

Raport Polskiego
Biura Eurydice

Zarobki nauczycieli szkolnych w Europie - na przykładzie wybranych krajów

Opracowanie:

Magdalena Górowska-Fells

Beata Płatos

Michał Chojnacki

WRZESIEŃ 2020



Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp | 3 |
| I. Status zawodowy nauczyciela i regulacje dotyczące zarobków | 4 |
| II. Czynniki wpływające na wysokość wynagrodzeń nauczycieli | 12 |
| III. Składniki wynagrodzenia nauczyciela | 19 |
| IV. Uprawnienia specjalne i socjalne | 28 |

Wstęp

Raport powstał na podstawie materiałów zebranych dla Ministerstwa Edukacji Narodowej w czerwcu 2020 roku. Głównym źródłem danych była publikacja Eurydice *Zarobki nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie 2017/18* (dostępna wyłącznie w wersji angielskiej na stronie eurydice.org.pl) oraz *National Education Systems* – baza danych zbierająca obszerne opisy krajowych systemów edukacji w 38 państwach europejskich.

Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej celem raportu jest przedstawienie czynników kształtujących poziom zarobków nauczycieli w poszczególnych krajach poprzez prezentowanie przykładów stosowanych rozwiązań systemowych. Stąd też raport informuje o poziomie wynagradzania nauczycieli w poszczególnych krajach tylko w niewielkim zakresie – tam, gdzie podanie konkretnych kwot było przydatne w opisywanych rozwiązaniach. Osoby zainteresowane poziomem wynagrodzeń nauczycieli w Europie zachęcamy do korzystania z anglojęzycznej, wyżej wymienionej publikacji *Zarobki nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie 2017/18*, która zawiera szczegółowe zestawienia dla ponad 40 systemów edukacji. Natomiast niniejszy raport dotyczy głównie wskazanych przez resort wybranych krajów: Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii (tu: Anglii i Szkocji), Finlandii, Węgier, Czech i Estonii. W wyjątkowych, interesujących przypadkach, podajemy przykłady rozwiązań stosowanych w innych krajach, np. Szwecji.

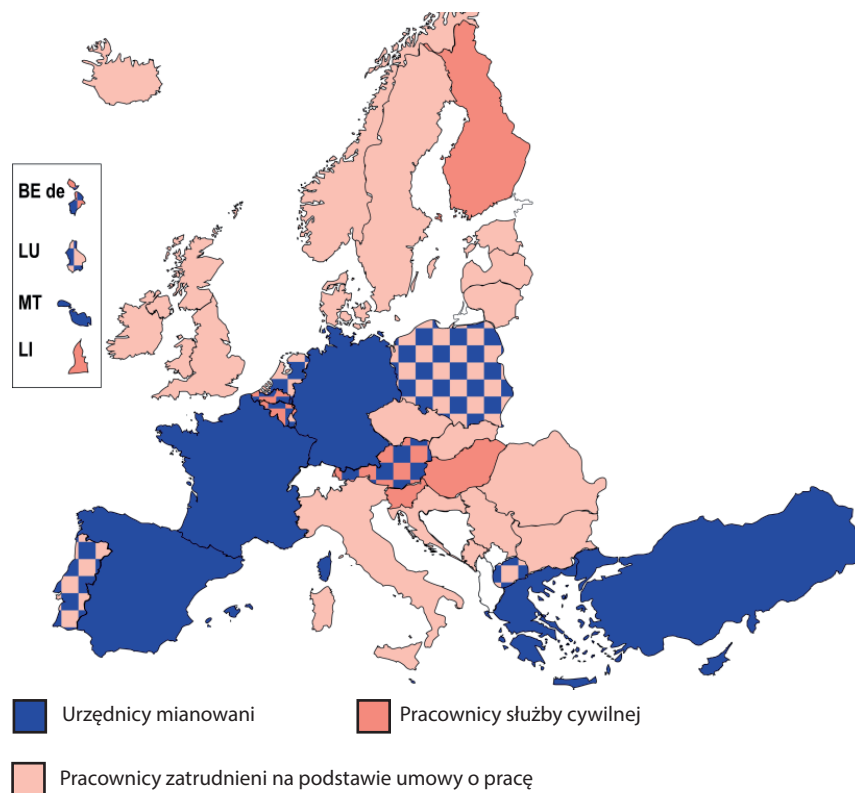
Zakres tematyczny raportu obejmuje następujące zagadnienia:

- I. Regulacje dotyczące zarobków nauczycieli – sposób, w jaki wynagrodzenia nauczycieli są regulowane w legislacji poszczególnych krajów i szczeble, na których podejmowane są decyzje o ich wysokości.
- II. Czynniki wpływające na poziom wynagrodzeń nauczycieli – od wykształcenia po struktury awansu zawodowego.
- III. Składniki wynagrodzenia nauczyciela, w tym dodatki do wynagrodzenia zasadniczego.
- IV. Uprawnienia specjalne i socjalne wynikające bezpośrednio z pracy w zawodzie oraz ogólnodostępne.

I. Status zawodowy nauczyciela i regulacje dotyczące zarobków

Sposób regulowania wynagrodzeń nauczycieli w danym kraju jest uzależniony od ich statusu zawodowego (patrz rys.1). Nauczyciele mający status mianowanych urzędników państwowych lub pracowników służby cywilnej są wynagradzani zgodnie z ogólną legislacją dotyczącą urzędników państwowych. Pozostali nauczyciele są zatrudniani na podstawie umowy o pracę.

