



# 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

ZPE/302/7/KL/18

www.znp.edu.pl e-mail: znp@znp.edu.pl

Warszawa, 12 grudnia 2018 r.

Pani

Anna Zalewska

Minister Edukacji Narodowej

*Wansom Per Minister*

W nawiązaniu do propozycji Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczącej zmian w systemie wynagradzania nauczycieli, Związek Nauczycielstwa Polskiego przesyła następującą opinię.

W zakresie przedstawionej propozycji zmian w systemie finansowania zadań oświatowych, polegającej na przeformułowaniu zasad obliczania części oświatowej subwencji ogólnej z ucznia na oddział, Związek Nauczycielstwa Polskiego informuje, że w chwili obecnej nie przedstawi swojego stanowiska, ze względu na ogólnikowy charakter propozycji resortu edukacji.

Jednocześnie Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje z postulatem przywrócenia obowiązku corocznego uchwalania i uzgadniania treści regulaminów wynagradzania nauczycieli przez organy prowadzące szkoły ze związkami zrzeszającymi nauczycieli.

1. Związek Nauczycielstwa Polskiego jest zwolennikiem utrzymania systemu średniego wynagrodzenia opartego o kwotę bazową określaną corocznie w ustawie budżetowej i o wskaźniki procentowe dla każdego stopnia awansu zawodowego nauczycieli.

Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego z katalogu składników wchodzących w skład średniego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 z późn. zm.) – dalej KN, powinny jednak zostać wyłączone niektóre elementy wynagrodzenia, które przez swój charakter zaburzają dokonanie prawidłowej analizy osiągnięcia średnich wynagrodzeń na terenie danej jednostki samorządu terytorialnego.

W opinii Związku Nauczycielstwa Polskiego z katalogu składników wchodzących w skład średniego wynagrodzenia powinny zostać wyłączone godziny ponadwymiarowe, odprawy emerytalno-rentowe, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy, nagrody jubileuszowe oraz dodatki za warunki pracy.

Wyłączenie powyższych składników spowoduje skutek w postaci zwiększenia udziału procentowego wynagrodzenia zasadniczego w średnim wynagrodzeniu. Jest to postulat Związku Nauczycielstwa Polskiego od wielu lat. W związku z tym istnieje także potrzeba wprowadzenia ustawowych zapisów dotyczących ustalenia procentowego wskaźnika udziału wynagrodzenia zasadniczego w średnich wartościach wynagrodzenia, określonych w art. 30 ust. 3 KN.

2. Uzasadnieniem dla wyłączenia godzin ponadwymiarowych z kategorii średniego wynagrodzenia jest łatwość manipulowania tym składnikiem przez organy prowadzące w celu zmniejszenia kosztów wynagrodzenia nauczycieli przy jednoczesnym faktycznym zwiększeniu obowiązkowego pensum.

Zgodnie z treścią art. 35 ust. 1 KN, przydzielenie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych może nastąpić w *szczególnych wypadkach*, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Praktyka funkcjonowania tego przepisu świadczy, że dyspozycja występowania „*szczególnych wypadków*” umożliwiająca w ogóle przydzielenie godzin ponadwymiarowych, jest ignorowana tak przez dyrektorów szkół układających arkusze organizacyjne szkoły, jak i przez organy prowadzące szkoły, akceptujące te arkusze. Praktyka wskazuje, że w każdym, corocznie przyjmowanym arkuszu organizacyjnym szkoły, z ogólnej liczby godzin dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczych, obligatoryjnie wydziela się określoną pulę godzin ponadwymiarowych - bez badania zaistnienia szczególnych przesłanek ustawowych takiego wyodrębnienia.

Dodatkową argumentacją na rzecz tej zmiany jest to, że obecnie godziny ponadwymiarowe nie pełnią roli uzupełniającej w organizacji pracy szkoły, lecz rolę obowiązkową, co jest sprzeczne z ich istotą. Liczbę godzin ponadwymiarowych uwzględnia się w strukturze średniego wynagrodzenia oraz przy wyliczaniu kwoty różnicy, jednak nie przelicza się ich na pełne etaty, co prowadzi do zaburzenia wyników przeprowadzonych badań.

