



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

ROK ZAŁOŻENIA 1905

ZARZĄD GŁÓWNY

00-389 Warszawa, ul. Smulikowskiego 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

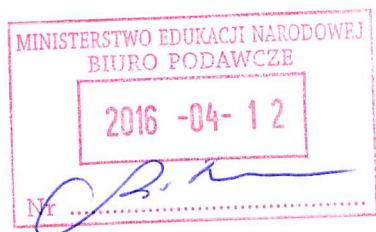
ZPE/022/13/KL/16

Warszawa, 12 kwietnia 2016

Szanowna Pani

Anna Zalewska

Minister Edukacji Narodowej



Sygn.DWST-WPZN.6000.1.2016.AR

W nawiązaniu do pisma z dnia 23 marca 2016 r. skierowanego do Związku Nauczycielstwa Polskiego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w sprawie 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 przedstawia następujące stanowisko w sprawie.

I. Uwagi ogólne i postulaty

1. Na wstępie należy zauważyć, że Ministerstwo Edukacji Narodowej kierując do Związku Nauczycielstwa Polskiego projekt niniejszego rozporządzenia do zaopiniowania, zastosowało nieprawidłowy tok konsultacji aktu normatywnego.

Zgodnie bowiem z treścią art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) – dalej KN, rozporządzenia przewidziane ustawą podlegają uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. W podobny sposób została określona formuła konsultacji aktów normatywnych w § 6 pkt 2 Porozumienia z dnia 15 listopada 2002 r. w sprawie zasad współdziałania Ministra Edukacji Narodowej i Sportu ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego w dziedzinie oświaty i wychowania (Dz.Urz.MEN. z 2003 r. Nr 1 poz. 6).

2. Nadchodzący rok szkolny będzie kolejnym rokiem stagnacji w zakresie wynagrodzeń nauczycielskich. Stawki wynagrodzenia zasadniczego nie ulegają zmianie w związku z utrzymaniem w ustawie budżetowej państwa wysokości kwoty bazowej dla nauczycieli na poziomie obowiązującym w roku 2012. W związku z tym nie wzrosną także wysokości średnich wynagrodzeń nauczycielskich.

Przez ostatnie lata wysokość nauczycielskich wynagrodzeń nie była waloryzowana nawet o stopień inflacji. Mamy więc do czynienia z sytuacją, której skutkiem jest faktyczna utrata wartości nauczycielskich wynagrodzeń w kolejnym roku.

W związku z powyższym Związek Nauczycielstwa Polskiego szczególnie naciska na postulat **podwyżki stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli** – z wyrównaniem od stycznia 2017 r. Związek Nauczycielstwa Polskiego zwraca uwagę, że zgodnie z treścią art. 30 ust. 11 KN podwyższenie wynagrodzeń dla nauczycieli następuje nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku. Ostatni raz regulacja art. 30 ust. 11 KN obowiązywała w odniesieniu do rozporządzenia płacowego z 2009 r. W związku z powyższym ZNP postuluje, aby podwyżka stawek wynagrodzenia zasadniczego uwzględniała dyspozycję wytykającą z treści art. 30 ust. 11 KN.

Ponadto Związek Nauczycielstwa Polskiego ponawia swe postulaty z lat ubiegłych, dotyczące m.in.:

- wprowadzenia mechanizmu corocznego waloryzowania stawek wynagrodzenia zasadniczego przynajmniej o stopień planowanej inflacji,
- zwiększenia udziału płacy zasadniczej nauczycieli w średnim wynagrodzeniu oraz przyjęcia zasady, że minimalny udział wynagrodzenia zasadniczego w średnim wynagrodzeniu nauczyciela dyplomowanego będzie wynosił 65%,

II. Szczegółowe propozycje zmian treści rozporządzenia

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 i pkt 4 KN. 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 orzecznictwa 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.¹ Z tego względu należy wprowadzić normatywne regulacje dotyczące minimalnych stawek dodatków do wynagrodzenia, aby uniknąć naruszania uprawnień pracowniczych w treści aktów prawa miejscowego.