Rys.1. Status zatrudnienia nauczycieli szkół publicznych na poziomie ISCED 2, 2014



Źródło: Zawód nauczyciela w Europie, Eurydice, 2014

Sposoby regulowania wynagrodzeń nauczycieli

W raporcie zidentyfikowano trzy główne sposoby regulowania wynagrodzeń nauczycieli w europejskich systemach edukacji (patrz rys 2.).

W większości systemów **wynagrodzenia nauczycieli są regulowane prawem na poziomie centralnym**, np. w Czechach, Estonii (ISCED 1-3), Francji, na Węgrzech w Anglii, lub regionalnym np. w Niemczech (ISCED 1-3 – landy).

Wynagrodzenia nauczycieli są także **ustalane na podstawie umów zbiorowych**, np. w Finlandii, Szkocji, Holandii, na Malcie, w Szwecji i Danii.

W nielicznych krajach **wynagrodzenia są regulowane decyzjami władz lokalnych** np. w Szwecji, w której stosuje się jednocześnie umowy zbiorowe, oraz w Estonii i Chorwacji w przypadku nauczycieli przedszkolnych.

Przykłady krajów stosujących określone sposoby wynagradzania nauczycieli

1. Wynagrodzenia regulowane przepisami prawa na poziomie centralnym. Status zawodowy nauczyciela: pracownik służby cywilnej

Niemcy

Nauczyciele szkół publicznych w zachodniemieckich krajach związkowych (*Länder*) są zwykle pracownikami służby cywilnej zatrudnianymi przez władze publiczne poszczególnych landów. Według struktur awansu zawodowego pracowników służby cywilnej, nauczycieli co do zasady zalicza się do wyższego poziomu służby cywilnej (*gehobener Dienst*) lub poziomu najwyższego (*höherer Dienst*). Nauczyciele pracujący w *Grundschulen* i *Hauptschulen* oraz w *Realschulen* (szkoły na poziomie ISCED 1 i 2) są przypisywani do poziomu wyższego, a nauczyciele *Gymnasien* i szkół zawodowych (ISCED 3) do poziomu najwyższego.

Nauczyciele ze statusem pracownika służby cywilnej podlegają regulacjom dotyczącym służby publicznej w poszczególnych landach. Wynagrodzenia oraz emerytury są regulowane przez ustawodawstwo dotyczące służby cywilnej (*Beamtenbesoldungsgesetze*) oraz przepisów emerytalnych dla służby cywilnej (*Beamtenversorgungsgesetze*) w poszczególnych landach.

Po ukończeniu studiów i stażu nauczyciele są zwykle umieszczani na poziomie wynagradzania A 12 lub A 13 w siatce płac pracowników służby cywilnej. Wynagrodzenie nauczycieli ze statusem pracowników służby cywilnej jest regularnie rewaloryzowane zgodnie z legislacją, w zależności od sytuacji gospodarczej.

Nauczyciele, którzy nie mają statusu pracowników służby cywilnej (np. wszyscy nauczyciele w Berlinie) podlegają przepisom prawa pracy oraz układom zbiorowym dotyczącym wynagrodzeń.

Poniższy przykład przedstawia wynagrodzenie nauczycieli na początku kariery zawodowej, wynagrodzenie po 15 latach pracy oraz zarobki osiągnięte pod koniec kariery zawodowej (kwota średnia krajowa, w podziale na poziomy kształcenia). Obliczenie przeprowadzono na podstawie rocznych zarobków wszystkich nauczycieli ustalonych na podstawie siatki płac lub umowy o pracę nauczycieli zatrudnionych w szkołach publicznych. Dodatki i premie są w wykazie uwzględnione. Podane przykłady dotyczą nauczycieli, którzy nie otrzymują dodatków rodzinnych i na dzieci. Dane dotyczą roku szkolnego 2017/2018.

| Poziom nauczania | Roczne zarobki brutto (w euro) | | |
|------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------------|
| | Wynagrodzenie początkowe | 15 letni staż pracy | Maksymalne wynagrodzenie |
| ISCED 1 | 48 698 | 59 948 | 63 867 |
| ISCED 2 | 54 055 | 65 186 | 70 997 |
| ISCED 3 | 56 941 | 68 577 | 77 856 |

Francja

Wszyscy nauczyciele na wszystkich poziomach edukacji są pracownikami służby cywilnej (od przedszkola po szkolnictwo wyższe). Nauczyciele w szkołach prywatnych są rekrutowani przez poszczególne szkoły, ale mimo to są wynagradzani z budżetu państwa na tych samych zasadach, co nauczyciele w szkołach publicznych.

Wynagrodzenie zasadnicze francuskich nauczycieli jest określone przez władze centralne w ten sam sposób dla szkół publicznych i prywatnych.

Wynagrodzenia nauczycieli przedszkolnych i szkolnych są obliczane na podstawie siatki płac. Wynagrodzenie zasadnicze regularnie wzrasta, także wtedy, gdy nauczyciel awansuje. Zmiany w sposobie zaszerogowania są mniej lub bardziej dynamiczne w zależności od jakości pracy nauczyciela i podejmowanego doskonalenia zawodowego.

Przeciętnie nauczyciel osiąga najwyższe możliwe zarobki po 25 latach w przypadku nauczycieli szkół podstawowych, i po 29 – w przypadku nauczycieli certyfikowanych, którzy stanowią większość spośród nauczycieli szkół średnich.



Węgry

Nauczyciele mają status pracowników służby cywilnej (od ISCED 0) i warunki ich zatrudnienia są określane na wszystkich poziomach – krajowym, lokalnym i szkolnym. Na poziomie krajowym prawo dotyczące służby cywilnej jest uchwalane przez parlament – są to ogólne zasady i regulacje dotyczące zatrudniania pracowników służby cywilnej w publicznych instytucjach edukacyjnych (także prowadzonych przez władze lokalne).