Tak więc za pomocą godzin ponadwymiarowych samorząd może osiągać średnie wynagrodzenie w sytuacji, w której sztucznie organizacyjnie zawyżana jest liczba godzin ponadwymiarowych na etat.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które z mocy prawa jest składnikiem wynagrodzenia ujmowanym do średniego wynagrodzenia na poziomie stopni awansu zawodowego, powoduje systemowe zaniżenie realnego wynagrodzenia nauczycieli za godzinę pracy z dzieckiem.

W ostatnich latach wzrasta udział godzin ponadwymiarowych w przeliczeniu na etat nauczyciela, co powoduje rosnący udział tej części wynagrodzenia w średnim wynagrodzeniu. Tym samym zachodzą przesłanki do obniżenia innych składników wynagrodzenia będących pod kontrolą samorządu ze względu na osiągnięcie wysokości średniego wynagrodzenia lub ograniczenia wysokości dodatku uzupełniającego.

3. Uzasadnieniem dla wyłączenia z kategorii średniego wynagrodzenia odprawy emerytalno-rentowej, odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy oraz nagrody jubileuszowej jest ich okazjonalny charakter, a także to, że nie są one bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy nauczycielskiej.

Zdaniem Związku Nauczycielstwa Polskiego wynagrodzenie średnie powinno zawierać tylko te składniki, do których nauczyciel może faktycznie nabyć prawo w trakcie zatrudnienia. Natomiast wszelkiego rodzaju odprawy, a także nagroda jubileuszowa, nie stanowią składników wynagrodzenia do których nauczyciel może nabyć prawo w związku z wykonywaniem pracy, lecz są to świadczenia wypłacane w związku z zakończeniem stosunku pracy – związane z wypowiedzeniem, nabyciem uprawnień emerytalno-rentowych lub wypracowaniem określonej liczby lat w zawodzie nauczyciela.

Uznanie wyżej wskazanych składników jako elementów średniego wynagrodzenia jest rozwiązaniem systemowo niezrozumiałym.

Funkcjonalnie rozwiązanie to służy tej samej manipulacji finansowej, jaka występuje w przypadku godzin ponadwymiarowych. Jeżeli samorząd w wyniku przeprowadzonej przez siebie likwidacji szkoły zwolni nauczycieli i wypłaci im odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy, automatycznie kwota odprawy będzie liczyła się do

średniego wynagrodzenia. Ten sam mechanizm występować będzie w przypadku przechodzenia przez nauczycieli na emerytury, renty i świadczenie kompensacyjne, a także otrzymywania nagród jubileuszowych.

W takiej sytuacji pozostali nauczyciele szkół prowadzonych przez tenże organ mogą z tego powodu osiągać niższe wynagrodzenia ze względu na zawyżenie wysokości średniego wynagrodzenia na terenie danej jednostki samorządu terytorialnego, a także zmniejszeniu ulegnie wysokość dodatku uzupełniającego.

4. Uzasadnieniem dla wyłączenia dodatku za warunki pracy z kategorii średniego wynagrodzenia jest nieuzasadniony wpływ tegoż dodatku na kwestię osiągnięcia średniego wynagrodzenia nauczycieli w szkołach prowadzonych przez powiaty. Umieszczenie dodatku za warunki pracy w średnim wynagrodzeniu z art. 30 ust. 3 KN powoduje nieuzasadnioną łatwość osiągnięcia średniej w przypadku powiatów i w wielu przypadkach jego pozorność.

Powiat wypłaca pewną wartość dodatków za warunki pracy, których wysokość jest wystarczająca do osiągnięcia średniego wynagrodzenia z art. 30 ust. 3 KN. Tymczasem w gminie, nauczyciele i tak otrzymają wyrównanie w postaci jednorazowego dodatku uzupełniającego. W ostatecznym rachunku w jednym i drugim przypadku nauczyciele średnio otrzymają wynagrodzenie w podobnej wysokości tylko dlatego, że z regulacji normatywnych dla części nauczycieli z powiatów przewiduje się specjalny dodatek, faktycznie zawyżający wysokość średniego wynagrodzenia.

Wyjęcie tego dodatku ze średniego wynagrodzenia określonego w art. 30 ust. 3 KN powinno iść w parze z określeniem jego minimalnych poziomów lub zasad jego przyznawania w określonej wysokości na poziomie rozporządzenia.

Z powiatem

WICEPREZES  
Zarządu Głównego ZNP  
*Krzysztof Baszczyński*