz okres 3 m-cy po ich odwołaniu b) brak możliwości zapewnienia pracownikowi warunków BHP z powodu działania siły wyższej <u>Warunek</u> Oświadczenie pracownika, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej
<p>Oświadczenie pracownika potwierdzające zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz informację zawierającą zasady bhp wykonywania pracy zdalnej – należy przechowywać w części B akt osobowych</p>		

Zasady organizacji pracy zdalnej - warunki ustalenia

art. 67²⁰

§ 3.

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4.

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5.

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Okazjonalna praca zdalna - *warunki*

Okazjonalnej pracy zdalnej **nie dotyczy**:

- ⇒ dostarczenie pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
- ⇒ pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej
- ⇒ zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy
- ⇒ przeprowadzanie kontroli pracodawcy wykonywania pracy zdalnej przez pracownika
- ⇒ obowiązek przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych
- ⇒ ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie
- ⇒ przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika
- ⇒ możliwości efektywnego wycofania się przez pracodawcę lub pracownika z wykonywania pracy zdalnej w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia takiej pracy

Nowelizacja KP – ustawa z 9 marca 2023 r. - Dz. U. poz. 641

Wprowadzone zmiany dotyczą w szczególności:

- ⇒ równego traktowania w zatrudnieniu
- ⇒ zmian w umowach o pracę
- ⇒ urlopu rodzicielskiego
- ⇒ urlopu ojcowskiego
- ⇒ urlopu opiekuńczego
- ⇒ zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej
- ⇒ przerw w pracy
- ⇒ elastycznej organizacji pracy
- ⇒ zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika
- ⇒ nieodpłatnych szkoleń

Ustawa - art. 2 - wprowadziła zmiany w ustawie KN

- obowiązuje od 26 kwietnia 2023 r.

Równe traktowanie w zatrudnieniu

nowa treść – KP art. 18^{3e}

- § 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.
- § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
- § 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zmiany w treści umowy o pracę - KP

art. 29 § 1

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub **miejsca wykonywania pracy**;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) **dzień rozpoczęcia pracy**;
- 6) w przypadku umowy o pracę **na okres próbny**:
 - a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
 - b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przyp., o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przyp., o którym mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę **na czas określony** – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Informacja przekazywana pracownikowi - KP

art. 29 § 3

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,**
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
 - h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
 - i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,

art. 29 § 3 pkt 1

- j) obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia
w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,**
 - k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,**
 - l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,
 - m) w przyp. gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- 2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o **nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę****

Informacja przekazywana pracownikowi - cd. - KP

art. 29 § 3²

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o **zmianie adresu swojej siedziby**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu

art. 29 § 3³

Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika.

Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi

art. 29 § 3⁴

Pracodawca może przekazać pracownikowi informacje w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. - ZKP

art. 22. 1

W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

art. 23

W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, o informacje, o których mowa w art. 29¹ § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku.

Umowa na okres próbny - KP

Warunki i okres trwania umowy na okres próbny

- ⇒ do 3 m-cy (...), w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy - **art. 25 § 2**
- ⇒ istnieje możliwość uzgodnienia w umowie, że przedłuża się ją o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności - **art. 25 § 2¹**
- ⇒ nieprzekraczający okres umowy wynosi:
 - 1 miesiąc - w przyp. zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
 - 2 miesiące - w przyp. zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony od co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy - **art. 25 § 2²**
- ⇒ dopuszcza się możliwość jednokrotnego wydłużenia okresów, o których mowa w § 2², nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy - **art. 25 § 2³**
- ⇒ dopuszcza się możliwość ponownego zawarcia umowy z tym samym pracownikiem, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy - **art. 25 § 3**
- ⇒ stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy - **art. 26**
- ⇒ nie można zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy z zastrzeżeniem art. 101¹ (**zakaz konkurencji**) – **art. 26¹**
- ⇒ pracownik ma prawo złożyć do pracodawcy wnioski o wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w postaci pisemnej lub elektronicznej w ciągu 7 dni - **art. 29⁴ § 3**
- ⇒ pracodawca ma obowiązek udzielenia odpowiedzi w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku - **art. 29⁴ § 4**

