



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/022/21/KL/20

Warszawa, 24 sierpnia 2020 r.

Szanowny Pan

Dariusz Piontkowski

Minister Edukacji Narodowej

Sygn.DWST-WPZN.6000.1.2020.BA

W nawiązaniu do pisma Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 4 sierpnia 2020 r., dotyczącego konsultacji społecznych treści 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.

Zaproponowany wzrost minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego o 6% od 1 września 2020 r. w odniesieniu do całego roku 2020 stanowi podwyżkę wynagrodzenia o 0,5% za każdy miesiąc kalendarzowy (średniorocznie) oraz faktyczną podwyżkę 2% łącznie za cztery ostatnie miesiące roku 2020.

Bez wątpienia nie jest to znacząca podwyżka biorąc pod uwagę, że ceny towarów i usług konsumpcyjnych w czerwcu 2020 r. w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku wzrosły o 3,3% (przy wzroście cen usług – o 7,4% i towarów – o 1,8%)¹.

Wobec powyższego Związek Nauczycielstwa Polskiego postuluje wzrost stawek wynagrodzenia zasadniczego o 10%, co pozwoli na osiągnięcie dynamiki wzrostu jaka jest w gospodarce narodowej.

¹<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-w-czerwcu-2020-roku,2,104.html>

Szczegółowe propozycje zmian w treści rozporządzenia:

- określenie jednolitych zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych w okresie pracy zdalnej – ze szczególnym uwzględnieniem wykonywania pracy przez część miesiąca,
- 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, tj. wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową w przypadku nauczycieli realizujących obowiązkowe pensum na podstawie art. 42 ust. 3, ust. 5c i ust. 7 KN, oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nauczycieli realizujących obowiązkowe pensum na podstawie art. 42 ust. 5c i ust. 7 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.

I. Ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii, wymusiło ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty, oraz organizację pracy zdalnej przez dyrektorów szkół, co wynika z § 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. *w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19* (Dz.U. poz. 493) – dalej r.szcz.rozw.

Sposób rozliczenia zajęć w formie zdalnej lub realizowanych w innej formie zostało przekazane do kompetencji dyrektora szkoły, na podstawie § 7 ust. 2 r.szcz.rozw. Zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, ustala dyrektor szkoły.

Zgodnie z treścią § 7 ust. 1 r.szcz.rozw. zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość nauczyciel realizuje w ramach obowiązującego go przed dniem wejścia w życie rozporządzenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami albo na ich rzecz, a w przypadku godzin zajęć realizowanych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych,

wychowawczych lub opiekuńczych - w ramach godzin nadwymiarowych, o których mowa w art. 35 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 z późn.zm.) – dalej KN.

Rozporządzenie nie określa jednak żadnych szczegółowych wskazówek normatywnych odnośnie sposobu zasad zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, zatem uznać należy, że wprowadza w tej kwestii praktycznie całkowitą swobodę decyzyjną po stronie dyrektora szkoły i organu prowadzącego szkołę.

Rozporządzenie nie wskazuje także żadnych zasad określania wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych - z uwzględnieniem kontekstu szczegółowych uwarunkowań związanych z realizacją pracy dydaktycznej w formie zdalnej lub innej niestandardowej formie.

Praktyka wskazuje, że ww. regulacje prawne są zbyt ogólne i zawierają zbyt daleko idący zakres swobody decyzyjnej dyrektora szkoły. W konsekwencji sposób w jaki dyrektorzy dokonywali rozliczenia pracy zdalnej prowadził do ukształtowania niejednolitej praktyki w zależności od decyzji podejmowanej w danej szkole. Często sposób rozliczania pracy zdalnej w sposób bezprawny narzucany był przez organy prowadzące.

Prowadzi to niejednolitych zasad w ukształtowaniu zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego, zwłaszcza w sytuacji wykonywania pracy zdalnej przez część miesiąca, a ponadto utraty prawa do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych.