2. ZNP występuje z postulatem zmiany § 5 pkt 2 lit. a rozporządzenia płacowego w zakresie zagwarantowania nauczycielom wychowania przedszkolnego prawa do dodatku z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy oddziału. Dodatek funkcyjny jest dodatkiem określonym w treści pragmatyki nauczycielskiej. Jest on elementem wynagrodzenia nauczycieli sprawujących określoną funkcję.

Z utrwalonej linii orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego² wynika, że wyłączenie wychowawców w przedszkolach z prawa do dodatku funkcyjnego prowadzi do nieuzasadnionego

¹ Wyrok WSA w Gliwicach wyrok z dnia 27 listopada 2009 r., IV SA/Gl 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

zróznicowania nauczycieli charakteryzujących się tą samą cechą prawnie relewantną, podczas gdy intencją prawodawcy było jednolite traktowanie wychowawców.

W związku z tym Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje do resortu edukacji, o wprowadzenie korekty w § 5 pkt 2 lit. a – w taki sposób, aby wychowawcy oddziału przedszkolnego również zostali objęci ww. normą.

3. Przepisy pragmatyki nauczycielskiej nie określają 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 zarządzone 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 będącym jednostką samorządu terytorialnego. W przypadku szkół samorządowych nie ma więc ogólnie wiążącego (tj. obejmującego swoim obowiązującym cały kraj) aktu prawnego, który regulowałby omawianą kwestię.

Zgodnie z obowiązującym prawem każdy organ prowadzący przyjmuje własne sposoby obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych – czasami kopiując regulacje z § 6 ust. 5 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. z 2009 r. Nr 60 poz. 494). 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 przyjmuje się 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 może 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 obowiązkowy wymiar zajęć w danym tygodniu. Odnosząc ten wymiar do ilości godzin faktycznie przepracowanych przez nauczyciela w danym tygodniu – uzyskujemy w ten sposób ilość godzin ponadwymiarowych, a tym samym wysokość wynagrodzenia z tego tytułu.

Przepisy te były jednak w niektórych przypadkach podważane przez wojewodów i sądy administracyjne. Z tego względu obowiązujący stan prawny nie sprzyja jasności i jednolitości regulacji w tym zakresie.

Stanowisko Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 27 stycznia 2009 r. (sygn. DS-WPZN-RD-400-66/09) zawiera jasną dyspozycję, iż za nieprzepracowane godziny ponadwymiarowe wynagrodzenie się nie należy. Jednak opinia ta nadal 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 przecież 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.

Tak więc, aby obliczyć wynagrodzenie z tytułu godzin ponadwymiarowych w tygodniach w których przypadają dni wolne od pracy, przede wszystkim należy odnieść się do treści uchwały zawierającej regulamin wynagradzania nauczycieli. Jeżeli jednak takich regulacji uchwała ta nie zawiera, jedynym sensownym rozwiązaniem jest zastosowanie innych przepisów na zasadzie analogii (*analogia iuris*). Najbliższym systemowo przepisem jest przywołany powyżej § 6 ust. 5 rozporządzenia z dnia 3 kwietnia 2009 r. Jest to analogia wymuszona wystąpieniem luki prawnej przy jednoczesnym zobowiązaniu pracodawcy do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia, zaś z drugiej strony ustawowego prawa pracownika do otrzymania wynagrodzenia (które jest ogólną zasadą prawa pracy).

Lukę prawną należy usunąć przez nowelizację § 2 - przez dodanie ustępu 4 w brzmieniu:

„Dla 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 zarządzane przez dyrektora szkoły, oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub ¼, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dzień ustawowo wolny od pracy lub dodatkowy dzień wolny od zajęć zarządzany przez dyrektora szkoły”.

Wprowadzenie tego zapisu ujednotoczy zakres uprawnień pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i szkołach prowadzonych przez administrację rządową. Regulacji takiej nie można wprowadzić do treści regulaminów wynagradzania, ponieważ zapisy te są uchylane przez wojewodów w toku nadzoru instancyjnego (przekroczenie delegacji ustawowej do wydania aktu wykonawczego).

