



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

ROK ZAŁOŻENIA 1905

ZARZĄD GŁÓWNY

00-389 Warszawa, ul. Smulrkowskiego 6/8
tel. (22) 318 91 00, 318 92 17, fax (22) 318 92 19
www.znp.edu.pl e-mail: znp@znp.edu.pl

ZPE/022/4/KL/21

Warszawa, 25 lutego 2021 r.

Szanowny Pan

Przemysław Czarnek
Minister Edukacji i Nauki

Sygn. DWST-WPZN.6000.1.2021.BA

W nawiązaniu do pisma Ministerstwa Edukacji i Nauki z dnia 05 lutego 2021 r., dotyczącego projektu rozporządzenia *w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy* - **Związek Nauczycielstwa Polskiego negatywnie opiniuje projekt rozporządzenia.**

Projekt rozporządzenia nie uwzględnia propozycji ZNP odnośnie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, jak również w ogóle nie przewiduje jakiegokolwiek wzrostu wynagrodzenia.

Związek Nauczycielstwa Polskiego żąda **wzrostu stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli w wysokości co najmniej 10%** - z wyrównaniem od 1 stycznia 2021 r.

Uzasadnienie

I. Uwagi ogólne

Negatywne stanowisko ZNP wynika z faktu, że opinowane rozporządzenie nie wprowadza żadnych zmian w wysokości minimalnych stawek wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli w stosunku do obowiązujących od dnia 1 września 2020 r. Zdaniem ZNP spowoduje to pogorszenie sytuacji materialnej wielu nauczycielskich rodzin w roku 2021 ze względu na znaczny realny spadek dochodów pracowników oświaty.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 z późn.zm.) wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia w danym roku.

Należy przypomnieć, że od 1 stycznia 2021 r. kwota płacy minimalnej została określona w wysokości 2800 zł. Pracując na pełnym etacie, np. z wykształceniem podstawowym, bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego oraz konkretnych umiejętności, pracownik otrzymuje wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej 2800 zł.

Tymczasem z projektu rozporządzenia płacowego, będącego przedmiotem niniejszej opinii wynika, że dla osoby rozpoczynającej pracę w zawodzie nauczyciela, posiadającej wykształcenie wyższe z tytułem licencjata lub inżyniera, posiadającej kwalifikacje do nauczania przedmiotu i przygotowanie pedagogiczne - wysokość wynagrodzenia jest praktycznie rzecz biorąc identyczna jak osoby z wykształceniem podstawowym, bez doświadczenia zawodowego i skonkretyzowanych kwalifikacji. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela z wyższym wykształceniem jest wyższa od płacy minimalnej jedynie o 18 zł.

W uzasadnieniu do projektu rozporządzenia stwierdzono, że wynagrodzenie zasadnicze jest jednym ze składników wynagrodzenia nauczycieli. Jednak należy wrócić uwagę, że nauczyciel rozpoczynający pracę w oświacie nie może liczyć w pierwszym roku pracy na dodatek motywacyjny, nie jest jemu wliczana wysługa lat, czy dodatek funkcyjny, który jest przeznaczony dla pracowników zajmujących określone stanowiska.

Z kolei kwestia doraźnych zastępstw, czy pracy w godzinach ponadwymiarowych stanowi dodatkową pracę wykonywaną ponad etat, ponadto uzależnioną od przydziału pracy przez dyrektora szkoły. Tak więc wynagrodzenie zasadnicze stanowi w takim przypadku główny, a czasami wyłączny, składnik wynagrodzenia.

Zwrócić także należy uwagę na utratę wartości nabywczej wynagrodzeń w związku ze wzrastającą inflacją.

Według danych GUS w całym 2020 r. inflacja wyniosła średniorocznie 3,4%. To najwyższy wynik od 2012 r. Według prognoz NBP przyrost inflacji w 2021 r. utrzyma się na poziomie 2,6%¹, chociaż w założeniach do ustawy budżetowej założono wartość jedynie 1,8%.

