[redacted]

[redacted]7 września 2026 r.

Minister Edukacji
Ministerstwo Edukacji Narodowej
al. Jana Chrystiana Szucha 25
00-918 Warszawa

PETYCJA

w sprawie wprowadzenia przejrzystych zasad rekrutacji nauczycieli do publicznych szkół i placówek oświatowych

Działając jako osoba fizyczna, w interesie publicznym, na podstawie art. 2 ust. 1-3 oraz art. 4 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach, zwracam się o podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do stworzenia przejrzystego i możliwego do zweryfikowania systemu rekrutacji nauczycieli na wolne stanowiska w publicznych szkołach i placówkach oświatowych.

Obecnie kandydat odpowiadający na publicznie zamieszczoną informację o wolnym stanowisku nauczycielskim może przesłać wymagane dokumenty i nie otrzymać nawet potwierdzenia, że jego kandydatura została rozpatrzona. Brakuje jednolitego standardu informowania kandydatów o przebiegu i zakończeniu naboru oraz mechanizmu pozostawiającego możliwy do zweryfikowania ślad postępowania.

Nie twierdzę, że każda szkoła prowadzi rekrutację w sposób nieprawidłowy ani że zatrudnienie osoby wcześniej znanej dyrektorowi samo w sobie oznacza naruszenie prawa. Problemem jest brak systemowych narzędzi, które pozwalałyby kandydatowi i właściwym organom ustalić, czy publicznie ogłoszony nabór był rzeczywisty i czy wszystkie prawidłowo złożone kandydatury zostały faktycznie rozpatrzone.

Wnoszę o rozważenie wprowadzenia następujących rozwiązań:

1. Rejestracja każdej kandydatury

Każda osoba zgłaszająca się na publicznie ogłoszone wolne stanowisko powinna otrzymać automatyczne potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia, najlepiej wraz z numerem sprawy lub numerem kandydatury.

2. Pełna informacja o warunkach stanowiska

Ogłoszenie powinno wskazywać co najmniej przedmiot lub stanowisko, liczbę godzin albo wymiar etatu, wymagane kwalifikacje, przewidywany rodzaj umowy, termin składania dokumentów oraz planowany termin rozpoczęcia zatrudnienia.

3. Kryteria ustalone przed oceną kandydatów

Podstawowe kryteria oceny powinny być określone przed zakończeniem przyjmowania zgłoszeń. Nie oznacza to automatycznego konkursu punktowego, lecz ogranicza możliwość tworzenia kryteriów dopiero po poznaniu konkretnych kandydatów.

4. Obowiązek odnotowania i rozpatrzenia zgłoszeń

Każda kandydatura złożona w terminie powinna zostać zarejestrowana i poddana ocenie formalnej. Szkoła nie musiałaby zapraszać wszystkich kandydatów na rozmowę, lecz powinien istnieć ślad potwierdzający, że zgłoszenie zostało rzeczywiście przeanalizowane.

5. Informacja o zakończeniu rekrutacji

Każdy kandydat powinien otrzymać krótką informację o zakończeniu naboru i obsadzeniu stanowiska albo o odstąpieniu od jego obsadzenia.

6. Minimalna informacja zwrotna dla kandydata

Na wniosek kandydat powinien móc uzyskać podstawową informację dotyczącą własnej kandydatury, w szczególności czy spełnił wymagania formalne i czy został zakwalifikowany do kolejnego etapu.

7. Elektroniczny protokół naboru

Z postępowania powinien powstawać prosty protokół zawierający daty rozpoczęcia i zakończenia rekrutacji, liczbę zgłoszeń, liczbę kandydatów spełniających wymagania formalne, informację o przeprowadzonych rozmowach oraz o sposobie zakończenia naboru. Dane osobowe kandydatów powinny pozostać chronione.

8. Anonimowa informacja o wyniku

Po zakończeniu naboru można publikować wyłącznie informacje zbiorcze, np. liczbę zgłoszeń, liczbę kandydatów spełniających wymagania i informację, czy stanowisko zostało obsadzone. Nie ma potrzeby publikowania danych osobowych kandydatów.

9. Zasady dotyczące konfliktu interesów

W przypadku bliskiej relacji rodzinnej lub innej relacji mogącej podważać bezstronność osoby oceniającej kandydata powinna istnieć procedura ujawnienia konfliktu interesów i wyłączenia tej osoby z oceny danego kandydata.

10. Zachowanie realnej kompetencji dyrektora

Dyrektor szkoły powinien nadal podejmować ostateczną decyzję o zatrudnieniu, ponieważ odpowiada za pracę szkoły i dobór kadry. Proponowana procedura ma ograniczać nieprzejrzystość, a nie zastępować decyzję dyrektora automatyczną punktacją.