4. Istnieje także pilna potrzeba ujednoczenia treści rozporządzenia dotyczącego zakresu prac uprawniających nauczycieli do dodatku z tytułu trudnych warunków pracy. W szczególności chodzi tu o nauczycieli pracujących w oddziałach integracyjnych.

W art. 34 KN stwierdza się, że nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych dla zdrowia warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy. Z kolei w art.1 ust.1 pkt 1 KN zawarto zasadę, że ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni. Definicję pojęcia „nauczyciel” zawiera art.3 pkt 1 KN, który stwierdza, że ilekroć w ustawie jest mowa o nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników

W związku z treścią norm wskazanych powyżej należy powiedzieć, że kategoria nauczycieli oddziałów integracyjnych w całości podlegają przepisom Karty Nauczyciela, w tym regulacjom uprawniającym do wypłaty dodatku z tytułu trudnych warunków pracy – o których mowa w art. 34 KN.

Rozporządzenie płacowe nauczycieli w § 8 określa rodzaje prac zaliczanych do kategorii wykonywanych w trudnych warunkach. Zalicza się do nich prowadzenie przez nauczycieli zajęć rewalidacyjno-wychowawczych z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi umysłowo w stopniu głębokim, zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego.

Zgodnie z treścią art. 71b ust. 2a ustawy z dnia 7 września 1991r. *o systemie oświaty* (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.) – dalej u.s.o., w przedszkolach, i szkołach podstawowych, w tym specjalnych, mogą być tworzone zespoły wczesnego wspomagania rozwoju dziecka w celu pobudzania psychoruchowego i społeczno-rozwojowego dziecka, od chwili wykrycia niepełnosprawności do podjęcia nauki w szkole, prowadzonego bezpośrednio z dzieckiem i jego rodziną.

Wydane na podstawie art. 71b ust. 7 pkt 2 u.s.o rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lipca 2015 r. *w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych* (Dz.U. z 2015 r. poz. 1113) określa warunki organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie, wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki i metod pracy. Zgodnie z § 2 ust. 2 ww. rozporządzenia kształcenie dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie organizuje się na każdym etapie edukacyjnym, w integracji z pełnosprawnymi rówieśnikami, w środowisku najbliższym ich miejsca zamieszkania.

Z tak przedstawionego stanu prawnego wynika brak jednolitości przepisów dotyczących prac uprawniających do dodatku z tytułu trudnych warunków z zasadami dotyczącymi organizacji kształcenia wymagającego specjalnych metod pracy, określonych w rozporządzeniu MENiS z dnia 31 stycznia 2005 r. *w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli ogólne warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzanie za pracę w dniu wolnym od pracy* i z dnia 24 lipca 2015 r. *w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych*.

W związku z powyższym należy wprowadzić zmianę do treści § 8 pkt 8 rozporządzenia płacowego z dnia 31 stycznia 2005 r. zmierzającą do objęcia oddziałów integracyjnych zakresem działania tego przepisu.

Treść proponowanej zmiany – w § 8 pkt 8 otrzymuje brzmienie:

„8) zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych, integracyjnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) integracyjnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego.”

5. Związek występuje z postulatem przesunięcia nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli po Studium Nauczycielskim do III kategorii zaszerogowania.

ZNP występuje o zrównanie zasad kształtowania wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli legitymujących się dyplomem ukończenia studium nauczycielskiego, pedagogicznego studium technicznego, studium wychowania przedszkolnego, studium nauczania początkowego – jak dla nauczycieli legitymujących się dyplomem ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych.

W § 1 pkt 4 rozporządzenia MEN z dnia z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1264) wszystkie wyżej wskazane formy kształcenia nauczycieli ujęto w jednej kategorii – „zakładów kształcenia nauczycieli”.

Skoro na gruncie ww. rozporządzenia nauczyciele, którzy ukończyli studium nauczycielskie, pedagogiczne studium techniczne, studium wychowania przedszkolnego, studium nauczania początkowego zrównano z kwalifikacjami nauczycieli absolwentów kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych – to także na gruncie rozporządzenia płacowego wszyscy ci nauczyciele powinni być objęci jedną kategorią płacową. Wynika to z nadrzędnej w prawie pracy zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Z poważaniem -