W roku 2021 nauczyciele będą ponosić także koszty związane z nowymi obciążeniami fiskalnymi, akcyzowymi (np. tzw. „podatek cukrowy”, planowany wzrost opłat paliwowych i akcyz na niektóre towary, wzrost cen energii elektrycznej dla klientów indywidualnych, wzrost cen wywozu nieczystości) oraz wzrostem kosztów energii elektrycznej.

Dodatkowo wielu nauczycieli w bieżącym roku poniesie koszty związane z przystąpieniem do Pracowniczych Planów Kapitałowych (2 % zostanie im odliczone od miesięcznego dochodu). Mimo, iż pieniądze te pozostaną ich własnością, jednak realnie uszczuplą one w roku 2021 r. budżety nauczycielskich rodzin, co w połączeniu z wciąż rosnącą inflacją i rosnącymi kosztami utrzymania gospodarstw domowych spowoduje znaczny spadek poziomu życia tychże rodzin.

Bardzo wielu nauczycieli w bieżącym roku ponosi nadal zwiększone koszty związane bezpośrednio lub pośrednio z prowadzeniem nauczania zdalnego we własnych domach i na własnym sprzęcie

¹ https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/polityka_pieniezna/dokumenty/projekcja_inflacji.html

(np. zwiększone koszty poboru energii elektrycznej oraz opłat za łącza internetowe, zwiększone koszty ogrzewania mieszkań, zakupy urządzeń i oprogramowania, serwis i naprawy sprzętu komputerowego).

Wielu nauczycieli ponosi także obecnie dodatkowe koszty związane z własną lub rodzinną sytuacją zdrowotną (np. borykają się z powikłaniami po chorobie w związku z zakażeniem COVID-19, muszą leczyć wzrok, kupować okulary dla siebie lub swoich dzieci albo też leczyć bóle kręgosłupa – co związane jest z wielogodzinną pracą przy komputerze w pozycji siedzącej).

Sprawa pogorszenia się ogólnego stanu zdrowia nauczycieli, a przede wszystkim wzroku, w związku z wielomiesięczną pracą zdalną jest nagminnie sygnalizowana przez pracowników placówek edukacyjnych, którzy nie otrzymują refundacji za leczenie schorzeń, diagnostykę wzroku oraz za zakup okularów.

W sytuacji, gdy regularnie rośnie płaca minimalna oraz jednocześnie rosną wynagrodzenia w wielu sektorach gospodarki – pozostawienie na niezmiennym poziomie minimalnych stawek wynagrodzenia nauczycieli jest, naszym zdaniem, zjawiskiem bardzo niekorzystnym, przyczyniającym się do systematycznego pogarszania się statusu naszego zawodu, co odbije się z pewnością bardzo negatywnie na przyszłości polskiej edukacji.

W końcu należy zwrócić także uwagę, że niskie wynagrodzenia nauczycieli spowodują dalsze rezygnacje nauczycieli z wykonywania tego zawodu ani nie spowodują, że najlepsi studenci kierunków pedagogicznych będą podejmowali pracę w oświacie. W konsekwencji braki kadrowe będą się zwiększać, co widać szczególnie wyraźnie w dużych miastach.

Tak więc wejście w życie opiniowanego projektu w obecnym kształcie z pewnością pogłębi proces ubożenia wielu nauczycielskich rodzin, a sytuacja ta dotknie najbardziej rodziny nauczycieli z niewielkim stażem pracy, którzy dopiero rozpoczęli swoją pracę i nie osiągnęli jeszcze najwyższych szczebli rozwoju zawodowego. Najbardziej ucierpią także te rodziny, w których nauczyciel jest jedynym żywicielem lub też oboje małżonkowie wykonują zawód nauczyciela. Inne konsekwencje takiego traktowania naszego zawodu przez rządzących to m.in. dalszy spadek prestiżu zawodu nauczyciela oraz pogorszenie się jakości edukacji związane m.in. z faktem braku młodych, chętnych do pracy gruntownie wykształconych i utalentowanych kadr.