11. Wyraźne rozróżnienie rzeczywistego wakatu od innych sytuacji kadrowych

Procedura powinna przewidywać wyjątki wynikające z przepisów dotyczących zatrudniania nauczycieli, w szczególności uzupełnianie wymiaru zatrudnienia, przeniesienie, powrót pracownika, zastępstwo lub inne sytuacje, w których nie występuje rzeczywisty otwarty wakat. Takie przypadki nie powinny być przedstawiane kandydatom jako otwarty nabór, jeżeli stanowisko nie może być faktycznie objęte przez osobę zewnętrzną.

12. Dane o rzeczywistym zapotrzebowaniu na nauczycieli

System powinien umożliwiać Ministerstwu Edukacji Narodowej oraz właściwym organom pozyskiwanie anonimowych danych zbiorczych, w szczególności o liczbie opublikowanych ofert, liczbie kandydatur na poszczególne stanowiska, liczbie kandydatów spełniających wymagania formalne, czasie potrzebnym na obsadzenie wakatu oraz liczbie ofert, na które nie zgłosił się żaden kandydat. Pozwoliłoby to odróżnić rzeczywisty brak nauczycieli od sytuacji, w których na ogłoszenie odpowiadają osoby posiadające wymagane kwalifikacje, lecz mimo to stanowisko pozostaje nieobsadzone.

UZASADNIENIE

Publiczne szkoły są instytucjami finansowanymi ze środków publicznych. Osoba posiadająca wymagane kwalifikacje, która odpowiada na publicznie zamieszczoną ofertę pracy, powinna mieć przynajmniej pewność, że jej kandydatura została odebrana i faktycznie rozpatrzona.

Brak informacji zwrotnej i brak jednolitej dokumentacji naboru sprzyjają powstawaniu podejrzeń, że część ogłoszeń może mieć wyłącznie charakter formalny, a decyzja o zatrudnieniu została podjęta wcześniej. Nawet jeżeli takie podejrzenie w konkretnej sprawie jest nieuzasadnione, obecny brak przejrzystości utrudnia jego obiektywne zweryfikowanie.

Proponowane rozwiązanie chroniłoby również dyrektorów szkół. Prawidłowo udokumentowana rekrutacja pozwalałaby wykazać, że kandydatury zostały rozpatrzone według wcześniej przyjętych zasad i ograniczałaby nieuzasadnione zarzuty nepotyzmu lub pozornego naboru.

Nie postuluję rozbudowanego konkursu na każde stanowisko nauczycielskie. Taka procedura mogłaby nadmiernie obciążyć szkoły. Potrzebny jest natomiast minimalny, jednolity standard przejrzystości, możliwie prosty i elektroniczny.

Najważniejszą zasadą powinno być: dyrektor zachowuje prawo wyboru pracownika, ale publicznie ogłoszona rekrutacja musi być rekrutacją rzeczywistą, a jej przebieg powinien pozostawiać sprawdzalny ślad.

W debacie publicznej regularnie pojawiają się informacje o niedoborze nauczycieli i trudnościach szkół w obsadzaniu wakatów. Sama liczba opublikowanych ofert nie pokazuje jednak, ilu kandydatów faktycznie na nie odpowiada. Proponowany system pozwoliłby MEN oprzeć ocenę sytuacji kadrowej na konkretnych danych, a nie wyłącznie na deklaracjach szkół, związków zawodowych lub pojedynczych kandydatów.

Dane te pozwoliłyby wskazać przedmioty i regiony, w których rzeczywiście brakuje nauczycieli, oraz odróżnić je od miejsc, gdzie kandydaci istnieją, ale nie dochodzi do zatrudnienia. Ułatwiłoby to planowanie polityki kadrowej, kształcenia nauczycieli i ewentualnych zachęt do pracy w zawodzie.

W związku z powyższym wnoszę o:

1. przeanalizowanie obecnych zasad naboru nauczycieli do publicznych szkół i placówek oświatowych;
2. ocenę możliwości wprowadzenia jednolitego elektronicznego mechanizmu rejestracji kandydatur i informowania kandydatów;
3. rozważenie obowiązku dokumentowania podstawowych etapów naboru;
4. rozważenie wprowadzenia minimalnego standardu informacji przekazywanej osobom ubiegającym się o zatrudnienie;
5. rozważenie odpowiednich zmian w Prawie oświatowym, Karcie Nauczyciela lub przepisach wykonawczych;
6. wykorzystanie projektowanego systemu do gromadzenia anonimowych danych o liczbie kandydatów na wolne stanowiska, skuteczności obsadzania wakatów oraz rzeczywistych niedoborach nauczycieli w poszczególnych regionach i specjalnościach;
7. przekazanie informacji o stanowisku Ministra Edukacji wobec przedstawionego postulatu.

[redacted]

podmiot wnoszący petycję