Prawo do zmiany rodzaju umowy – KP art. 29³

Nowe uprawnienie pracownika:

- ⇒ pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 m-cy może **raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem**, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy
- ⇒ do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika
- ⇒ pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika
- ⇒ pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku
- ⇒ w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy
- ⇒ uprawnienie nie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na okres próbny

Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony - KP

- ⇒ w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na **czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być **wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy** - **art. 30 § 4**
- ⇒ o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na **czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy - **art. 38 § 1**
- ⇒ w razie ustalenia, że **wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony** lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, **Sąd pracy** – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu – **art. 45 § 1**
- ⇒ Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu **Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie** - **art. 45 § 2**
- ⇒ Przepisu § 2 zdanie pierwsze, nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. - **art. 45 § 3**

Ochrona przed zwolnieniem – KP art. 29⁴ § 1

Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- ⇒ **wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy - **art. 29³**
- ⇒ **jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą** lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101¹ § 1 KP (*zakaz konkurencji*) – **art. 26¹**
- ⇒ **dochodzenie udzielenia informacji** (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego) **o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie** (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy) - art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4
- ⇒ **skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy** – **art. 94¹³**

§ 2. Pracodawca **udowodni**, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się **powodami innymi niż wskazane w § 1.**

Pracownik - przywrócenie, do pracy, odszkodowanie - KP

- ⇒ Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego **lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu**, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego – **art. 47**
- ⇒ Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. **W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy - art. 47¹**
- ⇒ Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub **od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu**, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego
- art. 57 § 2

art. 39 Nie można wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, (...)

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. - ZKP

art. 24

Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

art. 25

Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Przerwy w pracy –zmiany *KP*

art. 134

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

Przerwami dodatkowymi mogą być:

- *przerwa wliczana do czasu pracy dla pracowników z niepełnosprawnością,*
- *dwie 30-min. przerwy dla kobiet karmiących jedno dziecko piersią,*
- *dwie 45-min. przerwy w pracy dla kobiet karmiących piersią więcej niż jedno dziecko,*
- *5-min. przerwa dla osób pracujących przy komputerze przysługująca po każdej przepracowanej przed monitorem 1 godzinie,*
- *15-min. maksymalnie 60-min. przerwa niewliczana do czasu pracy.*

Siła wyższa - zwolnienie od pracy –"urlop"

- art. 148 KP i art. 68a KN

Pracownik:

- ⇒ niepedagogiczny ma prawo do zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej – *urlopu* w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin/rok kalendarzowy**
- ⇒ pracownik niepedagogiczny zatrudniony na część etatu może korzystać z *urlopu* w wymiarze godzinowym, proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia, a niepełną godzinę *urlopu* zaokrągla się w górę do pełnej godziny
- ⇒ analogicznie ustala się czas *urlopu* pracownikowi niepedagogicznemu, którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin
- ⇒ o sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym *urlopu* decyduje pracownik niepedagogiczny w pierwszym wniosku o ten *urlop*
- ⇒ pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości **połowy wynagrodzenia**
- ⇒ **pracodawca jest obowiązany** udzielić *urlopu*, na wniosek zgłoszony przez pracownika **najpóźniej w dniu korzystania** z tego *urlopu*
- ⇒ *urlop* nie podlega przeniesieniu na kolejny rok

**Nauczycielowi przysługuje tylko dniowy wymiar zwolnienia od pracy - *urlopu*
– 2 dni/rok kalendarzowy – art. 68a KN**

Urlop opiekuńczy – KP art. 173¹-173³

- KN art. 68b

Pracownik pedagogiczny i niepedagogiczny

- ⇒ ma prawo do urlopu opiekuńczego, w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, w **celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia** osobie będącej członkiem rodziny – syn, córka, matka, ojciec, małżonek - lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- ⇒ urlop, (...) jest udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy
- ⇒ urlop jest udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu
- ⇒ **we wniosku wskazuje się** imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przyp. członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przyp. osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby
- ⇒ urlop jest bezpłatny ale jego okres wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze

KN - art. 68b

- 1. Nauczycielowi przysługuje bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.**
- 2. Przy udzielaniu urlopu, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału Ia działu siódmego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

