



## MINISTER EDUKACJI NARODOWEJ

Warszawa, 13 marca 2018 r.

DWST-WPZN.054.20.2018.EB

Pan  
Marek Kuchciński  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

### **Odpowiedź na zapytanie nr 6703**

*Szanowny Panie Marszałku,*

składam na Pana ręce odpowiedź na zapytanie Pana Posła Jana Mosińskiego w sprawie sytuacji płacowej pracowników oświaty.

*Szanowny Panie Pośle,*

odpowiadając na Pana zapytanie, uprzejmie informuję.

W listopadzie 2016 r. Minister Edukacji Narodowej powołał Zespół ds. statusu zawodowego pracowników oświaty, w ramach którego przedstawiciele reprezentatywnych związków zawodowych zrzeszających nauczycieli, przedstawiciele organizacji jednostek samorządu terytorialnego reprezentowanych w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz strona rządowa dyskutują na temat kierunków zmian przepisów oświatowych. Jednym z tematów podjętych przez Zespół jest system wynagradzania nauczycieli. Możliwość modyfikacji tego systemu, w tym ew. powiązanie płac nauczycielskich z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej będzie analizowana w ciągu prac Zespołu, z udziałem ekspertów Ministerstwa Finansów.

Odnosząc się do kwestii wzrostu wynagrodzeń nauczycieli uprzejmie informuję, iż począwszy od tego roku rozpoczęto wdrażanie planu podwyższenia

wynagrodzeń nauczycieli o ok. 15,8 proc. w ciągu trzech lat, co jest porównywalne z przewidywanym w tym okresie wzrostem przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – 15,9 proc. Kolejne podwyżki zostaną wprowadzone od stycznia 2019 r. oraz od stycznia 2020 r. Należy przypomnieć, że ostatnia podwyżka płac nauczycieli miała miejsce w 2012 r. W 2017 r. po raz pierwszy od 5 lat nauczyciele otrzymali waloryzację wynagrodzeń.

Od 1 kwietnia br., w związku z podwyższeniem kwoty bazowej dla nauczycieli średnie wynagrodzenia nauczycieli wzrosną o 5,35 procent. Podwyższenie wynagrodzeń dotyczy wszystkich nauczycieli zatrudnionych na podstawie przepisów ustawy – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r. poz. 1189 z późn. zm.).

Jednocześnie informuję, iż do ustalenia wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w kuratoriach oświaty, zarówno na stanowiskach wizytatorów, jak i specjalistów, stosuje się przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2016 r. poz. 125).

Stosownie do art. 91a ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1189) nauczycielom mianowanym i dyplomowanym zatrudnionym w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych przysługują uprawnienia wynikające z art. 9a-9i, art. 51, art. 58-60, art. 86, art. 88 i art. 90 ww. ustawy.

Zgodnie z powyższym do wizytatorów zatrudnionych w kuratoriach oświaty nie ma zastosowania przepis art. 30 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela dotyczący średnich wynagrodzeń. W myśl art. 32 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela nauczycielom mianowanymi i dyplomowanym zatrudnionym na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty przysługuje wynagrodzenie i inne świadczenia, określone dla członków korpusu służby cywilnej w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1889).

Ze względu na przytoczone regulacje prawne, wizytatorów nie dotyczyły zrealizowane w ostatnich latach, podwyżki wynagrodzeń nauczycieli.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych w kuratoriach oświaty, kuratorzy oświaty mogą kształtować politykę wynagrodzeniową w ramach wysokości posiadanych środków, ujętych w paragrafach na wynagrodzenia osobowe.

W ustawie budżetowej na rok 2016 przewidziane były większe środki na wynagrodzenia pracowników nadzoru pedagogicznego – członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w kuratoriach oświaty. Natomiast w ustawie budżetowej na rok 2018 przewidziano środki na zwiększenie etatów w tych jednostkach budżetowych. Dodatkowe środki w kwocie 1 628 tys. zł z przeznaczeniem na ten cel zostały ujęte w dziale 801, w rozdziale 80136 ww. ustawie budżetowej.

Rozstrzygnięcia dotyczące zwiększenia środków na wynagrodzenia pracowników nadzoru pedagogicznego zatrudnionych w kuratoriach oświaty mogą być przedmiotem decyzji przy planowaniu budżetu państwa na rok 2019.

Ponadto informuję, że status prawny pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zgodnie z art. 7 ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 59 i 949) określają przepisy ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902). W związku z powyższym, do tej grupy pracowniczej nie mają zastosowania przepisy ustawy – Karta Nauczyciela, jak również przepisy wykonawcze do tej ustawy.

Resortem właściwym do zajęcia stanowiska w ww. sprawie oraz w kwestiach dotyczących przepisów ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847) jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Poniżej przedstawiam stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przekazane do resortu.

