

RAPORT SPECJALNY DLA OŚWIATY



Nowości w Karcie Nauczyciela

Lp.	Zakres zmian	Jak było	JAK JEST OBECNIE	Termin wejścia w życie nowych przepisów	Podstawa prawna
1.	Wprowadzenie definicji szkoły artystycznej (nowy art. 3 pkt 2b Karty Nauczyciela)	Brak definicji	Określono definicję szkoły artystycznej. Jest to szkoła artystyczna i placówka artystyczna.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 2 lit. b w zakresie art. 3 pkt 2b ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
2.	Modyfikacja dotycząca wyboru osób mogących być opiekunem stażu awansu zawodowego (nowe brzmienie art. 9c ust. 4 Karty Nauczyciela)	Dotychczas w zależności od placówki i charakteru właścicielskiego opiekunem stażu awansu nauczyciela staży i kontraktowego mógł być nauczyciel: ▪ mianowany, ▪ dyplomowany, ▪ nauczyciel zajmujący stanowisko kierownicze.	Dookreślono, że opiekunami stażu awansu zawodowego nauczycieli stażystów kontraktowych zatrudnionych w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urządach konsularnych i przedstawicielstwach	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 5 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

			wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej mogą być również nauczyciele kontraktowi, w tym zajmujący stanowisko kierownicze.		
3.	Zmiana wymogu posiadania wyróżniającej oceny pracy na ocenę bardzo dobrą w awansie dyrektora <i>(nowe brzmienie art. 9e ust. 1 Karty Nauczyciela)</i>	Od dnia 1 września 2018 r. dyrektor szkoły posiadający na tym stanowisku nieprzerwany okres pracy wynoszący co najmniej 3 lata, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora co najmniej 2 lata, oraz legitymujący się wyróżniającą oceną pracy może złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego, a w przypadku nauczyciela posiadającego co najmniej stopień naukowy doktora po upływie 4 lat.	Z dniem 1 września 2018 r. weszły w życie przepisy, które rozszerzają skalę oceny pracy nauczycieli z trzystopniowej na czterestopniową. Nową oceną jest ocena bardzo dobra. Tym samym wyróżniająca ocena pracy stała się oceną przyznawaną wyłącznie nauczycielom szczególnie wyróżniającym się jakością swojej pracy. Zasadne zatem jest, aby jednym z wymogów złożenia przez dyrektora szkoły wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego było posiadanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 7 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
4.	Modyfikacja zasad uznawania stażu przy zmianie zatrudnienia <i>(nowe brzmienie art. 9f ust. 2 Karty Nauczyciela)</i>	Od 1 września 2018 r. tylko nauczycielowi kontraktowemu i mianowanemu, którzy w okresie trwania stażu zmienili miejsce zatrudnienia, do stażu, zaliczano okres dotychczas odbytego stażu, jeżeli podjęli zatrudnienie w szkole nie później niż w okresie 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i za okres dotychczas odbytego	Nowe regulacje wskazują, że każdy nauczyciel, również stażysta, może zaliczyć dotychczasowy staż w nowej szkole. Warunki pozostały bez zmian: ▪ podjęcie zatrudnienia w nie później niż w okresie 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy, ▪ co najmniej dobra ocenę pracy za okres dotychczas odbytego stażu.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 8 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

		stażu otrzymali co najmniej dobrą ocenę pracy.			
5.	Doprecyzowanie prawa do urlopu wypoczynkowego dyrektora, wicedyrektora i nauczycieli funkcyjnych (nowy art. 64 ust. 5b Karty Nauczyciela)	Brak regulacji w jaki sposób liczyć urlop dyrektorowi, wicedyrektorowi oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego.	Doprecyzowano, że prawo do urlopu wypoczynkowego przysługuje w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 16 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
6.	Uzupełnienie zasad nabywania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dyrektora, wicedyrektora i nauczycieli funkcyjnych (nowe brzmienie art. 66 ust. 2 Karty Nauczyciela)	Brak precyzyjnego wskazania, że ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej niż za 35 dni roboczych, dotyczy również dyrektora i wicedyrektora szkoły, nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze w szkole oraz nauczyciela, który przez okres co najmniej 10 miesięcy pełni obowiązki kierownicze w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze.	Doprecyzowano przepisy przez odesłanie w przepisie mówiących o wymiarze maksymalnym ekwiwalentu do przepisu mówiącego, że dyrektor, wicedyrektor i nauczyciele funkcyjni mają 35 dni roboczych urlopu (do art. 64 ust. 2a Karty Nauczyciela). Zmiana ta ma charakter porządkujący.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 17 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
7	Doprecyzowanie terminu wydania przez dyrektora skierowania na badania lekarskie	Dyrektor na pisemny wniosek nauczyciela o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia wydaje skierowanie na badanie lekarskie przeprowadzane przez lekarza	Dookreślono, że skierowanie wydawane jest na pisemny wniosek nauczyciela w terminie nie dłuższym niż 7 dni roboczych.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 6 pkt 21, art. 170 pkt 2 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz

	przy urlopie zdrowotnym (<i>nowe brzmienie art. 73 ust. 10a Karty Nauczyciela</i>)	medycyny pracy. Przepis nie przewiduje terminu, w jakim powinno zostać wydane skierowanie na badania co może powodować przewlekłość działań dyrektora.			niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
8.	Zmiana obligatoryjnych terminów dokonywania oceny pracy nauczycieli (<i>nowe brzmienie art. 6a ust. 1 pkt 3, uchylene art. 6a ust. 14-18 Karty Nauczyciela</i>)	Od 1 września 2018 r. nauczyciela należy obowiązkowo ocenić: ▪ po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego, ▪ po zakończeniu dodatkowego stażu, ▪ co 3 lata pracy od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego.	Wydłużony został o 2 lata okres pracy, co który dokonuje się oceny pracy nauczycieli – z 3 do 5 lat pracy w szkole. Ocena pracy będzie zatem dokonywana co 5 lat pracy w szkole od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego, a gdy ten termin upływa w okresie odbywania przez nauczyciela kontraktowego lub mianowanego stażu na kolejny stopień awansu zawodowego - po zakończeniu stażu. Odpowiednio do powyższego zmienione zostały przepisy przejściowe zawarte w ustawie o finansowaniu zadań oświatowych, określające terminy dokonania oceny pracy nauczycieli po raz pierwszy na nowych zasadach. Terminy te zostały wydłużone również o 2 lata. Nauczyciele, którzy zostali ocenieni po 1 września 2018 r. na nowych zasadach, tj. na podstawie wewnątrzszkolnych regulaminów oceny pracy nie będą podlegali ocenie pracy w terminie do 31 sierpnia 2023 w przypadku	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 6 pkt 3, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245).

