



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/022/09/KL/18

Warszawa, 05 marca 2018 r.

Szanowna Pani

Anna Zalewska

Minister Edukacji Narodowej

Sygn.DWST-WPZN.6000.2.2017.EB

W nawiązaniu do pisma z dnia 09 lutego 2018 r. Ministerstwa Edukacji Narodowej, 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 przedłożony projekt.

Uwagi ogólne i postulaty

1. W projekcie rozporządzenia określono nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, uwzględniając 5% podwyżkę wynagrodzeń od dnia 1 kwietnia 2018 r. W związku z tym, że w roku bieżącym nie przewidziano wyrównania podwyżki wynagrodzeń od 1 stycznia 2018 r., faktyczna podwyżka wynagrodzeń w skali roku wynosić będzie 3,75%. Odliczając inflację szacowaną w roku 2018 na 2,3% uzyskujemy podwyżkę wynagrodzeń nauczycielskich na poziomie 1,45 %.

2. Należy zauważyć, że sposób dokonania podwyżki wynagrodzeń nie uwzględnia zasady określonej w treści art. 30 ust. 11 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – dalej KN, stwierdzającej, że podwyższenie wynagrodzeń dla nauczycieli następuje nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

Postulatem ZNP jest, aby wypłata podwyżki wynagrodzeń następowała z wyrównaniem od 1 stycznia 2018 r., zgodnie z dyspozycją art. 30 ust. 11 KN, tak aby w skali roku kalendarzowego zachowany został 5% wskaźnik podwyżki.

Jednocześnie ZNP podtrzymuje swój wcześniejszy postulat zwiększenia wynagrodzeń nauczycieli o 15% od 1 stycznia 2018 r.

3. Związek Nauczycielstwa Polskiego podnosi, że koszt podwyżek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli został sfinansowany ze środków pochodzących rezerwy celowej nr 81, a nie ze środków dodatkowych przewidzianych w budżecie państwa na sfinansowanie tego zadania.

W projekcie budżetu na rok 2018 w zakresie oświaty i wychowania oraz edukacyjnej opieki wychowawczej zwiększono część oświatową subwencji ogólnej o 1.169.799 tys. zł (43.079,3 mln zł w stosunku do 41.909,9 mln zł w roku ubiegłym – co daje wzrost o 2,8%. Należy jednak zauważyć, że wzrost w wysokości 2,8% został osiągnięty poprzez likwidację rezerwy celowej nr 81 i zaliczenie jej wysokości do ogólnej kwoty subwencji oświatowej.

Pierwotnie bowiem – w projekcie ustawy budżetowej państwa na rok 2018 (wersja – sierpień 2017 r.) część oświatowa subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego została zaplanowana na rok 2018 w wysokości 41.932.752 tys. zł i miała być tylko o 0,1 p.% wyższa od kwoty części oświatowej subwencji ogólnej określonej w ustawie budżetowej na rok 2017.

Jednocześnie w kolejnym projekcie budżetu państwa (wersja – sierpień 2017 r.) w rezerwie celowej nr 81 znalazła się kwota 1.092.000.000 zł z przeznaczeniem na podwyższenie wynagrodzeń dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

W Informacji MEN o projekcie budżetu państwa na rok 2018 (wersja – październik 2017 r.) rezerwy celowej nr 81 już nie było.

Z tego względu należy uznać, że rezerwa ta została zaliczona do ogólnej kwoty subwencji oświatowej, gdyż po zsumowaniu pierwotnej kwoty subwencji oświatowej (41.932.752 tys. zł) i kwoty rezerwy celowej nr 81 otrzymujemy w przybliżeniu kwotę subwencji oświatowej określonej w Informacji MEN (43.024.752 tys. zł – stan na październik 2017 r.).

Należy zauważyć, że rezerwy celowe są tworzone w budżecie państwa na wydatki, których szczegółowy podział na pozycje klasyfikacji budżetowej nie jest możliwy do dokonania w okresie opracowywania projektu ustawy budżetowej.

Likwidacja rezerwy celowej nr 81 w kwocie 1.092.000.000 zł zdecydowanie zmniejszy możliwości amortyzowania konieczności finansowania niespodziewanych wydatków związanych z realizacją zadań oświatowych państwa – w tym dodatkowych kosztów, jakie ponoszą samorządy w związku z reformą ustroju oświaty (adaptacja budynków, dowożeniem dzieci etc.).