Istotne! - urlop w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub innej osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym

Elastyczna organizacja pracy – KP art. 188¹

Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną oraz system czasu pracy, taki jak system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, różne godziny rozpoczynania pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, skrócony tydzień pracy przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta

⇒ pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia może złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie **nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy**

⇒ wniosek zawiera: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy, termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z tej formy, pracy oraz rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać

⇒ pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika i **informuje pracownika** w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, **w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku**

⇒ pracownik może złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o który wnioskował, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z tej formy pracy a **pracodawca**, po rozpatrzeniu wniosku **informuje pracownika** w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie **7 dni od dnia otrzymania wniosku**

⇒ złożenie przez pracownika wniosku, nie może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia

KN - art. 67f

Jeżeli przepisy niniejszej ustawy nie stanowią inaczej, nauczycielowi przysługują uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem określone w Kodeksie pracy, z wyjątkiem art. 188¹

Obniżenie wymiaru czasu pracy n-la – **KN art. 67g**

- N-l, który nie posiada prawa do urlopu wychowawczego, opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8 roku życia może
- ⇒ złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o obniżenie jego wymiaru czasu pracy oraz odpowiednio obniżenie wymiaru zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 pełnego wymiaru zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż do ukończenia przez dziecko 8 roku życia - **ust. 1**
 - ⇒ wniosek należy złożyć na 21 dni przed wnioskowanym terminem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze zatrudnienia **ust. 2**
 - ⇒ wniosek zawiera: imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka, przyczynę konieczności skorzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia - **ust. 3**
 - ⇒ dyrektor uwzględniając potrzeby n-la, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, a **także potrzeby i możliwości wynikające z organizacji pracy** szkoły rozpatruje wniosek oraz informuje n-la w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o innym możliwym terminie zastosowania obniżonego wymiaru zatrudnienia niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku **ust. 4 i 5**
 - ⇒ skorzystanie z uprawnienia nie powoduje zmiany podstawy nawiązania stosunku pracy z nauczycielem - **ust. 6**
 - ⇒ n-l, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu zakończenia korzystania z obniżonego wymiaru zatrudnienia, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez n-la z tego obniżenia. Dyrektor po rozpatrzeniu wniosku, informuje n-la w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku – **ust. 7**

Urlopy związane z rodzicielstwem - zakazy – KP art. 177

§1

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu **pracodawca nie może:**

- 1) prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 1¹

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1 oraz art. 182³ § 2 **zakaz**, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części.

Urlopy związane z rodzicielstwem - zakazy – KP art. 177

§ 4

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę lub pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy lub pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach.

Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

§ 4¹

Istnienie przyczyn, o których mowa w § 1 pkt 2 i § 4, udowodni pracodawca.

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. - ZKP

art. 26

1. Do pracownika, **który wystąpił z wnioskiem** o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, **stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.**
2. Do pracownika, **który wystąpił z wnioskiem** o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, **stosuje się przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.**
3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się **przepisy art. 177 § 1, 1¹ i 4¹ ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.**

Rozp. MRPiPS z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej - Dz. U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.

Zmiana z 9 maja 2023 r. – Dz. U. z 2023 r. poz. 879

§ 3

W części B akt osobowych należy umieścić:

- ⇒ wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika – **art. 29³ § 1 i 3 KP**
- ⇒ dokumenty dotyczące stosowania elastycznej organizacji pracy – **art. 188¹ KP**

§ 6

W dokumentacji indywidualnej dot. ewidencji czasu pracy należy umieścić wnioski pracownika o:

- ⇒ ubieganie się i korzystanie ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej – **art. 148¹ KP**
- ⇒ ubieganie się i korzystanie z urlopu opiekuńczego – **art. 173¹ KP**

- obowiązuje od 17 maja 2023 r.