			nauczycieli kontraktowych i mianowanych lub do 30 czerwca 2022 r. w przypadku nauczycieli dyplomowanych, ponieważ ocena pracy dokonana po 1 września na podstawie regulaminu jest pierwszą oceną pracy na tzw. nowych zasadach i w związku z tym kolejnej oceny będzie trzeba dokonać dopiero za 5 lat.		
9	Uchylenie przepisów dotyczących tworzenia regulaminów wskaźników oceny pracy (<i>uchylenie art. 6a ust. 14-18 Karty Nauczyciela</i>)	Od 1 września 2018 r. dyrektor miał obowiązek uchwalić w placówce regulaminów wskaźników oceny pracy nauczyciela. Procedura uchwalania tego dokumentu była określona kilkoma przepisami.	Od stycznia te regulacje zostały usunięte z Karty Nauczyciela. Nie oznacza to jednak, że uchwalone już regulaminy utraciły moc obowiązującą. Zostały wprowadzone przepisy przejściowe, które z założenia mają nieco uregulować sytuację osób, które miały być oceniane według nowych regulacji lub już zostały ocenione. I tak w zależności od okresu w którym ma być lub była dokonana ocena będą miały zastosowanie różne przepisy – w zależności czy w okresie od 1 września do 31 grudnia, czy już po 1 stycznia. Oceny pracy na podstawie wewnętrznego regulaminu trzeba jeszcze dokonać w przypadku: ▪ postępowań w sprawie dokonania oceny pracy nauczyciela, wszczętych po 31 sierpnia 2018 r. i	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 6 pkt 3, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245)

			niezakończonych przed 1 stycznia 2019 r., ▪ nauczycieli, którzy w okresie od 1 września 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. zakończyli staż na kolejny stopień awansu zawodowego		
10	Ponowne możliwe zatrudnienie nauczycieli na zlecenie <i>(nowy art. 10a ust. 2 i 3, nowe brzmienie art. 91b ust. 2 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela)</i>	Od 1 września 2018 r. wprowadzono obowiązek zatrudniania wszystkich nauczycieli placówek niepublicznych na podstawie umowy o pracę (art. 10a Karty Nauczyciela). Od początku przepis ten jednak budził sprzeciw nauczycieli, którzy realizują tylko kilka godzin zajęć w miesiącu.	Do art. 10a Karty Nauczyciela wprowadzono wyjątek od zasady zawierania umowy o pracę, a dotyczy on nauczycieli prowadzących zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami w wymiarze nie wyższym niż 4 godziny tygodniowo. Warunkiem jednak jest takie określenie treści łączonego strony stosunku prawnego, by nie przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy tj. wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez dyrektora placówki i pod jego kierownictwem. Zawarcie innej umowy niż umowa o pracę wymagać będzie przedłożenia przez osobę, która będzie prowadzić zajęcia zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego. Przepisy pomijają jednak obowiązek weryfikacji takiej osoby w Centralnym Rejestrze Orzeczeń Dyscyplinarnych.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 6 pkt 3, pkt 11, pkt 24 lit. a, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
11	Obniżenie środków na dofinansowanie doskonalenia	Środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli wyodrębnia się w budżecie:	Środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli wyodrębnia się w budżecie:	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 76 pkt 33, art. 147 pkt 4 ustawy z 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań

	zawodowego nauczycieli <i>(zmieniony art. 70a Karty Nauczyciela)</i>	- organów prowadzących (z uwzględnieniem doradztwa metodycznego) w wysokości 1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli; - województw (na obszarze województwa) w wysokości 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty; - ministra ds. oświaty i wychowania (ogólnokrajowych zadań) w wysokości 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty.	- organów prowadzących w wysokości 0,8% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli; - województw na wspieranie doradztwa metodycznego w wysokości 12 400 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego oraz proporcjonalnie do liczby nauczycieli zatrudnionych na obszarze województwa; - ministra ds. oświaty i wychowania (ogólnokrajowych zadań) w wysokości 2700 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego.		oświatowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2203), art. 6 pkt 18 lit. c ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
12	Dofinansowanie form doskonalenia zawodowego <i>(nowe rozporządzenie MEN wydane na podstawie art. 70a ust. 9 Karty Nauczyciela)</i>	Dotychczas podział środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli, dofinansowywane formy doskonalenia zawodowego oraz szczegółowe kryteria i tryb przyznawania tych środków określa rozporządzenie MENiS z 29 marca 2002 r. (Dz. U. z 2002 r. Nr 46 poz. 430 ze zm.).	Nowe przepisy określają: 1) formy doskonalenia zawodowego nauczycieli i rodzaje wydatków związanych z organizacją i prowadzeniem doskonalenia zawodowego nauczycieli, które mogą być dofinansowywane; 2) szczegółowe kryteria i tryb przyznawania środków, o których mowa w pkt 1.	Od 1 stycznia 2019 r.	Projekt rozporządzenia MEN w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli (projekt z 15 listopada 2018 r.).

13	Rozszerzenie stosowania Karty Nauczyciela w szkolnictwie niepublicznym (zmieniony art. 91b ust. 2 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela)	Karta Nauczyciela w art. 91b wskazuje przepisy stosowane w szkołach i placówkach niepublicznych w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.	Doprecyzowano przepisy zgodnie z ww. zmianami w zakresie doskonalenia zawodowego oraz dodano niepublicznych innych form wychowania przedszkolnego do placówek do których mają zastosowanie niektóre przepisy Karty Nauczyciela.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 76 pkt 37 lit. a, art. 147 pkt 4 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych.
----	--	---	---	-----------------------	--

Nowości w Kodeksie Pracy					
Lp.	Zakres zmian	Jak było	JAK JEST OBECNIE	Termin wejścia w życie nowych przepisów	Podstawa prawna
14	Zasady zatrudniania młodocianych (nowe brzmienie art. 190, art. 191, art. 203 w § 1 ¹ , nowy art. 191 ¹ Kodeksu pracy)	Młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy: 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową; 2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca	Uczeń, który kończy ośmioletnią szkołę podstawową, co do zasady ma skończone 15 lat lub ukończy 15 lat w roku kalendarzowym, w którym skończy tę szkołę. Nowelizacja umożliwia absolwentowi szkoły podstawowej, który w dniu ukończenia tej szkoły nie ukończył jeszcze 15 lat, spełnianie obowiązku nauki poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy, jako młodocianemu pracownikowi.	1 grudnia 2018 r.	Art. 4 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

		danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.	Zgodnie z projektowanym przepisem, osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych pracowników w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat. Równocześnie, zaproponowano również, aby osoba, która w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej ukończyła 18 lat mogła być również zatrudniona na zasadach dla młodocianych pracowników, ale tylko w roku kalendarzowym, w którym kończy szkołę. Ma to znaczenie zwłaszcza dla uczniów z niepełnosprawnościami, którzy dzięki takiemu rozwiązaniu, pomimo ukończonych 18 lat będą mogli kontynuować kształcenie, realizując przygotowanie zawodowe u pracodawcy jako młodociani pracownicy.		
15	Minimalne wynagrodzenie za pracę	W 2018 roku płaca minimalna wynosiła 2.100 zł brutto.	W roku 2019 wynagrodzenie minimalne ustalono na poziomie 2.250 zł brutto.	Od 1 stycznia 2019 r.	Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1794).