Podstawy prawne zatrudniania nauczycieli są określone w legislacji krajowej. W instytucjach publicznych nauczyciele są zatrudniani na podstawie Ustawy o edukacji publicznej i Ustawy o służbie cywilnej.

Akty wykonawcze do obu ustaw obejmują dekrety rządu oraz dekrety ministerialne – regulują prawa i obowiązki nauczycieli, wynagrodzenie w zależności od rodzaju instytucji, w której nauczyciele są zatrudnieni. Siatka płac pracowników służby cywilnej jest regulowana przez władze centralne. Zasady awansu zawodowego nauczycieli różnią się od tych dla pozostałych pracowników służby cywilnej. Zadanie zapewnienia edukacji w instytucjach publicznych należy do obowiązków rządu i w związku z tym minister edukacji powołał odrębną instytucję (Centrum Klebelsberg) do realizowania zadań związanych z edukacją (zarówno odnoszących się do finansowania, jak i zarządzania). Centrum Klebelsberg kieruje i nadzoruje 61 centrów zarządzania dystryktami szkolnymi, które są organami prowadzącymi dla szkół publicznych.

W sektorze prywatnym nauczyciel może mieć status pracownika służby cywilnej lub może być zatrudniony na umowę o pracę. W szkołach publicznych nauczyciele są zatrudniani wyłącznie jako pracownicy służby cywilnej.

Nauczyciele mają odrębną 5-stopniową ścieżkę awansu zawodowego, a co trzy lata są awansowani na kolejny szczebel siatki płac, z wyjątkiem nauczycieli stażystów.

Ścieżka awansu wiąże zarobki nauczyciela bezpośrednio ze spełnieniem jednolitych, określonych w legislacji wymagań. W rezultacie kariera zawodowa nauczyciela jest przewidywalna. Status pracownika służby cywilnej wiąże się także z szeregiem dodatków, zarówno obowiązkowych, jak i opcjonalnych. Nauczyciel ma także zagwarantowane miejsce pracy oraz płatne wakacje.

Kiedy nauczyciel po raz pierwszy jest zatrudniany, pracodawca nadaje mu kategorię wynagrodzenia i umieszcza ją w treści umowy o pracę. Kategoria zależy od kwalifikacji, wysługi lat i dotychczasowego stopnia awansu zawodowego. Tylko kwalifikacje związane z danym stanowiskiem są brane pod uwagę podczas ustalania kategorii.

Dyrektor szkoły ocenia pracę nauczyciela według systemu oceny kompetencji i pracy. Ocena może prowadzić do zmiany wynagrodzenia nauczyciela w porównaniu do siatki

płac, ale z zachowaniem wymogu minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w ustawie budżetowej. Dyrektor szkoły ocenia nauczyciela i może to prowadzić do zmiany wysokości wynagrodzenia lub odebrania dodatków.

2. Wynagrodzenia regulowane przepisami prawa na poziomie centralnym. Status zawodowy nauczyciela: zatrudnienie na umowę o pracę

Czechy

Warunki pracy nauczycieli (oraz pozostałych pracowników sektora edukacji) są określone centralnie w Kodeksie Pracy oraz pozostałych regulacjach dotyczących rynku pracy. Szczegółowe warunki pracy określa dyrektor szkoły, w porozumieniu ze związkami zawodowymi, jednak regulacje prawne stanowią podstawę wszystkich tych ustaleń.

Nauczyciela zatrudnia dyrektor szkoły na podstawie Kodeksu Pracy. Wszystkie działania dyrektora jako pracodawcy muszą być zgodne z tym kodeksem i pozostałymi regulacjami dotyczącymi rynku pracy. Nauczyciele nie są pracownikami służby cywilnej (wyjątkiem są ci zatrudnieni w szkołach wojskowych, policyjnych itp.).

Zasady wynagradzania nauczycieli w szkołach publicznych są również określone w Kodeksie Pracy i regulacjach towarzyszących. Wynagrodzenie jest wypłacane co miesiąc. W sektorze publicznym funkcjonuje koncepcja gwarantowanego wynagrodzenia (płacy minimalnej), poniżej której pracodawca nie może proponować wynagrodzenia. Płaca minimalna jest definiowana przez rząd w podziale na osiem grup pracowniczych (w zależności od rodzaju wykonywanej pracy). Wynagrodzenia nauczycieli w szkołach publicznych obecnie przekraczają płacę minimalną.

Dla nauczycieli ustalono odrębny system wynagrodzeń z siatką płac obejmującą 11 kategorii i 7 poziomów wynagrodzenia w każdej kategorii (patrz także część Awans zawodowy).

Estonia

W Estonii nauczyciele są zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Dyrektor szkoły zawiera umowę z nauczycielem na podstawie zapisów prawa pracy i regulacji odnoszących się do warunków zatrudniania nauczycieli. Nauczyciel jest zatrudniany bezterminowo, chyba że nie posiada wymaganych kwalifikacji lub jest zatrudniany na zastępstwo. Umowa określa m.in. uzgodnione wynagrodzenie, które jest uzależnione m. in. od wyników gospodarczych kraju, sposób obliczania wynagrodzenia, zasady wypłacania pensji, dodatki oraz definiuje inne opłaty ponoszone przez pracodawcę.