Urlop rodzicielski – KP art. 182^{1a} – 182^{1G}

zwiększono o 9 tygodni urlop rodzicielski i wynosi on do:

- 41 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka i 43 tygodni – w przyp. porodu mnogiego
- 82 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka i 86 tygodni – w przyp. porodu mnogiego → wydłużenie urlopu rodz. następuje w przyp. łączenia przez pracownika–rodzica dziecka korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu*
- 65 tygodni - w przyp. urodzenia jednego dziecka i 67– tygodni w przyp. porodu mnogiego - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”
- 130 tygodni - w przyp. urodzenia jednego dziecka i 134– tygodni w przyp. porodu mnogiego -> wydłużenie urlopu rodz. następuje w przyp. łączenia przez pracownika–rodzica dziecka korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu a rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie - „Za życiem”*

⇒ urlop przysługuje obojgu pracownikom-rodzicom łącznie

⇒ **nieprzenaszalna część urlopu dla jednego pracownika-rodzica wynosi 9-tygodni** - urlop na wyłączność

⇒ urlop jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia

⇒ urlop jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika–rodzica dziecka w terminie **nie krótszym niż 21 dni** przed rozpoczęciem korzystania z urlopu

⇒ w przyp. zamiaru łączenia przez pracownika-rodzica dziecka korzystanie z urlopu, z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym ½ pełnego wymiaru czasu pracy, wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej jest składany przez pracownika-rodzica w **terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy**

⇒ pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika (zamiar łączenia), chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika a o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie **7 dni od dnia otrzymania wniosku**

* w przyp., gdy łączenie korzystania z urlopu z wykonywaniem pracy, odbywa się przez część u. rodzicielskiego, proporcjonalne wydłużenie wymiaru tego urlopu, następuje wyłącznie w odniesieniu do tej części urlopu rodzicielskiego - **art. 182^{1f} § 3**

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. – art. 27 -33 ZKP

Okres przejściowy i zakres obowiązywania przepisów dotychczasowych KP oraz przepisów zmienianych dotyczących urlopu rodzicielskiego – *art. 1821a – 1821G KP* określają przepisy samoistne ustawy art. 27 – 32

art. 34

1. Pracownik, który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części** udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ma prawo** do skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w wymiarze określonym w art. 182^{1a} i art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, stosuje się art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
3. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.

art. 35

1. Pracownik – rodzic dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140), który w okresie **od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy miał prawo do urlopu rodzicielskiego albo jego części lub korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części** udzielonego na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, **ma prawo do skorzystania z części urlopu rodzicielskiego w wymiarze różnicy między wymiarem urlopu rodzicielskiego określonym w art. 182^{1a} § 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, a wymiarem urlopu określonym w art. 182^{1a} § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym**.
2. Części urlopu rodzicielskiego, o której mowa w ust. 1, udziela się na zasadach określonych w przepisach ustawy zmienianej w art. 1 **w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą**.
3. Przepisy ust. 1 i 2 **stosuje się odpowiednio** do pracownika, **który w okresie od dnia 2 sierpnia 2022 r. do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystał z urlopu rodzicielskiego albo jego części lub był uprawniony do urlopu rodzicielskiego**, na podstawie art. 183 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Urlop ojcowski – KP art. 182³

Pracownik – ojciec **w celu sprawowania opieki nad dzieckiem:**

- ⇒ ma wyłączne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:
 - 1) ukończenia przez dziecko **12 miesięcy** życia albo
 - 2) upływu **12 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia
- ⇒ urlop może być podzielony na maksymalnie 2 części, każda z nich nie może być krótsza niż tydzień czyli 7 dni
- ⇒ urlop jest udzielany na wniosek pracownika-ojca w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 7 dni przed planowanym urlopem, w którym podany jest okres na jaki ma być przyznany oraz imię, nazwisko i data urodzenia dziecka oraz załączniki
- ⇒ urlop przysługuje niezależnie od statusu pracowniczego matki dziecka
- ⇒ nie zmienia się zakres ochrony, jakiej KP udziela pracownikowi korzystającemu z urlopu ojcowskiego, stosuje się odpowiednio przepisy KP dotyczące urlopu macierzyńskiego, w szczególności w zakresie:
 - zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy
 - przerwania urlopu w związku z hospitalizacją dziecka
 - liczenia tygodnia jako 7 dni kalendarzowych
- ⇒ po zakończeniu **urlopu** pracownik ma prawo wrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu
- ⇒ wykorzystanie urlopu nie ma wpływu na prawo do pozostałych urlopów związanych z rodzicielstwem