16	Wysokość minimalnej stawki godzinowej przy umowie zlecenia	Wysokość wynagrodzenia umowy zlecenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby honorarium za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej – 13,70 zł brutto w 2018 roku.	Minimalna stawka godzinowa od 1 stycznia 2019 r. wzrosła do wysokości 14,70 zł brutto.	Od 1 stycznia 2019 r.	Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1794).
17	Forma wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 86 § 3 Kodeksu pracy, art. 10 ustawy z 10 stycznia 2018 r.)	Dotychczas zasadą było wypłacanie wynagrodzenia w formie pieniężnej do rąk pracownika. Inny sposób wypłaty wynagrodzenia był dopuszczalny, jeżeli tak stanowił układ zbiorowy pracy lub pracownik wyraził na to zgodę na piśmie (np. na przelew na konto bankowe).	Zasadą jest wypłata wynagrodzenia w formie bezgotówkowej. Wynagrodzenie jest wypłacane na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Wypłata wynagrodzenia do rąk własnych nastąpi w sytuacji, gdy pracownik złoży pracodawcy w tej sprawie wniosek w formie pisemnej lub elektronicznej. Zmiana umożliwi pracodawcy żądanie podania rachunku płatniczego, na który będzie dokonywał wypłaty wynagrodzenia (zmiana w zakresie możliwości pozyskania numeru rachunku bankowego jako danej osobowej – art. 22 ¹ Kodeksu pracy. Pracodawca do 21 stycznia informuje, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, pracowników, którzy dotychczas otrzymywali wynagrodzenie za pracę do rąk własnych, o obowiązku: 1) podania numeru rachunku płatniczego, na który będzie wypłacane wynagrodzenie za pracę, albo	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).

			2) złożenia wniosku dotyczącego dalszej wypłaty wynagrodzenia za pracę do rąk własnych.		
18	Prowadzenie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej (art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy)	Obecnie, pomimo braku wyraźnego sformułowania obowiązku papierowego prowadzenia akt osobowych i pozostałej dokumentacji pracowniczej, pracodawcy tworzący ją w postaci elektronicznej mogą traktować ją tylko jako wersję pomocniczą. Potwierdza to m.in. nadal aktualne stanowisko Głównego Inspektora Pracy z 9 kwietnia 2010 r. (GPP-87-4660-29/10/PE/RP).	Pracodawca realizując obowiązek prowadzenia i przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika (dokumentacji pracowniczej) może dokonać wyboru pomiędzy postacią papierową lub elektroniczną.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).
19	Zmiana formy prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej w trakcie trwania stosunku pracy (nowy art. 94 ⁶ Kodeksu pracy)	Dokumentacja jest prowadzona i przechowywana w formie papierowej	Kodeks pracy umożliwia zmianę postaci prowadzenia i przechowania dokumentacji pracowniczej w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o każdorazowej zmianie postaci dokumentacji pracowniczej (nie dotyczy byłych pracowników). Przepis pozostawia pracodawcy możliwość zmiany w każdym czasie decyzji co do wyboru postaci dokumentacji pracowniczej (, ale przede wszystkim ma na celu sprawne przeniesienie dokumentacji pracowniczej np.: w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, który prowadzi i	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).

			przechowuje dokumentację pracowniczą w innej niż poprzedni pracodawca.		
20	Digitalizacja dokumentacji pracowniczej i zmiana wersji elektronicznej na papierową (nowy art. 94 ⁷ Kodeksu pracy)	Brak szczegółowej regulacji	Zmiana z postaci papierowej na elektroniczną dla swojej ważności będzie wymagała sporządzenia odwzorowania cyfrowego (skanu). Następnie skan zostanie opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub upoważnionej przez niego osoby, którym zostanie potwierdzona zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem w postaci papierowej. Po dokonaniu konwersji dokument elektroniczny zostanie zapisany w systemie teleinformatycznym lub na wybranym nośniku danych, które pracodawca wykorzystuje do prowadzenia lub przechowywania dokumentacji pracowniczej. Pracodawca będzie mógł tworzyć dokumenty w postaci papierowej, a następnie dokona ich digitalizacji. Szczegółowe warunki przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej będą zawarte w nowym rozporządzeniu. Zmiana postaci dokumentacji z elektronicznej na papierową nastąpi przez sporządzenie wydruku dokumentu, a następnie pracodawca	Od 1 stycznia 2019 r.	

			lub osoba przez niego upoważniona opatrzy wydruk własnoręcznym podpisem, potwierdzając zgodność treści dokumentu papierowego z treścią dokumentu cyfrowego. Po zakończeniu procesu digitalizacji dokumentacji pracowniczej pracodawca będzie dysponował dokumentacją pracowniczą w postaci elektronicznej oraz papierowej. W takiej sytuacji, pracodawca będzie miał obowiązek przekazać pracownikowi lub byłemu pracownikowi papierową postać dokumentacji pracowniczej. Dokumentacja może być przekazana bezpośrednio pracownikowi za potwierdzeniem odbioru. Były pracownik zostanie zawiadomiony przez byłego pracodawcę o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej. Zawiadomienie może być dostarczone przez pracownika byłego pracodawcy, przez upoważnioną przez niego osobę lub za pokwitowaniem wystawionym przez pocztę.		
21	Wprowadzenie równoważności formy prowadzenia dokumentacji <i>(nowy art. 94⁸ Kodeksu pracy)</i>	Brak regulacji	Ustawowe zagwarantowanie, że dokumentacja pracownicza w postaci elektronicznej będzie równoważna z dokumentacją pracowniczą w postaci papierowej. Pracownik i pracodawca będą mogli w jednakowym zakresie korzystać z dokumentu papierowego i elektronicznego, w szczególności wykorzystując obie postacie dokumentów jako potwierdzenie uprawnień	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).