Minimalne wynagrodzenie nauczyciela szkoły podstawowej i średniej jest uzgodnione przez ministra edukacji oraz przedstawicieli władz lokalnych, właścicieli szkół prywatnych

i związków nauczycielskich. W przypadku, gdy takie ustalenia nie mogą być uzgodnione, minimalne wynagrodzenie określa rząd. W roku 2019 minimalne wynagrodzenie nauczyciela szkoły podstawowej i średniej pracującego w pełnym wymiarze czasu wynosiło 1250 euro miesięcznie. Nie określa się minimalnego wynagrodzenia dla nauczycieli przedszkoli.

Anglia

Nauczyciele są pracownikami sektora publicznego, ale nie są częścią służby cywilnej. Nie mają zagwarantowanego zatrudnienia i muszą sami szukać pracy.

Wynagrodzenia nauczycieli i warunki zawierania umów o pracę są corocznie określone przez rząd z uwzględnieniem rekomendacji Organu ds. nauczycieli szkolnych *School Teachers' Review Body (STRB)* w dokumencie dotyczącym warunków pracy i płacy (*School Teachers' Pay and Conditions Document (STPCD)*), ogłaszanym przez ministerstwo edukacji. Dokument zawiera m.in. minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia nauczycieli w szkołach publicznych, oraz zasady ich stosowania. Szkoły typu *academies* mogą, ale nie mają obowiązku stosować się do tych zaleceń.

Każda szkoła przyjmuje politykę wynagradzania i podaje termin, w którym dokona corocznego przeglądu wynagrodzeń nauczycieli.

Szkoły mają prawo do określania wynagrodzeń pod warunkiem przestrzegania ram statutowych zarobków minimalnych i maksymalnych, tempo wzrostu wynagrodzenia poszczególnych nauczycieli zależy wyłącznie od jakości ich pracy. Co roku pracodawca nauczyciela (władze lokalne lub zarząd szkoły) musi zdecydować, czy przyznać kolejną podwyżkę i na jakim poziomie. Podwyżka lub jej brak jest uzależniona od wyniku corocznej oceny pracy nauczyciela.

Obok wynagrodzenia zasadniczego nauczyciele mogą otrzymywać dodatki *Teaching and Learning Responsibility (TLR) payments* odnoszące się do dodatkowych zadań w zależności od ich charakteru i stopnia odpowiedzialności (od TLR3 – jednorazowe zadanie, TLR2 – długotrwała odpowiedzialność do TLR1 – funkcje kierownicze):

Dokument STPCD określa także minimalne i maksymalne stawki dla dodatków tego typu.

3. Wynagrodzenia nauczycieli ustalane na podstawie umów zbiorowych

Finlandia

Praca nauczyciela jest w zasadzie bezpieczna, a nauczyciele – zatrudnieni na stałych umowach o pracę – są bardzo rzadko zwalniani z pracy. Nauczyciele są zatrudniani przez władze lokalne, więc w przypadku zamknięcia szkoły są po prostu kierowani do innej.

Warunki pracy nauczycieli na wszystkich poziomach są uzgadniane na podstawie umowy zbiorowej oraz w odpowiednich regulacjach prawnych. Negocjacje zbiorowe są prowadzone regularnie co 1-3 lata przez związki zawodowe pracowników edukacji (OAJ) oraz organizacje pracodawców, najczęściej z władzami lokalnymi, które zatrudniają nauczycieli w szkołach powszechnych (szkoła łącząca funkcje szkoły podstawowej i średniej pierwszego stopnia) oraz średnich. Nauczyciele fińscy są świetnie zorganizowani – ponad 95% nauczycieli pracujących w pełnym wymiarze należy do związku zawodowego (od wychowawców w przedszkolach po nauczycieli akademickich).

Obecny system wynagradzania nauczycieli ma na celu poprawienie zarządzania edukacją na poziomie władz lokalnych, motywowanie pracowników oraz zapewnienie konkurencyjności wynagrodzeń oferowanych przez władze lokalne.

Wynagrodzenia nauczycieli są uzgadniane na szczeblu krajowym jako część umów zbiorowych dla pracowników sektora publicznego w edukacji. Umowy są rewidowane co 1-3 lata, dotyczy to nauczycieli od przedszkola po szkoły średnie.

Wynagrodzenia są ustalane na podstawie zakresu obowiązków, wymagań, efektów pracy, profesjonalizmu pracowników i ich doświadczenia. Dopuszczana jest pewna lokalna elastyczność w stosowaniu zapisów.

W roku 2018 rzeczywiste roczne zarobki nauczycieli wahały się od 33 tys. euro w edukacji przedszkolnej do 56 tys. euro w szkołach średnich drugiego stopnia.

Szkocja

Władze lokalne zatrudniają nauczycieli sektora publicznego. Warunki zatrudnienia są negocjowane na poziomie krajowym przez Szkocki Komitet Negocjacyjny Nauczycieli (*Scottish Negotiating Committee for Teachers (SNCT)*), organ zrzeszający władze lokalne, organizacje nauczycielskie oraz przedstawicieli rządu szkockiego.

SNCT negocjuje w sprawach dotyczących wynagrodzeń, tygodnia pracy, wymiaru urlopu, liczebności klas, zwolnień lekarskich, urlopów macierzyńskich i rodzinnych, dyscypliny i skarg, obowiązków nauczycieli oraz ich doskonalenia zawodowego. Ustalenia dotyczące zarobków nauczycieli wykwalifikowanych dotyczą także nauczycieli przedszkolnych.

Ustalenia z organizacjami nauczycielskimi oraz władzami lokalnymi mogą zmieniać niektóre ustalenia szczebla krajowego albo regulować obszary nieregulowane przez negocjacje krajowe.