4. Związek Nauczycielstwa Polskiego podnosi, że koszt podwyżek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli został sfinansowany ze środków pochodzących z likwidacji wielu elementów wynagrodzenia nauczycieli, wydłużenia awansu zawodowego, zaostreniem zasad udzielania urlopu dla poratowania zdrowia, a także redukcją zatrudnienia w oświacie związanej z likwidacją gimnazjów.

Ostatnia nowelizacja ustawy Karty Nauczyciela dokonała likwidacji szeregu składników wynagrodzenia nauczycieli, których łączny koszt stanowi oszczędność po stronie budżetu państwa. W związku z tym, że podwyżka wynagrodzeń została sfinansowana z rezerwy celowej nr 81, zaś wzrost części oświatowej wynosi jedynie 0,1 p.%, uznać należy, że w głównej mierze koszt podwyżek finansowany jest z oszczędności związanych z likwidacją dodatków do wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych.

Zlikwidowany został dodatek mieszkaniowy, z którego korzystali nauczyciele zamieszkali na wsi lub miastach do 5000 mieszkańców. Środki z likwidacji dodatku – jak przyznaje MEN – stanowią część zaplanowanej w 2018 r. podwyżki. Z dodatku mieszkaniowego korzystało około 200 000 nauczycieli w całym kraju. W przypadku tej

grupy nauczycieli podwyżka wynagrodzenia zasadniczego będzie stanowiła co najwyżej kompensację utraty prawa do dodatku mieszkaniowego, nie zaś faktyczną podwyżkę wynagrodzenia.

Zlikwidowany został także zasiłek na zagospodarowanie dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie, co również stanowi oszczędność w wydatkach finansowanych z części oświatowej.

Oszczędności przyniesie też wydłużenie ścieżki awansu z 10 do 15 lat, ponieważ wysokość wynagrodzenia nauczycieli zależna jest w ogromnej mierze właśnie od posiadanego przez nauczyciela stopnia awansu zawodowego. Jednocześnie minimalna różnica kwot wynagrodzenia zasadniczego występująca pomiędzy stopniem nauczyciela stażysty, a stopniem nauczyciela kontraktowego (70 zł brutto dla najwyższego poziomu wykształcenia), powoduje, że dopiero uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego zmienia wysokość wynagrodzenia w sposób zauważalny (337 zł brutto dla najwyższego poziomu wykształcenia) – ale taka podwyżka następuje dopiero po 8 latach pracy.

Zaostrzenie przepisów dotyczących udzielania urlopów dla poratowania zdrowia, stanowią kolejny element „finansujący” obecne podwyżki. Wprowadzono kryterium nieprzerwanego, siedmioletniego okresu zatrudnienia, warunkującego nabycie prawa do urlopu. Jednakże wystąpienie ponad 3 miesięcznej przerwy w zatrudnieniu powodować będzie skutek w postaci rozpoczęcia biegu ww. okresu od początku. Zawężono także katalog stanów zdrowotnych umożliwiających skorzystanie z urlopu, a także wprowadzono wymóg badań u lekarza medycyny pracy. To wszystko powoduje, że dostępność urlopu dla poratowania zdrowia dla nauczycieli ulegnie kategorycznemu ograniczeniu, a tym samym spowoduje brak konieczności kosztów finansowania tego urlopu.

Wreszcie podwyżka wynagrodzeń nauczycieli została sfinansowana z likwidacji etatów nauczycielskich w związku z reformą ustroju oświaty, związaną z likwidacją etatów. Według danych MEN w wyniku reformy pracę straciło 6 634 nauczycieli w całym kraju, zaś według danych ZNP – ponad 9 tysięcy etatów. Należy jednak zauważyć, że likwidacja etatów nauczycielskich jest odroczone ze względu na to, że gimnazja i oddziały gimnazjalne są nadal w trakcie wygaszania. Ostateczny rozmiar likwidacji etatów nauczycielskich będzie znany dopiero w 2019 r. w związku z zakończeniem działania gimnazjów, jak i skutkami organizacyjnymi w szkołach w których funkcjonowały oddziały gimnazjalne.