W związku z tym istnieje potrzeba wprowadzenia jednolitych zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych nauczycieli realizujących pracę w formie zdalnej lub innej niestandardowej formie w okresie ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty. Nauczyciele objęci pragmatyką nauczycielską powinni mieć w skali kraju jednolicie ukształtowane uprawnienia pracownicze w zakresie wynagrodzeń, które nie mogą być uzależnione od dowolności decyzji dyrektora szkoły czy organu prowadzącego.

W myśl art. 18(3c) § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn.zm.) – dalej 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.

Obecne regulacje nie określają żadnych jednolitych zasad, co prowadzi do naruszania praw pracowniczych i dyskryminacji.

II. 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.płac.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 nieuzasadnionego 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 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 Karcie Nauczyciela.

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 myśl art. 18(3c) § 1 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.

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 rozróżniających 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 nadwymiarowe 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.płac.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.

III. Rozporządzenie płacowe nauczycieli wymaga wprowadzenia także kilku innych 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 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.⁴ Z tego względu należy

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

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 9 sierpnia 2017 r. *w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym* (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1309 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.

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

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

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, ust. 5c i ust. 7 KN.

Obecnie obowiązujące normy prawne nie definiują pojęcia „*stawki osobistego zaszeregowania*”, tj. wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową nauczyciela realizującego obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3, ust. 5c ust. 7 KN (konkretny wymiar wynika z treści umowy o pracę/aktu mianowania).

Rozporządzenie płacowe w treści § 2 ust. 2 r.płac.nau. określa jedynie sposób obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o którym mowa w art. 42 ust. 4a KN, a w konsekwencji także minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla tychże nauczycieli (§ 2 ust. 3 r.płac.nau.).

Istnieje potrzeba analogicznego uregulowania kwestii ustalania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową dla nauczycieli, których pensum ustalane jest na podstawie art. 42 ust. 3, ust. 5c i ust. 7 KN, a także minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli, których pensum ustalane jest na podstawie art. 42 ust. 5c i ust. 7 KN.

Zatem, aby prawidłowo rozwiązać kwestię ustalania wynagrodzenia za jedną godzinę przeliczeniową, jak również stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego należy rozszerzyć zakres § 2 ust. 2 r.płac.nau. o odesłanie do art. 42 ust. 3, ust. 5c i ust. 7 KN, zaś § 2 ust. 3 r.płac.nau. o odesłanie do art. 42 ust. 5c i ust. 7 KN

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 zarządzone przez dyrektora szkoły. Takie rozwiązanie umożliwi ustalenie liczby godzin nadwymiarowych występujących w niepełnych tygodniach pracy, a tym samym wynagrodzenia z tego tytułu.

Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe 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 nadwymiarowych 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 nadwymiarowych, 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 nadwymiarowych oraz wysokość wynagrodzenia z tego tytułu.

Przepisy pragmatyki nauczycielskiej nie określają bowiem zasad obliczania godzin nadwymiarowych 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 nadwymiarowych.

W art. 30 ust. 6 pkt 2 KN stwierdza się, że organ prowadzący określa w uchwale szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe. Tak więc warunki obliczania wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych 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 nadwymiarowych.

Stanowisko Departamentu Strategii Ministerstwa Edukacji Narodowej z 27 stycznia 2009 r. (sygn. DS-WPZN-RD-400-66/09) zawiera wykładnię, iż za nieprzepracowane godziny nadwymiarowe wynagrodzenie się nie należy. Jednak opinia ta w żaden sposób nie rozwiewa wątpliwości dotyczących ustalenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe 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 ujednolici zakres uprawnień pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i szkołach prowadzonych przez administrację rządową.

Związek Nauczycielstwa Polskiego domaga się uzgodnienia przedmiotowego projektu aktu prawnego w trybie art. 4 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela.

Z poważaniem

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego
Sławomir Broniarz
Sławomir Broniarz