II. Szczegółowe propozycje zmian w treści rozporządzenia:

- zrównanie sytuacji prawnej wychowawców klas i wychowawców przedszkoli – w sposób obowiązujący w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej,
- przyznanie dodatku funkcyjnego dla wychowawców internatów, burs i centrów kształcenia zawodowego,
- wprowadzenie minimalnych stawek dodatku motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- powiązanie prawa do dodatku za trudne warunki pracy z realizacją każdego zadania polegającego na prowadzeniu zajęć z dziećmi posiadającymi orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego w oddziałach integracyjnych i zespołach wczesnego wspomaganie,
- wprowadzenie regulacji umożliwiającej obliczenie stawki osobistego zaszeregowania w przypadku nauczycieli realizujących obowiązkowe pensum na podstawie art. 42 ust. 3 i 4a KN,
- wprowadzenie regulacji zmniejszającej proporcjonalnie wymiar obowiązkowego pensum zajęć o każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktycznych zarządzane przez dyrektora szkoły.

1. W treści § 5 pkt 2 rozporządzenia z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. . . poz. 416 z późn.zm.) – dalej r.piac.nau., wprowadzono stanowisko nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym, jako uprawniające do dodatku funkcyjnego.

Jest to spełnienie postulatu ZNP podnoszonego już od kilkunastu lat, jak również dostosowanie środowiska normatywnego do utrwalonej linii orzeczniczej sądownictwa powszechnego. Z orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego² wynikało bowiem niezbicie, że wyłączenie wychowawców w przedszkolach z prawa do dodatku funkcyjnego prowadzi do niezasadnionego zróżnicowania nauczycieli charakteryzujących się tę samą cechą prawnie relewantną, podczas gdy intencją prawodawcy było jednolite traktowanie wychowawców.

Natomiast budzi zdziwienie dokonanie rozróżnienia sytuacji prawnej wychowawców klas i wychowawców oddziałów przedszkolnych pod względem prawa do minimalnej kwoty dodatku za wychowawstwo, wskazanej w treści art. 34a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 z późn.zm.) – dalej KN.

Zgodnie z treścią art. 34a ust. 2 KN jedynie wychowawcy klas w szkołach uzyskali prawo do dodatku funkcyjnego w minimalnej wysokości 300 zł, natomiast wychowawcy oddziałów przedszkolnych, nawet zorganizowanych w szkołach, uzyskali prawo do dodatku funkcyjnego na warunkach i w wysokości określonej przez organ prowadzący w uchwale zawierającej regulamin wynagradzania wydany na podstawie art. 30 ust. 6 KN. Kryterium różnicującym na gruncie art. 34a ust. 2 KN jest ponownie użycie pojęcia „klasa” z jednoczesnym pominięciem pojęcia „oddział”.

W tym miejscu należy przywołać treść orzeczenia Naczelnego Sądu Administracyjnego, że ustawodawca terminy „klasa”, „oddział”, „grupa” traktuje jako synonimy, okoliczność, że zwyczajowo w szkołach używa się dla określenia uczniów pobierających naukę na tym samym poziomie edukacyjnym terminu „klasa”, a w przedszkolach – „oddział” nie może przy milczeniu ustawodawcy w ustawie Karta Nauczyciela pozbawiać wychowawców zatrudnionych w przedszkolach prawa otrzymywania dodatku funkcyjnego³.

Wydaje się więc, że w tym zakresie art. 34a KN ponownie wprowadza zamieszanie interpretacyjne w zakresie ustalenia prawa nauczycieli – wychowawców do minimalnej stawki dodatku funkcyjnego określonej w Kartie Nauczyciela.

W myśl art. 18(3c) § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn.zm.) – dalej k.p. k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Na podstawie art. 18(3c) § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Zdaniem ZNP wyłączenie nauczycieli wychowawców przedszkoli z ustawowego określania minimalnej kwoty dodatku za wychowawstwo stanowi naruszenie zasady równości w zatrudnieniu.

² Wyrok NSA z 10 października 2007 r., I OSK 1194/07

Wyrok NSA z 12 października 2007 r., I OSK 1235/07

Wyrok NSA z 29 listopada 2007 r., OSK 1287/06

³ Wyrok NSA z dnia 19 października 2007 r., I OSK 1366/07, LEX nr 438929

W art. 3 KN w słowniczku terminologicznym stwierdzono, że ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 ust. 1a KN.