			czy dowody w postępowaniach sądowych i administracyjnych. Pracodawca, na żądanie pracownika, wyda mu wydruk lub elektroniczną kopię całości lub części tej dokumentacji.		
22	Okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy)	Obecnie akta osobowe pracownika oraz pozostała dokumentacja prowadzona przez pracodawców w sprawach związanych ze stosunkiem pracy jest przechowywana przez 50 lat. Okres ten liczy się od dnia zakończenia stosunku pracy u danego pracodawcy. Powodem jest wykorzystywanie tej dokumentacji do ustalania podstawy wymiaru emerytury, renty lub innego świadczenia wypłacanego przez ZUS, a także na wypadek postępowań sądowych w sprawach pracowniczych.	Wszystkimi niezbędnymi informacjami do uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych dysponował będzie ZUS, gromadząc dane przekazywane przez pracodawców. Natomiast pracodawcy będą zobowiązani do przechowywania dokumentacji pracowniczej jedynie przez 10 lat od dnia zakończenia stosunku pracy, chyba że przepisy odrębne przewidują dłuższy okres przechowywania (np. w przypadku dokumentacji górników – dalej 50 lat). Okres ten ma umożliwić wykorzystanie gromadzonych dokumentów jako dowodów na wypadek sporu sądowego ze stosunku pracy.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).
23	Wydłużenie okres przechowywania dokumentacji pracowniczej (nowy art. 94 ⁴ Kodeksu pracy)	Brak regulacji	W niektórych przypadkach pracodawca będzie musiał wydłużyć obowiązkowy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej powyżej 10 lat. Chodzi o sytuacje, gdy w okresie obowiązkowego przechowywania dokumentacji pracowniczej zostanie wytoczone powództwo lub wszczęte inne postępowanie, w którym dokumentacja pracownicza może stanowić lub stanowi dowód. W takim przypadku, pracodawca od chwili dowiedzenia się o tym fakcie, będzie	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).

			miął obowiązek wydłużyć okres przechowywania dokumentacji pracowniczej do momentu prawomocnego zakończenia postępowania sądowego lub postępowania administracyjnego.		
24	Postępowanie z dokumentacją pracowniczą po upływie okresu jej przechowywania (nowy art. 94⁵ Kodeksu pracy)	Brak szczegółowych regulacji, wiadomo, że po upływie 50 lat należy dokumenty zniszczyć.	Niezależnie od tego, w jakim terminie upłynie okres przechowywania dokumentacji, pracodawca zobowiązany będzie do jej zniszczenia w ciągu 12 miesięcy po upływie okresu przechowywania. Nowy przepis umożliwi pracodawcom zaplanowanie zgodnej z przepisami procedury zniszczenia dokumentacji pracowniczej. Wyeliminuje to przypadki niszczenia dokumentacji w pośpiechu, w dniu następującym po dniu, w którym okres przechowywania zakończył się.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 ustawy z 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. z 2018 r. poz. 357).
25	Wprowadzenie nowego rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej	Dotychczas obowiązywało rozporządzenie MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.	Zostanie uchwalone nowe rozporządzenie, które określa: 1) zakres, sposób i warunki prowadzenia, przechowywania oraz zmiany postaci dokumentacji pracowniczej, z uwzględnieniem wymagań dotyczących dokumentacji w postaci elektronicznej w zakresie organizacji jej przetwarzania i przenoszenia pomiędzy systemami teleinformatycznymi, 2) sposób i tryb doręczania informacji lub zawiadomienia o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w przypadku	Od 1 stycznia 2019 r.	Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej (projekt z 22 listopada 2018 r.).

			upływu okresu jej przechowywania oraz poprzedniej postaci tej dokumentacji w przypadku zmiany postaci jej prowadzenia i przechowywania, a także sposób odbioru dokumentacji pracowniczej, 3) sposób wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej pracownikowi, byłemu pracownikowi lub osobom, o których mowa w art. 94 ⁹ § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.		
26	Ustalanie reprezentatywności organizacji związkowej (nowe brzmienie art. 241 ⁹ § 4, art. 241 ^{14a} § 2, art. 241 ²⁸ § 4 i 5 Kodeksu pracy)	Dotychczas reprezentatywność ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej określał Kodeks pracy.	Zasady ustalania reprezentatywności organizacji związkowych zostały przeniesione do ustawy o związkach zawodowych (dalej u.z.z.). Zmian związana jest z rozszerzeniem prawa tworzenia koalicji związkowej. W poszczególnych jednostkach redakcyjnych Kodeksu zmieniono odesłania do przepisów określających pojęcie reprezentatywnej ponadzakładowej lub zakładowej organizacji związkowej – z przepisów Kp na właściwe przepisy u.z.z.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. 1608).
27	Zakres podmiotowy układu zbiorowego (nowe brzmienie art. 239 § 2 Kodeksu pracy)	Zmieniono również art. 239 § 2 KP, zgodnie z którym układem zbiorowym pracy mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści. Przepis ten pozwalał na objęcie układem również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przy czym, co istotne, osoby	Natomiast z chwilą wejścia w życie projektowanego art. 21 ust. 3 u.z.z. układ zbiorowy pracy będzie mógł obejmować także wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami. Stąd też mając na uwadze proponowane brzmienie art. 21 ust. 3 u.z.z. przepis art. 239 § 2 KP został odpowiednio zmieniony.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 4 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. 1608).

		te mogły być objęte układem obok, a nie zamiast pracowników.			
28	Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu (nowe brzmienie art. 241 ^{14a} Kodeksu pracy)	Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem tego przepisu konfederacja uczestniczyła w rokowaniach i zawierała układ ponadzakładowy, jeżeli skierowała do niej w tej sprawie pisemny, umotywowany wniosek co najmniej jedna ponadzakładowa organizacja związkowa.	W nowelizowanym przepisie przewidziano, że z takim wnioskiem może wystąpić również organizacja pracodawców prowadząca rokowania w sprawie zawarcia tego układu.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 6 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. 1608).
29	Uzgodnienie stanowiska przez wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe (nowe brzmienie art. 67 ⁶ § 2, art. 139 § 5, art. 150 § 3, art. 241 ¹⁶ § 3 i 5, art. 241 ²⁵ § 3 i 5 Kodeksu pracy)	W dotychczasowym stanie prawnym przepisy wskazywały zasady uzgadniania wprowadzenia określonych rozwiązań u pracodawcy (np. system przerywanego czasu pracy, telepracy, przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu), w sytuacji gdy nie można tego uzgodnić ze wszystkimi organizacjami związkowymi.	W sytuacji gdy nie będzie możliwe uzgodnienie stanowiska przez wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe, takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Wartość procentowa jest tutaj nowością.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. 1608).
30	Potrącenia należności z wynagrodzenia, kwoty wolne od potrąceń	Z wynagrodzenia za pracę ulegają potrąceniu określone należności – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.	Zmiana zakłada, że wpłaty dokonywane odprowadzane do PPK (pracowniczego planu kapitałowego) nie będą podlegały ograniczeniom w zakresie potrąceń z wynagrodzenia za pracę.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 112 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215).