Każda władza lokalna ma lokalny komitet negocjacyjny ds. nauczycieli, który zajmuje się sprawami rozstrzyganymi na szczeblu lokalnym, czyli dodatkami, zasadami zatrudnienia, awansem zawodowym, poszczególnymi zadaniami i obszarami odpowiedzialności,

dyscypliną zawodową i skargami. Wszystkie uzgodnienia lokalne muszą być zgłoszone do komitetu krajowego (SNCT).

Szczegółowe ustalenia dotyczące warunków pracy nie zawsze są dokonywane na szczeblu centralnym, lecz mogą być formułowane w umowie o pracę zawieranej między nauczycielem i zatrudniającymi go władzami lokalnymi. Nauczyciel nie ma statusu pracownika służby cywilnej.

Nauczyciele są także rejestrowani w wykazie *General Teaching Council for Scotland* i jest to gwarancja ich statusu zawodowego.

4. Wynagrodzenia regulowane na podstawie decyzji władz lokalnych

Szwecja

Większość nauczycieli jest zatrudniona przez władze lokalne, które negocjują warunki zatrudnienia i wynagrodzenia nauczycieli ze związkami zawodowymi. Wynagrodzenie nauczyciela jest ustalane na zasadach indywidualnych na poziomie lokalnym, zgodnie z zasadami wolnego rynku. Nie istnieje siatka płac, ale doświadczeni nauczyciele z reguły otrzymują wyższe zarobki.

II. Czynniki wpływające na wysokość wynagrodzeń nauczycieli

Analiza danych dotyczących systemów edukacji w Europie pozwala wyodrębnić kilka najistotniejszych czynników, które wpływają na poziom wynagrodzeń nauczycieli. Są to wykształcenie, typ szkoły w jakiej pracuje nauczyciel, staż pracy, stopień awansu zawodowego oraz poziom zaangażowania w pracę.

W poniższej analizie przedstawiamy szerszy opis tych czynników na przykładzie konkretnych rozwiązań funkcjonujących w poszczególnych krajach.

1. Wykształcenie nauczyciela

Węgry

Wynagrodzenie zasadnicze jest uzależnione od poziomu wykształcenia. Podstawą do obliczeń jest wynagrodzenie podstawowe ogłaszane corocznie w ustawie parlamentarnej. Nauczyciel z wykształceniem średnim otrzymuje 120% wynagrodzenia podstawowego, nauczyciel z tytułem licencjata – 180%, a z tytułem magistra – 200%. Po spełnieniu wymogów awansu zawodowego nauczyciel otrzymuje wyższą kategorię wynagrodzenia od pierwszego dnia kolejnego roku szkolnego.

Jeśli nauczyciel podniesie swoje kwalifikacje w trakcie zatrudnienia, ma prawo do wyższego wynagrodzenia odpowiadającego jego nowym kwalifikacjom, od pierwszego dnia kolejnego miesiąca po otrzymaniu dyplomu potwierdzającego nabycie kwalifikacji.

Anglia

Wynagrodzenie jest uzależnione od posiadania pełnych kwalifikacji. Nauczyciele są wynagradzani w czterech kategoriach:

- **Kategoria nauczyciela bez pełnych kwalifikacji.** Dotyczy osób, które kształcą się w celu uzyskania pełnych kwalifikacji nauczycielskich i instruktorów.
- **Kategoria główna.** Dotyczy nauczycieli z nowo uzyskanymi kwalifikacjami, którzy rozpoczynają karierę zawodową na najniższym poziomie tej kategorii.
- **Kategoria wyższa.** Dotyczy nauczycieli, którzy spełnili wymogi awansu zawodowego.
- **Kategoria liderów (*Leading practitioner*).** Dotyczy nauczycieli pełniących funkcje mentorskie i doradcze w zakresie umiejętności dydaktycznych. Szkoły ustalają kwoty wynagrodzenia na zasadach indywidualnych w ramach widełek określonych dla tej kategorii.

Szkoły mogą także tworzyć stanowiska pracy z wynagrodzeniem wykraczającym poza maksymalną kwotę określoną w legislacji dla kategorii liderów dla nauczycieli z pełnymi kwalifikacjami, którzy zajmują się głównie lub wyłącznie szkoleniem innych nauczycieli w zakresie umiejętności dydaktycznych.

Dalszy wzrost wynagrodzenia jest związany z podjęciem dodatkowych obowiązków.

Poniższa tabela prezentuje **zakres wynagrodzeń nauczycieli w Anglii i Walii z wyłączeniem Londynu i jego okolic w roku 2018/19**. W Londynie i okolicach oraz w południowej i południowo-wschodniej Anglii wynagrodzenia różnią się od reszty kraju z uwagi na wyższy koszt utrzymania.

| | Minimum | Maksimum |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nauczyciele bez pełnych kwalifikacji | £17,208 (€19,779) | £27,216 (€31,283) |
| Poziom główny | £23,720 (€27,264) | £35,008 (€40,239) |
| Poziom wyższy | £36,646 (€42,122) | £39,406 (€45,294) |
| Poziom liderów | £40,162 (€46,163) | £61,055 (€70,178) |

Źródło: *School Teachers' Pay and Conditions Document (STPCD)*, strony 19, 20, 22.