Pragmatyka nauczycielska nie wprowadza kryteriów różniących kategorie nauczycieli w zależności od typu placówki oświatowej, ani też kryteria te nie odnoszą się indywidualnie do poszczególnych grup pracowników pedagogicznych. Przeciwnie – posługują się one jedną kategorią pracowników pedagogicznych pod nazwą „nauczyciele”.

Skoro pragmatyka nauczycielska nie wprowadza kryteriów różnicujących kategorie pracowników pedagogicznych pod względem zatrudnienia, to na podstawie wykładni systemowej należy wyprowadzić wniosek, że treść art. 34a KN powinna obejmować zarówno nauczycieli szkół, jak też przedszkoli.

Zatem należy zauważyć, że ustawodawca wprowadzając do pragmatyki nauczycielskiej odrębną normę dla nauczycieli klas, ponownie dokonuje rozdziału normatywnego między wychowawcą klasy szkolnej i wychowawcą oddziału przedszkolnego.

Dodać także należy, że na gruncie przepisów obowiązujących w szkołach rządowych, prawo do dodatku za wychowawstwo w kwocie określonej w art. 34a KN, dotyczy zarówno wychowawcy klasy szkolnej, jak i wychowawcy oddziału przedszkolnego.

Zgodnie z treścią § 3 ust. 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz.U. nr 60 poz. 494 z późn.zm.) nauczycielowi, któremu powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy lub nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym, przysługuje dodatek funkcyjny w łącznej wysokości do 20% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, odpowiednio do posiadanego przez niego poziomu wykształcenia i stopnia awansu zawodowego – z uwzględnieniem art. 34a KN.

Reasumując, w świetle użytych powyżej argumentów, należy stwierdzić, że zarówno opiekun oddziału w szkole, jak również w przedszkolu, wykonujący funkcje wychowawcze powinien być uprawniony do otrzymywania dodatku funkcyjnego z tytułu wykonywania dodatkowych zadań.

Jest to postulat tym bardziej uzasadniony, że na gruncie przepisów obowiązujących w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej prawo do dodatku za wychowawstwo w wysokości określonej w art. 34a KN dotyczy zarówno wychowawcy klasy w szkole, jak również wychowawcy oddziału w przedszkolu.

Stąd też postulatem ZNP jest zmiana treści art. 34a ust. 1 KN rozszerzająca zakres podmiotowy przepisu o nauczycieli wychowawców oddziałów przedszkolnych, oraz zmiana treści § 5 pkt 2 lit. d r.plac.nau. poprzez wprowadzenie zastrzeżenia odsyłającego do treści art. 34a ust. 2 KN.

Taka zmiana normatywna będzie realizowała postulat równego traktowania w zatrudnieniu pomiędzy nauczycielami wychowawcami klasy w szkole i nauczycielami wychowawcami oddziału w przedszkolu, jak również między nauczycielami szkół samorządowych i szkół rządowych.

Jednocześnie ZNP postuluje o rozszerzenie treści § 5 pkt 2 r.płac.nau. o wychowawców internatów, burs i centrów kształcenia zawodowego w związku z tym, że nauczyciele ci wykonują również funkcje wychowawcy.

2. Rozporządzenie płacowe nauczycieli wymaga wprowadzenia kilku zmian, których brak – zdaniem ZNP - powoduje naruszanie uprawnień nauczycieli do przysługującego im wynagrodzenia.

1) W rozporządzeniu płacowym należy wprowadzić minimalne stawki dodatków do wynagrodzenia w zakresie składników, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2 KN – a więc w zakresie dotyczącym dodatku motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy.

Obecnie wysokość stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków określa organ samorządu terytorialnego w stosownej uchwale, zawierającej regulamin wynagradzania. Jednakże często wysokość dodatków określana jest w przedziale od 0%, co faktycznie oznacza pozbawienie nauczyciela prawa do danego dodatku.