	(nowe brzmienie art. 87 w § 1, art. 87 ¹ w § 1 pkt 1 kodeksu pracy)				
31	Obligatoryjne przeszkolenie z bhp (nowy art. 237 ³ § 2 ² -2 ⁴ Kodeksu pracy)	Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp w pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę. Szkolenie w zakresie bhp powinno odbyć się w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na pracowniku obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.	Proponowane rozwiązanie uzależnia konieczność powtórzenia szkolenia BHP od kategorii ryzyka danej grupy działalności, określonej zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i skutków (Dz. U. z 2016 r. poz. 1005) i odnosi się jedynie do pracowników administracyjno-biurowych. Propozycja zakłada, by szkolenia okresowe BHP co do zasady nie były obowiązkowe dla pracowników administracyjno-biurowych zatrudnionych u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy zawodowej, dla której określono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka. Należy podkreślić, że są to grupy działalności o najniższych wskaźnikach wypadkowości i o warunkach środowiska pracy, w których występują najmniej szkodliwe czynniki dla zdrowia;	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 1 ustawy z 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz. U. z 2018 r. poz. 2244).

32	Służba bhp (nowe brzmienie art. 237 ¹¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy)	Dotychczas pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzył służbę bhp, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierzał wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie służby bhp mógł sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli: 1) zatrudniał do 10 pracowników albo 2) zatrudniał do 20 pracowników i był zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.	Nowelizacja zwiększyła możliwość pełnienia zadań służby BHP przez pracodawcę zatrudniającego do 50 pracowników i zakwalifikowanego do nie wyższej kategorii ryzyka niż trzecia w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym, z obecnego limitu 20 pracowników.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 2 ustawy z 9 listopada 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz. U. z 2018 r. poz. 2244).
33.	Wymiar urlopu szkoleniowego (nowe brzmienie art. 103 ² § 1 pkt 3 Kodeksu)	Dotychczas urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni przysługiwał pracownikowi przystępującemu do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.	W związku z reformą kształcenia zawodowego zastąpiono wyrazy "egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe" zastępuje się wyrazami "egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego".	Od 1 września 2019 r.	Art. 4 pkt 1 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

		Ustawa o systemie oświaty			
Lp.	Zakres zmian	Jak było	JAK JEST OBECNIE	Termin wejścia w życie nowych przepisów	Podstawa prawna
34	Wprowadzenie systemu przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty lub maturalnego <i>(nowy art. 44zzra ustawy o systemie oświaty)</i>	Brak regulacji.	Wprowadzono nowe rozwiązanie, że dyrektor OKE udostępnia szkole elektroniczny system wspomagający przeprowadzanie egzaminu ósmoklasisty lub egzaminu maturalnego.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 2 pkt 75 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
35	Przyznawanie stypendium <i>(nowy art. 90g ust. 11a, art. 90 ust. 4 ustawy o systemie oświaty)</i>	Stypendium za wyniki w nauce lub za osiągnięcia sportowe przyznaje dyrektor, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, w ramach środków przyznanych przez organ prowadzący na ten cel w budżecie szkoły.	Doprecyzowano, że dyrektor szkoły może przyznać stypendium za wyniki w nauce lub za osiągnięcia sportowe również uczniowi zamieszkałemu poza obwodem szkoły, do której uczęszcza.	Od 15 grudnia 2018 r.	Art. 2 pkt 101 lit. c, art. 107 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

36	Rozszerzono zadania Centralnej Komisji Egzaminacyjnej <i>(nowy art. 9a ust. 1 pkt 1a ustawy o systemie oświaty)</i>	Każdy arkusz egzaminacyjny jest przygotowywany przez pracujących niezależnie: autora oraz jednego bądź dwóch recenzentów. Cała odpowiedzialność za przygotowanie propozycji arkusza w OKE lub arkusza w CKE spoczywa na ekspercie zatrudnionym w jednej z tych instytucji.	Ustalono, że do zadań CKE należy ustalanie zasad przygotowywania propozycji zadań i arkuszy egzaminacyjnych oraz materiałów egzaminacyjnych, w tym również określenie przypadków, w których w przygotowaniu tych propozycji zadań i arkuszy egzaminacyjnych oraz materiałów egzaminacyjnych biorą udział pracownicy szkół wyższych lub przedstawiciele pracodawców.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
37	Rozszerzenie listy okoliczności, w których minister edukacji może skreślić arbitra z listy arbitrów <i>(nowy art. 9ca ust. 10 pkt 3 ustawy o systemie oświaty)</i>	Minister edukacji na wniosek dyrektora CKE może skreślić arbitra z listy arbitrów w przypadku, gdy arbiter, bez uzasadnienia, dwukrotnie odmówił wykonania zadań związanych z rozpatrzeniem odwołania od wyniku weryfikacji sumy punktów z części pisemnej egzaminu maturalnego albo egzaminu zawodowego, lub przekroczył termin wyznaczony przez dyrektora CKE na rozpatrzenie odwołania.	Rozszerzono zakres okoliczności odwołania arbitra. Na wniosek dyrektora CKE minister edukacji może skreślić z listy arbitra, który podejmując rozstrzygnięcie w odniesieniu do zadania będącego przedmiotem odwołania, nie przestrzega przyjętych zasad oceniania rozwiązań zadania.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 6 lit. b ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