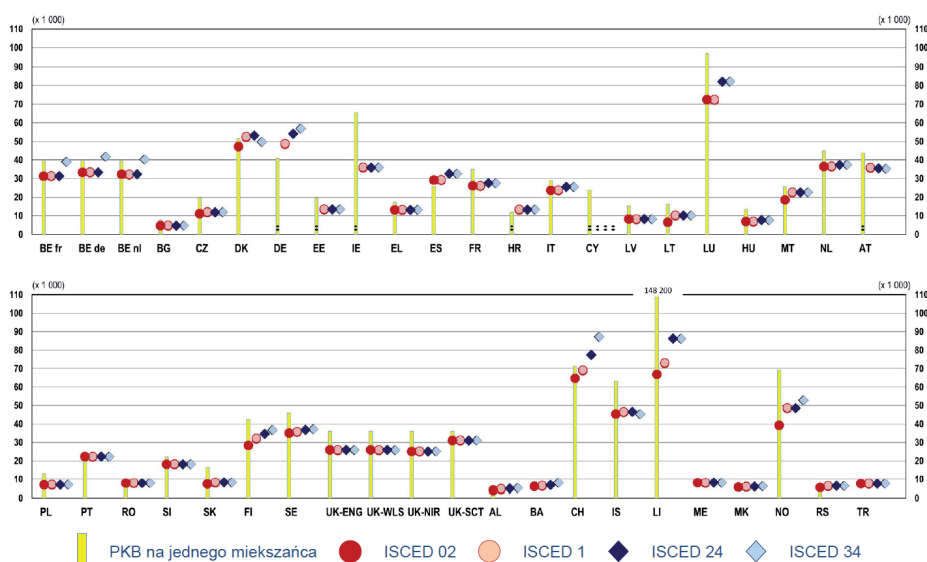
W niektórych krajach, w których obowiązują te same wymagania dotyczące wykształcenia dla poziomów ISCED 1-3, nauczyciele otrzymują jednakową pensję początkową dla wszystkich poziomów. Są to – Czechy i Estonia (gdzie do zatrudnienia na wszystkich poziomach wymagane jest wykształcenie magisterskie), oraz Anglia i Szkocja (gdzie do zatrudnienia na wszystkich poziomach wymagane jest wykształcenie na poziomie licencjata).

2. Typ szkoły, w jakiej pracuje nauczyciel

Nauczyciele szkół średnich zarabiają na ogół więcej od nauczycieli szkół podstawowych (przy tych samych wymaganiach co do poziomu wykształcenia), co pokazują poniższe przykłady:

- **Niemcy:** nauczyciele szkolni muszą mieć wykształcenie magisterskie, ale początkowa pensja w szkole średniej jest o prawie 9 tys. euro rocznie wyższa niż w szkole podstawowej
- **Francja i Finlandia:** do zatrudnienia we wszystkich typach szkół wymagane jest wykształcenie magisterskie, ale nauczyciele otrzymują wyższe pensje w szkołach średnich – Finlandia ok. 4 tys. euro rocznie różnicy, Francja – tylko ok. 1 tys. euro różnicy.

Rys.2. Roczne statutowe wynagrodzenie brutto w pełni wykwalifikowanego nauczyciela rozpoczynającego pracę w zawodzie w pełnym wymiarze czasu (euro), szkoły publiczne, 2017/18



Źródło: Raport Eurydice *Zarobki nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie 2017/18*.

3. Staż pracy

Duże różnice między pensją początkową i najwyższą oraz długi czas dochodzenia do najwyższych zarobków są obserwowane:

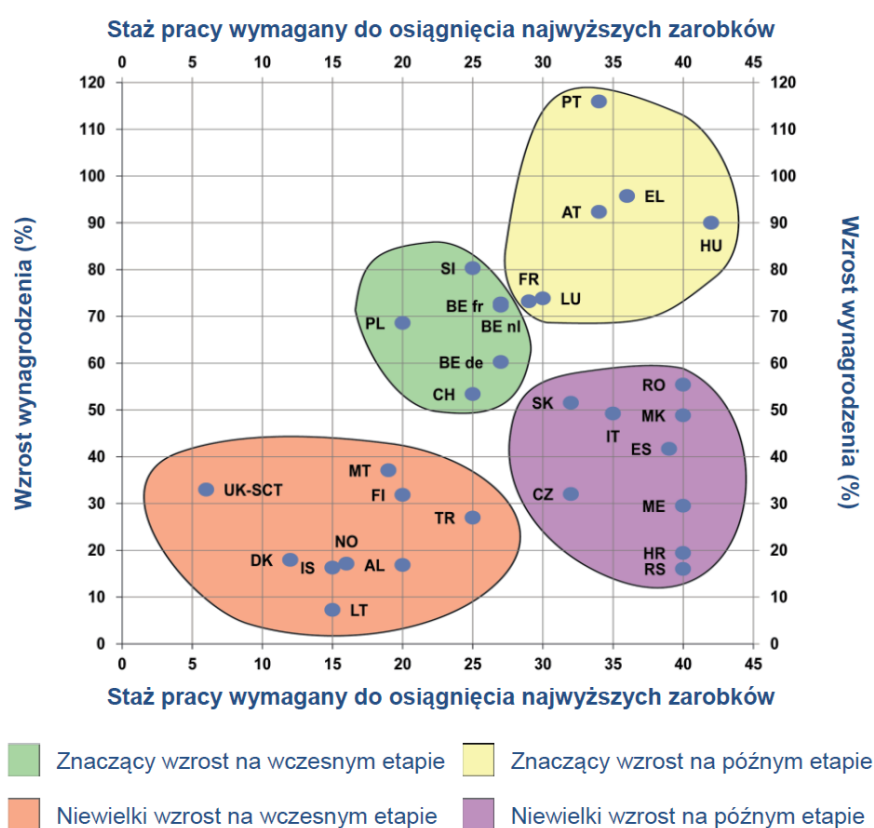
- W **Niemczech** wynagrodzenie może wzrosnąć od 48,7 tys. euro rocznie do 63,9 tys. euro rocznie (szkoła podstawowa) i od 57 tys. do 78 tys. (szkoła średnia). Nauczyciel osiąga najwyższe możliwe zarobki zwykle w wieku 50 lub 55 lat.
- We **Francji** wzrost jest nawet większy: od 26,1 tys. do 46,1 tys. euro rocznie dla nauczycieli szkół podstawowych, i od 27,5 tys. do 47,6 tys. – szkół średnich. Droga do najwyższych zarobków to 25 lat w przypadku nauczycieli szkół podstawowych i 29 lat – szkół średnich.
- Na **Węgrzech** – od 6,9 tys. euro rocznie do 13 tys. euro dla nauczycieli szkół podstawowych i od 7,6 do 14,5 dla nauczycieli szkół średnich (czas pracy do osiągnięcia maksymalnych zarobków: 42 lata dla wszystkich poziomów).

