



# 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/022/65/KL/19

Warszawa, 16 stycznia 2019 r.

Szanowna Pani

**Anna Zalewska**  
Minister Edukacji Narodowej

Sygn.DWST-WPZN.6000.3.2019.BA

W nawiązaniu do pisma 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. Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje z wnioskiem zwiększenia o **1000 zł** kwoty bazowej określonej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej, stanowiącej podstawę do obliczenia stawek średniego wynagrodzenia nauczycieli.

W związku z tym, że ustawa budżetowa na rok 2019 określa kwotę bazową dla nauczycieli w wysokości 3.045,21 zł, postulat Związku dotyczy ustalenia kwoty bazowej na poziomie 4.045,21 zł. Średnie stawki wynagrodzenia nauczycieli wynosić więc powinny:

- dla nauczyciela stażysty (100% kwoty bazowej) – **4.045,21 zł**,
- dla nauczyciela kontraktowego (111% kwoty bazowej) – **4.490,18 zł**,
- dla nauczyciela mianowanego (144% kwoty bazowej) – **5.825,10 zł**,
- dla nauczyciela dyplomowanego (184% kwoty bazowej) – **7.443,18 zł**.

2. Uwzględniając udział wynagrodzenia zasadniczego w średnim wynagrodzeniu nauczycieli według Systemu Informacji Oświatowej<sup>1</sup>, wynoszący odpowiednio: 81,14% dla nauczyciela stażysty, 76,69% dla nauczyciela

<sup>1</sup> System Informacji Oświatowej – stan na 31 marca 2018 r.

kontraktowego, 66,82% dla nauczyciela mianowanego i 62,03% dla nauczyciela dyplomowanego, średnie stawki wynagrodzenia zasadniczego powinny wynosić:

- dla nauczyciela stażysty – **3282,28 zł**,
- dla nauczyciela kontraktowego – **3443,51 zł**,
- dla nauczyciela mianowanego – **3892,33 zł**,
- dla nauczyciela dyplomowanego – **4617 zł**.

W związku z powyższym treść tabeli zawierającej stawki wynagrodzenia zasadniczego na wszystkich stopniach awansu zawodowego z uwzględnieniem poziomu wykształcenia, powinny proporcjonalnie odzwierciedlać ww. wskazane średnie stawki wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stopniach awansu zawodowego.

**3.** 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.

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.

**4.** Przedstawiona w treści projektu rozporządzenia podwyżka wynagrodzenia zasadniczego o 5% jest nie do zaakceptowania.

Porównując stawkę minimalnego wynagrodzenia za pracę ustaloną w 2019 r. w wysokości 2250 zł do stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli doskonale widać, że nadal w jednym przypadku wynagrodzenie to jest niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. W dwóch przypadkach stawki wynagrodzenia zasadniczego są równe kwocie wynagrodzenia minimalnego, a w dwóch innych są do niego zbliżone.

Należy zauważyć, że stawki wynagrodzenia minimalnego dla nauczyciela stażysty na 2 i 3 poziomie wykształcenia stanowią w zasadzie kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, a na 1 poziomie wykształcenia (najwyższym) stanowi kwotę wyższą od kwoty minimalnego wynagrodzenia o jedynie 288 zł.

W przypadku nauczycieli stażystów i kontraktowych nie ma możliwości skompensowania stawek wynagrodzenia zasadniczego innymi składnikami wynagrodzenia (dodatkiem za wysługę lat, funkcyjnym, godzinami ponadwymiarowymi) do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż nauczyciele ci albo nie nabywają prawa do określonych składników, albo nie mają właściwego 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 2019 r.

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 zakreślone 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 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 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 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.<sup>2</sup> 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 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

---

<sup>2</sup> 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

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.

Zgodnie z treścią art. 127 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 996 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 wspomaganie 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 wspomaganie 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 wspomaganie również jest prowadzona z dziećmi niepełnosprawnymi – tak jak w szkołach, przedszkolach i placówkach specjalnych. W związku z tym praca w ramach zespołów wczesnego wspomaganie 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 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 orzecniczej Naczelnego Sądu Administracyjnego<sup>3</sup> 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.

5. 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 regulowałaby 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

<sup>3</sup> 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

ponadwymiarowe 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. 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 ujednotoczy zakres uprawnień pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i szkołach prowadzonych przez administrację rządową.

Z poważaniem -

WICEPREZES  
Zarządu Głównego ZNP  
*Krzysztof Baszczyński*