38	Dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy kosztów przygotowania i przeprowadzenia w 2019 roku egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie <i>(nowy art. 9fa ustawy o systemie oświaty)</i>	Brak regulacji	Określono zasady dofinansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów przygotowania i przeprowadzenia egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie oraz egzaminu zawodowego.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 8 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
39	Modyfikacje w realizowaniu programu nauczania <i>(nowy art. 22aa ust. 2 ustawy o systemie oświaty)</i>	Brak regulacji	Doprecyzowano przepis dotyczący realizacji programów nauczania o możliwość wykorzystania w jego realizacji urządzeń, sprzętu lub oprogramowania, z uwzględnieniem potrzeb edukacyjnych i możliwości psychofizycznych uczniów.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 14 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
40	Odstąpienie od dopuszczania do użytku szkolnego podręczników do kształcenia	Minister edukacji w ramach swoich kompetencji dopuszczał podręczniki do użytku szkolnego zgodnie z przepisami art. 22an-22aw	Odstąpiono od dopuszczania przez ministra podręczników przeznaczonych do kształcenia w zawodach. Zdefiniowano na nowo podręcznik, materiał edukacyjny, odmiennie przeznaczony do	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 15, pkt 16 lit. a, pkt 17-26 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty

	zawodowego, w tym zastąpienie tradycyjnych podręczników do kształcenia w zawodach materiałami edukacyjnymi w postaci elektronicznej lub papierowej <i>(modyfikacja art. w art. 22an - 22aw ustawy o systemie oświaty)</i>	ustawy o systemie oświaty. Do chwili obecnej dopuścił do użytku szkolnego 844 podręczniki przeznaczone do kształcenia w 80 zawodach z 209 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.	kształcenia ogólnego i odmiennie przeznaczony do kształcenia zawodowego. Minister jednak dalej będzie wpływał na treści kształcenia - poprzez tworzenie podstaw programowych do kształcenia w zawodach. Ponadto zastąpiono tradycyjne podręczniki do kształcenia zawodowego materiałami edukacyjnymi do kształcenia zawodowego mającymi postać papierową lub elektroniczną.		oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
41	Zasady dokonywania opłaty za egzamin maturalny <i>(nowe brzmienie art. 44zzq ust. 2 ustawy o systemie oświaty)</i>	Dotychczas absolwent, który po raz trzeci i kolejny przystępuje do egzaminu maturalnego z tego samego przedmiotu obowiązkowego lub tego samego przedmiotu dodatkowego, lub do tego samego przedmiotu dodatkowego, który w poprzednich latach zgłaszał w deklaracji przystąpienia do egzaminu maturalnego, ale nie przystąpił do tego	Ustalono nowy termin, do którego absolwent jest zobowiązany dokonać wpłaty za egzamin maturalny – do 7 marca roku szkolnego, w którym absolwent będzie przystępował do egzaminu. Umożliwiono przyjęcie opłaty za egzamin maturalny po 7 marca, nie później niż do 31 marca roku. W przypadku udokumentowanego przez absolwenta zdarzenia zdrowotnego lub losowego, który uniemożliwił dotrzymanie terminu wpłaty, dyrektor OKE, po uzgodnieniu z dyrektorem CKE, może przyjąć opłatę za egzamin maturalny.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 2 pkt 73 lit. a, b i lit. c w zakresie ust. 3a ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

		egzaminu, musi wnieść opłatę za każdy egzamin, do którego chce przystąpić. Opłatę – w wysokości 50 zł za każdy egzamin – należy wnieść w terminie od dnia 1 stycznia do dnia 7 lutego na rachunek OKE. Niewniesienie we wskazanym terminie opłaty za egzamin maturalny skutkuje brakiem możliwości przystąpienia do tego egzaminu.	Wprowadzenie proponowanych zmian może mieć istotny wpływ na zmniejszenie liczby osób, które nie mogą przystąpić do egzaminu maturalnego, ze względu na niewniesienie stosownej wpłaty.		
--	--	--	--	--	--

Ustawa – Prawo oświatowe

Lp.	Zakres zmian	Jak było	JAK JEST OBECNIE	Termin wejścia w życie nowych przepisów	Podstawa prawna
42	Wprowadzenie terminu dla wójta, burmistrza, prezydenta na wskazanie innego przedszkola, w	W art. 31 ust. 10 ustawy Prawo oświatowe: zmiana ma charakter uściślający i wskazuje, że jeżeli liczba dzieci, którym gmina ma obowiązek zapewnić możliwość korzystania z wychowania przedszkolnego, zamieszkałych na obszarze danej gminy, zgłoszonych podczas postępowania rekrutacyjnego do placówek	Obecnie proponuje się, by wójt (burmistrz, prezydent miasta) był obowiązany do takiego wskazania, nie później niż przed rozpoczęciem postępowania uzupełniającego. Pozwoli to na racjonalne wykorzystanie miejsc wychowania	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 17, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz

	przypadku braku miejsc (nowe brzmienie art. 31 ust. 10 ustawy – Prawo oświatowe)	wychowania przedszkolnego, przewyższy liczbę miejsc w danym przedszkolu, oddziale przedszkolnym lub innej formie wychowania przedszkolnego, dyrektor przedszkola lub dyrektor szkoły podstawowej informuje o nieprzyjęciu dziecka do przedszkola, oddziału przedszkolnego w szkole podstawowej lub innej formy wychowania przedszkolnego wójta (burmistrza, prezydenta miasta). W tym przypadku wójt (burmistrz, prezydent miasta) jest obowiązany pisemnie wskazać rodzicom inne publiczne przedszkole, oddział przedszkolny w publicznej szkole podstawowej albo publiczną inną formę wychowania przedszkolnego, albo niepubliczne przedszkole, o którym mowa w art. 17 ust. 1 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, oddział przedszkolny w niepublicznej szkole podstawowej, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, albo niepubliczną inną formę wychowania przedszkolnego, o której mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych, które mogą przyjąć dziecko. Dotychczas obowiązujący przepis nie wskazywał, w jakim terminie wójt, burmistrz, prezydent miasta ma dokonać tego wskazania.	przedszkolnego w gminie, a jednocześnie uchroni gminę przed sytuacją, w której do placówek wychowania przedszkolnego przyjęte zostaną dzieci z innych gmin, w sytuacji, gdy nie zostały zaspokojone potrzeby w zakresie wychowania przedszkolnego w gminie macierzystej.		niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
43	Możliwość złożenia wniosku o kontynuowanie wychowania przedszkolnego	Rodzice dzieci korzystających z niepublicznych przedszkoli wyłonionych w drodze otwartego konkursu skarżyli się, że nie są informowani przez organy gminy, jak długo ich dzieci będą mogły korzystać z nauczania, wychowania i	Wprowadzono możliwość złożenia przez rodziców dzieci korzystających z wychowania przedszkolnego w niepublicznych placówkach złożenia wniosku do wójta (burmistrza,	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 17, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe,