Tymczasem takie działanie jednostek samorządu terytorialnego stoi w sprzeczności z zakresem delegacji, o której mowa w art. 30 ust. 6 KN. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą sądów administracyjnych, zawarte w art. 30 ust. 6 KN upoważnienie w żadnym przypadku nie oznacza, że organ stanowiący gminy może decydować, kto i kiedy zachowuje prawo do wynagrodzeń, a kiedy je traci.⁴ Z tego względu należy wprowadzić normatywne regulacje dotyczące minimalnych stawek dodatków do wynagrodzenia, aby uniknąć naruszania uprawnień pracowniczych w treści aktów prawa miejscowego.

2) Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego dodatek za trudne warunki pracy powinien być powiązany z realizacją zadania polegającego na prowadzeniu zajęć z dziećmi posiadającymi orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego – w każdej sytuacji, a nie jedynie wtedy, gdy jest ono organizowane w szkole lub przedszkolu specjalnym. Zasada ta powinna dotyczyć pracy w ramach oddziałów integracyjnych i zespołów wczesnego wspomagania.

Obecne brzmienie § 8 r.płac.nau. nie uwzględnia zmian, jakie nastąpiły wraz z wprowadzeniem do obrotu prawnego rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. *w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym* (Dz.U. poz. 1113 ze zm.) – dalej r.o.k.dz.n.

W treści § 7 ust. 1, ust. 2 pkt 1 i ust. 3 pkt 1 r.o.k.dz.n. określono sytuacje w których prawo zobowiązuje do dodatkowego zatrudnienia nauczycieli posiadających kwalifikacje w zakresie pedagogiki specjalnej w celu współorganizowania kształcenia integracyjnego z uwzględnieniem realizacji zaleceń zawartych w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego.

Nauczyciele ci prowadzą zajęcia bezpośrednio z uczniami posiadającymi orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, co powoduje zrównanie ich statusu z nauczycielami zatrudnionymi w szkołach, przedszkolach i placówkach specjalnych. Powinno to prowadzić do zmiany w treści § 8 r.płac.nau. w taki sposób, aby nauczyciele wskazani w treści § 7 ust. 1, ust. 2 pkt 1 i ust. 3 pkt 1 r.o.k.dz.n. również zostali uprawnieni do dodatku za trudne warunki pracy.

⁴ Wyrok WSA w Gliwicach wyrok z dnia 27 listopada 2009 r., IV SA/GI 364/09
Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 30 października 2008 r., IV SA/Wr 368/08
Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 17 września 2008 r., IV SA/Wr 281/08
Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08

Zgodnie z treścią art. 127 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 910 z późn. zm.) w publicznych i niepublicznych: przedszkolach i szkołach podstawowych, w tym specjalnych, innych formach wychowania przedszkolnego, specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, specjalnych ośrodkach wychowawczych, ośrodkach rewalidacyjno-wychowawczych oraz poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradniach specjalistycznych - mogą być tworzone zespoły wczesnego wspomagania rozwoju dziecka w celu pobudzania psychoruchowego i społecznego rozwoju dziecka, **od chwili wykrycia niepełnosprawności** do podjęcia nauki w szkole, prowadzonego bezpośrednio z dzieckiem i jego rodziną.

W myśl § 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie organizowania wczesnego wspomagania rozwoju dzieci (Dz.U. poz. 1635) wczesne wspomaganie rozwoju dzieci organizowane jest w celu pobudzania psychoruchowego i społecznego rozwoju dziecka **od chwili wykrycia niepełnosprawności** do podjęcia nauki w szkole.

Zatem praca nauczycieli w ramach zespołów wczesnego wspomagania również jest prowadzona z dziećmi niepełnosprawnymi – tak jak w szkołach, przedszkolach i placówkach specjalnych. W związku z tym praca w ramach zespołów wczesnego wspomagania powinna zostać uwzględniona w treści § 8 r.płac.nau.

3) W treści § 2 rozporządzenia płacowego należy wprowadzić regulację umożliwiającą obliczenie stawki osobistego zaszeregowania w przypadku nauczycieli realizujących obowiązkowe pensum na podstawie art. 42 ust. 3 i 4a KN.

Obecnie obowiązujące normy prawne nie definiują pojęcia „stawki osobistego zaszeregowania” nauczyciela realizującego obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ust. 7 KN (konkretny wymiar wynika z treści umowy o pracę/aktu mianowania).