Urlop tacierzyński

Jak nie pomylić urlopu „tacierzyńskiego” z ojcowskim?		
atrybut	„tacierzyński”	ojcowski
powiązanie urlopu	warunkowany długością u macierzyńskiego	niezależny
status względem urlopu macierzyńskiego*	matka musi zrzec się prawa do fakultatywnego macierzyńskiego	może być łącznie np. podczas urlopu macierzyńskiego
czas trwania/wymiar urlopu	maksymalnie 6 tygodni, po wykorzystaniu części urlopu przysługującego matce	14 dni – 2 tygodnie
podział urlopu	niepodzielny	maksymalnie 2 siedmiodniowe części
Termin złożenia wniosku o urlop	minimum 14 dni przed planowanym urlopem	minimum 7 dni przed rozpoczęciem
Cechy wspólne urlopów		
dziecko	przysługuje na dzieci biologiczne i adoptowane	
status pracowniczy	ojciec – umowa o pracę lub odprowadzanie składek zdrowotne	
wynagrodzenie	urlopy uprawniają ojca do pobierania 100% wynagrodzenia w czasie urlopu	

- - urlop m. w wymiarze 20 tygodni – w przyp. urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, co najmniej 14 tygodni urlopu musi wykorzystać matka – **art. 180 § 1 pkt 1 i § 4 i § 6 KP**

Wniosek o urlop macierzyński dla ojca

Proszę o udzielenie mi urlopu macierzyńskiego, który przejmuję od matki dziecka

..... (imię i nazwisko), to jest od dnia do dnia /wyczerpania*
tego urlopu w łącznym wymiarze tygodni.

Przepisy samoistne ustawy z 9 marca 2023 r. - ZKP

art. 36

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy **ma prawo** do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko:

- 1) 24 miesiąca życia albo
- 2) 14 roku życia, o ile nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka.

Obowiązki pracodawcy - KP

Dyrektor ma **obowiązek informować** pracowników:

- ⇒ o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ lub w art. 29 1 § 2 i 4 - **art. 94 pkt 1a**
- ⇒ informować w sposób przyjęty w szkole/placówce o:
 - 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 2) możliwości awansu;
 - 3) wolnych stanowiskach pracy.”; - **art. 94²**
- ⇒ Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. **Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy - art. 94¹³**

Zwiększenie katalogu odpowiedzialności – *KP art. 281 § 1*

Kto będąc pracodawcą:

- ⇒ nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29 1 § 2 i 4, - ***pkt 2a***
 - ⇒ nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 29³ § 3 - ***pkt 2b***
 - ⇒ narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ - ***pkt 5a***
 - ⇒ narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹ – 173³ - ***pkt 5b***
 - ⇒ narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 - ***pkt 5c***
 - ⇒ narusza przepisy dot. pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ - ***pkt 5d***
- podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Świadcstwo pracy – nowy wzór

Rozporządzenie MRPiPS z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy - Dz. U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.

Zmiana z 11 maja 2023 r. – Dz. U. z 2023 r. poz. 912

W świadectwie pracy umieszcza się informację dotyczącą:

⇒ zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 148¹ § 1 KP, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 5a**

⇒ urlopu opiekuńczego wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy
- **§ 2 ust. 1 pkt 6a**

⇒ zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 KP, wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 12**

⇒ liczby dni pracy zdalnej, przewidzianej w art. 67³³ § 1 KP, wykonywanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy - **§ 2 ust. 1 pkt 12a**

oraz wprowadzono nowy wzór świadectwa pracy – **Załącznik do rozp. MRiPS z dnia 11 maja 2023 r.** - Dz. U. poz. 912

- obowiązuje od 23 maja 2023 r.

⇒ Rozp. RM z dnia 22 maja 2023 r. zm. rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – Dz. U. poz. 1102 od 1 lipca 2023 r.

Pytania i refleksje ...



Dziękuję Państwu za uwagę 😊

ewa.halska@oskko.edu.pl