	również w placówkach niepublicznych (nowy art. 31 ust. 12 i 13 ustawy – Prawo oświatowe)	opieki w tych przedszkolach. Ponadto, w wielu przypadkach okazywało się, że z usług niepublicznego przedszkola gmina korzystała tylko przez jeden rok, co skutkowało koniecznością zmiany środowiska, w jakim funkcjonowało dziecko. Dodatkowo, nie wskazywano dziecku miejsca dalszej edukacji przedszkolnej, co skutkowało koniecznością ponownego przystępowania do rekrutacji. Rodzice skarżyli się, że w ten sposób uniemożliwia się im skorzystanie z przepisu art. 153 ust. 2 ustawy Prawo oświatowe, stanowiącego, że rodzice mają prawo do corocznego składania na kolejny rok szkolny deklaracji o kontynuowaniu wychowania przedszkolnego w danym przedszkolu.	prezydenta miasta) o zamiarze kontynuowania wychowania przedszkolnego w terminie 7 dni poprzedzających termin rozpoczęcia postępowania rekrutacyjnego. Organ jest obowiązany pisemnie wskazać rodzicom miejsce, w którym ich dzieci mogą kontynuować wychowanie przedszkolne.		ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
44	Ogłaszanie uchwał rady gminy w sprawie sieci przedszkoli (zmiana art. 32 ust. 1, art. 39 ust. 7 ustawy – Prawo oświatowe)	Dotychczasowe regulacje stanowiły, że uchwała rady gminy w sprawie planu sieci publicznych szkół podstawowych podlega ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym. Przepisy nie zawierały analogicznej regulacji w zakresie publikacji uchwały rady gminy w sprawie ustalenia sieci publicznych przedszkoli i oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych oraz uchwały rady powiatu w sprawie planu sieci szkół ponadpodstawowych i specjalnych. Na niejednolitość praktyki w zakresie publikacji ww. uchwał, wynikającą z konstrukcji przepisów ustawowych, wskazała Najwyższa Izba Kontroli.	Dookreślono, że uchwały rady gminy i powiatu podlega ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 18, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

45	Modyfikacja ustalania obwodów szkół <i>(nowy art. 39 ust. 5a i 5b, 7a, zmiana ust. 7 i 8 ustawy – Prawo oświatowe)</i>	Zdarza się, że gminy ustalają szkołom podstawowym obwody, które posiadają część wspólną lub są ze sobą tożsame. W przypadku nakładania się na siebie obwodów dwóch samodzielnych szkół nie jasne jest, który dyrektor jest odpowiedzialny za kontrolę obowiązku szkolnego.	Dodano przepis doprecyzowujący kwestię ustalania obwodów szkół podstawowych. Obwód szkoły podstawowej, w tym szkoły podstawowej obejmującej strukturą organizacyjną część klas szkoły podstawowej lub szkoły filialnej, nie może posiadać części wspólnej z obwodem innej szkoły podstawowej, z wyjątkiem szkoły podstawowej obejmującej strukturą organizacyjną część klas szkoły podstawowej lub szkoły filialnej, w zakresie klas nieobjętych strukturą organizacyjną tej szkoły. Przepis będzie miał zastosowanie do obwodów ustalanych, w uchwałach podejmowanych na okres od 1 września 2019 r.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 20 lit. b-e, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
46	Tworzenie i likwidacja innych lokalizacji prowadzenia zajęć <i>(nowy art. 39 ust. 5a, 7a, zmiana ust. 8 ustawy – Prawo oświatowe)</i>	Zgodnie z ustawą Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (patrz. art. 206 i art. 210), rady gminy miały obowiązek wskazania, w podejmowanych do 31 marca 2017 r., w uchwałach w sprawie dostosowania sieci szkół do nowego ustroju szkolnego „innej lokalizacji prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych” w odniesieniu do szkół podstawowych (umieszczane w uchwałach ww. inne lokalizacji były lokalizacjami utworzonymi przez podjęciem tych uchwał lub w wyniku włączenia gimnazjów do szkół podstawowych na podstawie	Dodano przepis zobowiązujący rady gmin by wskazywały w uchwale w sprawie planu sieci publicznych szkół podstawowych prowadzonych przez gminę adresy siedzib szkół podstawowych oraz adresy ewentualnych innych lokalizacji prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, tak jak to miało miejsce w przypadku uchwał w sprawie dostosowania sieci szkół do nowego ustroju. Spełnienie tego	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 20 lit. b-e, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

		postanowień zawartych w tych uchwałach). Sieci szkół i obwodowy ustalone w uchwałach podejmowanych na podstawie art. 210 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe dotyczą okresu od 1 września 2017 r. do 31 sierpnia 2019 r. Oznacza to konieczności podjęcia uchwał na podstawie art. 39 ust. 5 ustawy Prawo oświatowe i ustalenie sieci szkół (obwodów) w okresie od 1 września 2019 r. (analogiczny obowiązek mają powiaty). Zgodnie z przepisami ustawy Prawo oświatowe (art. 39 ust. 6), rada gminy - podejmując uchwałę, o której mowa w art. 39 ust. 5 - dąży do tego, aby szkoły podstawowe były szkołami: o pełnej strukturze organizacyjnej i funkcjonującymi w jednym budynku lub jego bliskiej lokalizacji. Dążenie to podlega ocenie kuratora oświaty w ramach opiniowania ww. uchwały.	warunku również będzie podlegało opiniowaniu kuratora oświaty. W przypadku utworzenia innej lokalizacji prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych zastosowanie mają przepisy art. 89 ustawy - Prawo oświatowe. Przepisy mają zastosowanie do uchwał ustalających sieć na okres od 1 września 2019 r.		
47	Prognozowanie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego (nowy art. 46b ustawy – Prawo oświatowe)	Brak regulacji.	Zawody, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy zostaną wskazane w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego, która zostanie określona przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w drodze obwieszczenia w terminie do 1 lutego danego roku.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 23 w zakresie art. 46b, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

48	Utworzenie specjalistycznej jednostki nadzoru (nowe brzmienie art. 53 ust. 1 i 1a, nowe ust. 1b-1f ustawy – Prawo oświatowe)	Specjalistyczna jednostka nadzoru – Centrum Edukacji Artystycznej, została utworzona w 1992 r. i działa do dzisiaj. Przepisy jednak wskazują na fakultatywność jej utworzenia.	Zmienia się dotychczasową regulację zastępując fakultatywną możliwość utworzenia takiej jednostki przez ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, na zobowiązanie do jej utworzenia. Aktualnie, zarówno w przepisach ustawowych, jak i aktach wykonawczych, określono liczne zadania dla tej jednostki.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 26 lit. a i b, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
49	Modyfikacja warunków uruchamiania przez szkołę kształcenia w danym zawodzie (nowe brzmienie art. 68 ust. 7, nowe ust. 7a-7d, art. 172a ustawy – Prawo oświatowe)	Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę ustalał zawody, w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady rynku pracy, co do zgodności z potrzebami rynku pracy (art. 68 ust. 7 ustawy – Prawo oświatowe). Wydawane opinie nie są wiążące oraz są wydawane bezterminowo.	Wprowadzono nową procedurę uruchamiania kształcenia w nowym zawodzie w danej szkole. Dyrektor w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę ustala zawody, w których kształci szkoła, po: 1) uzyskaniu tylko jednej rady rynku pracy – wojewódzkiej rady rynku pracy; rada wydaje opinię po zapoznaniu się z prognozą zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, 2) nawiązaniu współpracy odpowiednio z pracodawcą lub osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne, których działalność jest związana z danym	Od 1 stycznia 2019 r. Art. 1 pkt 30, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych	