Jednocześnie w związku z przekształceniami organizacyjnymi dotyczącymi ustroju oświaty, kilka tysięcy nauczycieli pracuje w ograniczonych wymiarach zatrudnienia, także w wymiarze zdecydowanie niższym niż ½ etatu, co również stanowi oszczędność w zakresie wydatków budżetu państwa w zakresie wynagrodzenia nauczycieli.

5. Porównując stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustaloną w 2018 r. w wysokości 2100 zł do stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli doskonale widać, że nadal w dwóch przypadkach wynagrodzenie to jest niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. W trzech przypadkach stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadają zaś w zasadzie wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Należy zauważyć, że stawki wynagrodzenia minimalnego dla nauczyciela stażysty (1877 zł) i dla nauczyciela kontraktowego (1923 zł) w 3 kategorii poziomu wykształcenia zostały określone w wysokości odpowiednio 223 zł i 177 zł niższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2017.

Zdaniem ZNP w przypadku nauczycieli stażystów i kontraktowych nie ma możliwości skompensowania stawek wynagrodzenia zasadniczego innymi składnikami wynagrodzenia (dodatkiem za wystugę lat, funkcyjnym, godzinami ponadwymiarowymi) do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż nauczyciele ci albo nie nabywają prawa do określonych składników, albo nie mają doświadczenia do wykonywania określonej pracy

W związku z powyższym ZNP żąda zdecydowanego zwiększenia stawek wynagrodzenia zasadniczego, które zostały ustalone w stawkach niższych niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązująca w 2018 r.

6. Biorąc pod uwagę, że przez ostatnie kilka lat nie dokonano jakichkolwiek podwyżek wynagrodzeń nauczycielskich, zaproponowany wzrost wynagrodzenia zasadniczego, a zwłaszcza sposób jego finansowania ze zlikwidowanych składników wynagrodzenia nauczycieli, ograniczonych etatów, wydłużenia ścieżki awansu zawodowego, zdaniem ZNP uwłacza godności zawodu nauczyciela.

Zawód nauczyciela jest zawodem zaufania społecznego, wobec którego zostały określone wysokie standardy etyczne, jak również wymogi dotyczące kwalifikacji oraz konieczność nieustannego doskonalenia zawodowego. Za szczególnymi wymogami dotyczącymi standardów wykonywania zawodu nauczycielskiego nie idzie jednak troska o należyte wynagradzanie nauczycieli. Niestety – wskazanie, że w sześciu przypadkach stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli są niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, ukazuje lekceważący stosunek kolejnych ekip rządowych do zawodu nauczyciela.

Szczegółowe propozycje zmian treści rozporządzenia

Rozporządzenie płacowe nauczycieli wymaga wprowadzenia kilku zmian, których brak – zdaniem ZNP – powoduje naruszanie uprawnień nauczycieli do przystępującego 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 orzecniczą 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. W treści § 2 rozporządzenia płacowego należy wprowadzić regulację umożliwiającą obliczenie stawki osobistego zaszerogowania w przypadku nauczycieli realizujących obowiązkowe pensum na podstawie art. 42 ust. 3 i 4a KN. Obecnie obowiązujące normy prawne nie definiują pojęcia „*stawki osobistego zaszerogowania*” 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

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
Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08

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.

3. 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 utrwałonej linii orzeczniczej Naczelnego Sądu Administracyjnego² wynika, że wyłączenie wychowawców w przedszkolach z prawa do dodatku funkcyjnego prowadzi do nieuzasadnionego zróżnicowania 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.

4. 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 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 – 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

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

(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 obowiązkujący 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, a tym samym wysokość wynagrodzenia z tego tytułu.

Przepisy te były jednak w niektórych przypadkach podważane przez wojewodów i sądy administracyjne. Z tego względu obowiązkujący 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 przecieżyć 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 zarządzony 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).

5. 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 pedagogicznych.

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

Rozporządzenie płacone 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 wspomaganie rozwoju dziecka w celu pobudzania psychoruchowego i społeczno-rozwoju 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 ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania 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.”

Z poważaniem -


WICEPREZES
Zarządu Głównego ZNP
Krzysztof Baszczyński