Odnosząc się do wynagrodzeń pracowników samorządowych, w tym także pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w szkołach samorządowych, należy podkreślić, że podstawą ustalania poziomu wynagrodzeń tych pracowników, w zależności od zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz stażu pracy są przepisy wydane na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.), tj.:

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1786, z późn. zm.),
- regulamin wynagradzania wydawany przez pracodawcę samorządowego.

Należy przy tym mieć na uwadze, że rozporządzenie Rady Ministrów określa jedynie minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Kształtowanie całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników pozostaje w gestii pracodawców samorządowych. Instrumentem prawnym

umożliwiający kształtowanie przez pracodawców wynagrodzeń pracowników samorządowych jest - wymieniony wyżej - regulamin wynagradzania, wydawany na podstawie art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych. Pracodawca samorządowy ma swobodę w prowadzeniu zakładowej polityki płac i kształtowaniu całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stosownie do potrzeb i możliwości finansowych. Rozwiązania zawarte w rozporządzeniu zostały wypracowane na podstawie wyników uzgodnień międzyresortowych, opiniowania przez partnerów społecznych (w tym na forum Rady Dialogu Społecznego) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego, a także przeprowadzonych konsultacji publicznych.

Jednocześnie pragnę poinformować, że obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwają prace nad nowym rozporządzeniem Rady Ministrów. Konieczność jego wydania wynika przede wszystkim ze zmian dokonanych ustawą z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. poz. 1930), która - na podstawie art. 37 ust. 1 - zobowiązuje do wydania nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Dotychczasowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych zachowuje moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie ww. przepisu – nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy (tj. do dnia 19 maja 2018 r.).

W przedmiotowym projekcie nowego rozporządzenia wiele dotychczasowych regulacji zostało utrzymanych. Jednak z uwagi na prawie dziesięcioletni okres obowiązywania dotychczasowych przepisów, a także napływające do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wątpliwości w zakresie ich stosowania oraz potrzebę ich dostosowania do zmieniających się innych przepisów prawa (np. w zakresie wymogów kwalifikacyjnych lub nazewnictwa czy aktualnych uwarunkowań) – w projekcie proponuje się wprowadzenie również nowych rozwiązań.

W dniu 16 lutego br. projekt został skierowany do uzgodnień, opiniowania z partnerami społecznymi oraz Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego, a także konsultacji publicznych. Treść projektu dostępna jest na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji.

Natomiast, problematykę dotyczącą minimalnego wynagrodzenia, w tym jego zakresu składnikowego, reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847). Zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy, przy porównywaniu wysokości wynagrodzenia pracownika z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę brane są pod uwagę wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem składników wymienionych w ust. 5 tego artykułu, tj.: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Ustalona na warunkach określonych w ww. ustawie kwota minimalnego wynagrodzenia wyznacza dolną granicę wysokości wynagrodzenia przysługującego każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1 stycznia 2018 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 2 100 zł. Zgodnie z konstrukcją ustawową minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody (wypłacane miesięcznie bądź za okresy dłuższe) i dodatki do wynagrodzenia.

Dostrzegając potrzebę modyfikacji obecnego zakresu minimalnego wynagrodzenia za pracę w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu tego wynagrodzenia, od dnia 1 stycznia 2017 r. ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.) wyłączono dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Stosownie do art. 12 ww. ustawy, po upływie 24 miesięcy od dnia wejścia jej w życie Rada Ministrów przedstawi Sejmowi RP ocenę funkcjonowania wprowadzonych tą ustawą regulacji, w tym m.in. zmiany zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia w związku z wyłączeniem dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Analizując warianty zmiany konstrukcji minimalnego wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę m.in. obligatoryjne dodatkowe skutki finansowe dla pracodawców, wpływ na finanse publiczne oraz na rynek pracy. Należy jednak zaznaczyć, że ze względu na systemowy charakter oraz możliwe znaczące skutki finansowe, dokonanie zmian powinno odbywać się w sposób stopniowy i wyważony.

W związku ze zgłaszaniem do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej postulatami dotyczącymi rozpoczęcia prac legislacyjnych nad zmianą zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. wyłączenia dodatku za wieloletnią pracę, jak również przyjęcia innej konstrukcji tego wynagrodzenia w postaci minimalnego wynagrodzenia zasadniczego) podjęto działania mające na celu wstępne szacowanie skutków wprowadzenia postulowanych zmian. Do jednostek administracji rządowej zostało skierowane pismo z prośbą o przekazanie informacji dotyczących skutków realizacji ww. postulatów, w odniesieniu do sytuacji kadrowej i finansowej tych jednostek. Obecnie gromadzone są informacje przekazywane przez ww. jednostki.

Przedstawiając powyższe wyjaśnienia uprzejmie proszę Pana Posła o ich przyjęcie.

*Z wyrazami szacunku,*

Z upoważnienia  
MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ  
Marzenna Drab  
Podsekretarz Stanu  
/ – podpisany cyfrowo/