Nieco krótszy czas osiągnięcia najwyższych zarobków odnotowano w:

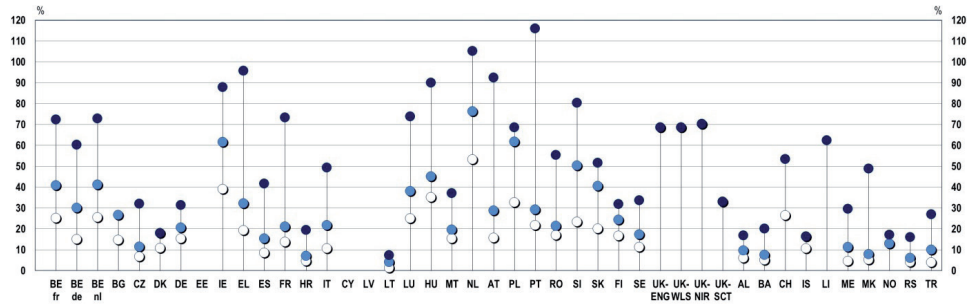
- **Finlandii** – 20 lat (szkoły powszechne – od 32 tys. do maksymalnie 42 tys. euro i średnie – od 37 do maksymalnie 49 tys. euro rocznie).
- **Szkocji** – liczba lat osiągnięcia maksymalnych zarobków to 6 (potem nauczyciel w zasadzie nie dostaje podwyżek).

Można uznać, że wysługa lat prowadzi do znacznego wzrostu zarobków nauczycieli (nawet do ich podwojenia), ale zajmuje to, z kilkoma wyjątkami, bardzo dużo czasu.

Rys.3. Wzrost wynagrodzenia i staż pracy wymagany do osiągnięcia najwyższych zarobków (ISCED 24), 2017/18



Rys. 4. Różnica między początkowymi zarobkami nauczycieli szkoły średniej I stopnia i ich zarobkami po 10 i 15 latach pracy, oraz zarobkami najwyższymi, 2017/18



Źródło dla Rys. 3 i 4: Raport Eurydice *Zarobki nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie 2017/18*.

4. Stopień awansu zawodowego

Awans wpływa na poziom wynagrodzenia tylko tam, gdzie struktura awansu zawodowego jest połączona ze wzrostem wynagrodzenia.

Poniżej podajemy przykłady rozwiązań stosowanych w poszczególnych krajach.

Francja

Wynagrodzenie zasadnicze wzrasta regularnie w miarę jak nauczyciel awansuje z jednego stopnia na kolejny. Dodatkowo wzrost uposażenia wynika z jakości pracy oraz ukończonych kursów doskonalenia zawodowego.

Czechy

Nauczyciele otrzymują wynagrodzenia zgodnie z siatką płac. Siatka obejmuje 11 kategorii i 7 poziomów wynagrodzenia w każdej kategorii.

Pracodawca umieszcza nauczyciela na odpowiednim poziomie wynagrodzenia w danej kategorii, biorąc pod uwagę jego kwalifikacje i zakres obowiązków określony w umowie o pracę. Nauczyciele są zwykle przypisani do kategorii od 8 do 13. Nauczyciele otrzymują 13 kategorię tylko w wyjątkowych przypadkach i dotyczy to głównie doradców szkolnych (*výchovný poradce*) z odpowiednimi kwalifikacjami oraz dyrektorów szkół. Kategoria 14 dotyczy wyłącznie osób, które pracują nad formułowaniem programów nauczania (krajowych i międzynarodowych).

Wynagrodzenia nauczycieli i pracowników oświaty według kategorii płac na podstawie Katalogu Pracy i wytycznych Ministerstwa Edukacji, Młodzieży i Sportu (wynagrodzenie roczne, wykaz obowiązujący od 1 stycznia 2018):

| Stanowisko | Minimalne wynagrodzenie roczne | Maksymalne wynagrodzenie roczne |
|--|--------------------------------|---------------------------------|
| Nauczyciel edukacji przedszkolnej zatrudniony w przedszkolu (<i>mateřská škola</i>), Nauczyciel odpowiedzialny za organizowanie czasu wolnego (<i>pedagog volného času</i>) | CZK 262 080 (EUR 10 184) | CZK 388 080 (EUR 15 080) |
| Nauczyciel szkoły podstawowej (<i>základní škola</i>), etap 1 i 2, Nauczyciel przedmiotów ogólnych i zawodowych w szkołach średnich drugiego stopnia (<i>střední škola</i>), konserwatoriach (<i>konzervatoř</i>) lub szkołach zawodowych (<i>vyšší odborná škola</i>), Nauczyciel w artystycznych szkołach podstawowych (<i>základní umělecká škola</i>), Nauczyciel prowadzący kursy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli (<i>pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků</i>), Pedagog specjalny (<i>speciální pedagog</i>), psycholog (<i>psycholog</i>) | CZK 336 240 (EUR 13 066) | CZK 484 440 (EUR 18 825) |
| Nauczyciel prowadzący praktyczną naukę zawodu | CZK 330 360 (EUR 12 837) | CZK 406 080 (EUR 15 780) |
| Asystent nauczyciela (<i>asistent pedagoga</i>) | CZK 162 600 (EUR 6 318) | CZK 378 240 (EUR 14 698) |
| Wychowawca (<i>vychovatel</i>) w placówkach różnego typu | CZK 262 080 (EUR 10 184) | CZK 447 960 (EUR 17 407) |