			zawodem lub branżą; współpraca polega w szczególności na: ▪ tworzeniu klas patronackich; ▪ przygotowaniu propozycji programu nauczania zawodu; ▪ realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu; ▪ wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych; ▪ organizacji egzaminu zawodowego; ▪ doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowaniu szkoleń branżowych; ▪ realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego. Regulacja ma zastosowanie do szkół niepublicznych prowadzących kształcenie zawodowe, z wyjątkiem niepublicznych szkół artystycznych.	innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).	
50	Przejęcie prowadzenia szkoły po śmierci osoby prowadzącej szkołę publiczną (nowy art. 88 ust. ust. 5a i 5b ustawy – Prawo oświatowe)	Brak regulacji	Umożliwiono osobie prawnej i fizycznej zakładającej placówkę publiczną na wskazanie innej osoby fizycznej lub prawnej innej niż jednostka samorządu terytorialnego, która przejmie prowadzenie szkoły lub placówki w przypadku zgonu osoby składającej wniosek.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 34 lit. e, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych

			Oświadczenie może zostać złożone przez osobę fizyczną również po uzyskaniu zezwolenia na założenie jednostki.		ustaw (Dz. U . z 2018 r. poz. 2245).
51	Przejęcie prowadzenia szkoły po śmierci osoby prowadzącej szkołę niepubliczną (nowy art. 168 ust. 4a i 4b ustawy – Prawo oświatowe)	Brak regulacji	Umożliwiono osobie fizycznej wskazanie osoby fizycznej lub prawnej innej niż jednostka samorządu terytorialnego, która przejmie prowadzenie szkoły lub placówki w przypadku zgonu osoby składającej zgłoszenie do ewidencji.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 77 lit. c, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U . z 2018 r. poz. 2245).
52	Przekazanie prowadzenie szkoły przez osobę prowadzącą (nowy art. 90b ustawy – Prawo oświatowe)	Brak regulacji.	Osoba prawna inna niż jednostka samorządu terytorialnego lub osoba fizyczna prowadząca szkołę lub placówkę może przekazać prowadzenie szkoły lub placówki publicznej osobie prawnej innej niż jednostka samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej. Przekazanie wymaga zmiany zezwolenia na założenie szkoły lub placówki publicznej.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 36, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U . z 2018 r. poz. 2245).

53	Zmiana siedziby lub lokalizacji prowadzenia zajęć (nowy art. 90a i art. 90b ustawy – Prawo oświatowe)	Brak regulacji.	Zmiana siedziby szkoły lub placówki publicznej prowadzonej przez osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną lub utworzenie innej lokalizacji prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych przez tę szkołę lub placówkę wymaga zmiany zezwolenia na założenie szkoły lub placówki publicznej. Zmiana siedziby lub utworzenie innej lokalizacji następuje z końcem roku szkolnego. Nowa siedziba lub lokalizacji musi znajdować się na terenie jst która wydała zezwolenie na założenie szkoły.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 36, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
54	Tryb tworzenia zespołu oraz włączenia szkoły lub placówki do istniejącego zespołu (nowe brzmienie art. 91 ust. 7, nowy ust.	Przepisy stanowią, że w przypadku wyłączenia szkół lub placówek z zespołu oraz rozwiązania zespołu nie mają zastosowania przepisy art. 89 (artykuł ten dotyczy procedury likwidacji i przekształcania szkół i placówek). W związku z tym pojawiają się wątpliwości w zakresie ewentualnego stosowania przepisów art. 89 do	Ponieważ art. 89 ustawy Prawo oświatowe dotyczy procedury likwidacji szkół i placówek, a nie zespołów, aby wyeliminować pojawiające się wątpliwości, dookreślono, że ten przepis nie ma zastosowania w przypadku	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 37 lit. b i c, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie

	7a ustawy – Prawo oświatowe)	tworzenia zespołu oraz włączenia jednostki do istniejące zespołu.	tworzenie zespołu lub włączania do niego kolejnej szkoły lub placówki.		oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
55	Zasady opiniowania arkuszy organizacji przez zakładowe organizacje związkowe (nowe brzmienie art. 110 ust. 2, nowy ust. 2a ustawy – Prawo oświatowe)	Dotychczasowy przepis budził wątpliwości interpretacyjne dotyczące tego, czy zawsze należy zasięgać opinii zakładowych organizacji związkowych.	Dookreślono, że w przypadku szkół lub przedszkoli prowadzonych przez osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną, arkusz organizacji opracowuje dyrektor, a następnie przekazuje do zaopiniowania zakładowym organizacjom związkowym będącym jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu tej ustawy, zrzeszających nauczycieli, które przedstawiły dyrektorowi informację, o której mowa w art. 25 ¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (kwartalną informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków będących pracownikami.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 45, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

56	Zmiany w rekrutacji (od art. 130 – do art. 162 ustawy – Prawo oświatowe)	Zapisy dotyczące rekrutacji zawarte są w Prawie oświatowym.	Zmiany dotyczące rekrutacji związane z modyfikacją szkolnictwa zawodowego.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 58-73, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).
57	Zmiana danych zawarta we wpisie do ewidencji (nowy art. 168 ust. 14 i 15 ustawy – Prawo oświatowe)	Osoba prowadząca jest zobowiązana zgłosić organowi w ciągu 14 dni zmiany w danych zawartych w zgłoszeniu, powstałe po wpisie do ewidencji.	Doprecyzowano, że w przypadku zmiany organu prowadzącego wniosek o zmianę danych składa, nie później niż na miesiąc przed planowanym dniem zmiany organu prowadzącego, osoba dotychczas prowadząca szkołę lub placówkę.	Od 1 stycznia 2019 r.	Art. 1 pkt 77 lit. j w zakresie art. 168 ust. 14 i 15, art. 170 pkt 3 ustawy z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy - Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2245).

[Zapraszamy do lektury publikacji dla pracowników oświaty „Aktualności oświatowe”.](#)

[Twój przewodnik oświatowy na 2019 rok!](#)