Zatem aby ustalić wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 KN, należy podzielić odpowiednią minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela wynikającą z tabeli ww. rozporządzenia, przez miesięczną liczbę godzin będącą wynikiem pomnożenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 3 lub ust. 7 KN, przez 4,16 - z zaokrągleniem do pełnych godzin, w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

Następnie stawkę wynagrodzenia zasadniczego zawartą w tabeli znajdującej się w załączniku do rozporządzenia płacowego nauczycieli (z uwzględnieniem stopnia awansu zawodowego i stopnia wykształcenia) dzieli się przez wskazaną liczbę miesięczną godzin pensum.

Tak ustalona stawka osobistego zaszeregowania stanowi np. podstawę do ustalenia wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych, jak również „standardową” stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy nauczyciela. Niezależnie od tego jakiego rodzaju zajęcia nauczyciel będzie realizował w ramach pracy np. w godzinach ponadwymiarowych, to zastosowanie będzie miała jedna stawka zaszeregowania osobistego.

4) Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje z postulatem wprowadzenia do treści rozporządzenia płacowego regulacji zmniejszającej proporcjonalnie wymiar obowiązkowego pensum zajęć o każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni wolne od

zajęć dydaktycznych zarządzane przez dyrektora szkoły. Takie rozwiązanie umożliwi ustalenie liczby godzin ponadwymiarowych występujących w niepełnych tygodniach pracy, a tym samym wynagrodzenia z tego tytułu.

Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia - za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych powinno się przyjmować tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 KN, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie powinna być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.

Na tej podstawie każdy dzień wolny obniża obowiązkowe pensum o 1/5. Po zmniejszeniu obowiązkowego pensum zajęć w ww. sposób uzyskujemy obowiązujący wymiar zajęć w danym tygodniu. Odnosząc ten wymiar do liczby godzin faktycznie przepracowanych przez nauczyciela w danym tygodniu - uzyskujemy w ten sposób liczbę godzin ponadwymiarowych oraz wysokość wynagrodzenia z tego tytułu.

Przepisy pragmatyki nauczycielskiej nie określają bowiem zasad obliczania godzin ponadwymiarowych w tygodniach w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktycznych zarządzane przez dyrektora szkoły, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia. Często prowadzi to do utraty prawa do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych.

W art. 30 ust. 6 pkt 2 KN stwierdza się, że organ prowadzący określa w uchwale szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Tak więc warunki obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych określa regulamin wynagradzania, podejmowany w trybie uchwały przez organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego. W przypadku szkół samorządowych nie ma więc ogólnie wiążącego (tj. obejmującego swoim obowiązaniem cały kraj) aktu prawnego, który regulowałby omawianą kwestię.

Zgodnie z obowiązującym prawem każdy organ prowadzący przyjmuje własne sposoby obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych.

Stanowisko Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 27 stycznia 2009 r. (sygn. DS-WPZN-RD-400-66/09) zawiera wykładnię, iż za nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe wynagrodzenie się nie należy. Jednak opinia ta w żaden sposób nie rozwiewa wątpliwości dotyczących ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela, dni ustawowo wolne od pracy, dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktycznych zarządzane przez dyrektora szkoły, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia. Żeby ustalić bowiem, że nauczyciel faktycznie nie zrealizował godzin ponadwymiarowych, należy najpierw ustalić czy i w jakim wymiarze w danym tygodniu one wystąpiły lub nie.

Stanowisko resortu edukacji nie odnosi się do tej kwestii.

Nie w każdym bowiem przypadku niezrealizowanie części obowiązkowego tygodniowego pensum musi się wiązać z niezrealizowaniem wszystkich przydzielonych nauczycielowi godzin ponadwymiarowych. Stąd istnieje

konieczność określania w regulaminach wynagradzania sposobu obliczania godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia.

Wprowadzenie tego zapisu ujedynolici zakres uprawnień pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i szkołach prowadzonych przez administrację rządową.

Z poważaniem

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego
Sławomir Fronczak
Sławomir Fronczak