Źródło: baza Eurydice *National Education Systems*, 2020



Niemcy

Nauczyciele są przyporządkowani do poszczególnych kategorii siatki płac według zasad stosowanych dla pracowników służby cywilnej.

Odrębna siatka płac funkcjonuje dla nauczycieli, którzy mają kwalifikacje do pracy na konkretnym poziomie szkolnictwa (podstawowe, średnie I stopnia lub II stopnia).

Gdy nauczyciel staje się pracownikiem służby cywilnej, otrzymuje przeważnie kategorię od 3 do 5, kolejny awans połączony z przejściem do kolejnej kategorii wynagrodzenia ma zwykle miejsce po 2 latach, a potem regularnie co 3-4 lata. Nauczyciel osiąga najwyższe możliwe zarobki zwykle w wieku 50 lub 55 lat.

Węgry

Nauczyciel jest obowiązkowo promowany do wyższego poziomu wynagrodzenia co trzy lata.

Struktura awansu zawodowego nauczycieli obejmuje 5 stopni:

- Nauczyciel stażysta
- Nauczyciel I
- Nauczyciel II
- Nauczyciel mistrz
- Nauczyciel badacz

Wszyscy nauczyciele są zobowiązani do awansu na poziom "Nauczyciel I" i "Nauczyciel II".

5. Zaangażowanie w pracę

Francja

Wynagrodzenie zasadnicze wzrasta regularnie, w miarę jak nauczyciel awansuje z jednego stopnia na kolejny. Dodatkowo wzrost uposażenia wynika z jakości pracy oraz ukończonych kursów doskonalenia zawodowego.

Estonia

Dodatek może być wypłacony za dobre wyniki danej szkoły, jednak nie jest to popularne rozwiązanie.

Niemcy

Jakość pracy nauczyciela i jego doświadczenie są brane pod uwagę podczas decyzji o awansie do wyższej kategorii wynagrodzenia.

Anglia

Szkoły przyjmują własną politykę wynagradzania nauczycieli i podają konkretne daty, do których rozpatrzą możliwość podwyższenia wynagrodzenia.

Czechy

Nauczyciel może otrzymać wynagrodzenie za doskonałą lub dodatkową pracę. O wypłacie dodatku decyduje dyrektor szkoły. Może on też przyznać nauczycielowi jednorazową nagrodę.

III. Składniki wynagrodzenia nauczyciela

1. Wynagrodzenie zasadnicze plus dodatki

Niemcy

Wynagrodzenie nauczyciela ze statusem pracownika służby cywilnej składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku rodzinnego oraz innych dodatków.

Wynagrodzenie może także obejmować roczną premię specjalną, wysokość której jest ustalana przez landy dla poszczególnych sektorów. Premia jest wypłacana co miesiąc lub raz w roku. Niektóre landy zrezygnowały z wypłacania premii, inne włączyły ją do wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo premia specjalna może być wypłacona na każde dziecko.

Francja

Nauczyciele otrzymują wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki i wypłatę za nadgodziny podczas całego roku szkolnego, nawet podczas ferii. Podczas wakacji letnich nauczyciele otrzymują wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze.

Węgry

Wynagrodzenie nauczyciela składa się z minimum dwóch składników – wynagrodzenia obliczonego na podstawie siatki płac oraz dodatków wypłaconych za wykonanie dodatkowych zadań lub jako rekompensatę za warunki wykonywania pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest pochodną kwalifikacji nauczyciela oraz liczby lat pracy w służbie publicznej.

2. Powiązanie wynagrodzenia zasadniczego ze wskaźnikami makroekonomicznymi

Niemcy

Wynagrodzenie nauczycieli ze statusem pracowników służby cywilnej jest regularnie rewaloryzowane zgodnie z legislacją, w zależności od sytuacji gospodarczej.

Czechy

W sektorze publicznym funkcjonuje koncepcja gwarantowanego wynagrodzenia (płacy minimalnej), poniżej której pracodawca nie może proponować wynagrodzenia. Płaca minimalna jest definiowana przez rząd w podziale na osiem grup pracowniczych (w zależności od rodzaju wykonywanej pracy). Wynagrodzenia nauczycieli w szkołach publicznych obecnie przekraczają płacę minimalną. Gwarancja płacy minimalnej dotyczy także nauczycieli szkół niepublicznych.

Estonia

W umowie o pracę określa się uzgodnione wynagrodzenie, które zawiera element zależny od sytuacji gospodarczej kraju.

3. Typy dodatków do wynagrodzenia zasadniczego

1. Dodatki związane z wykonywaniem dodatkowych zadań i zwiększeniem zakresu odpowiedzialności

| Dodatek za: | Czechy | Estonia | Finlandia | Francja | Anglia | Szkocja | Węgry |
|---|--------|---------|----------------|---------|--------|---------|----------------|
| Dodatkowe obowiązki związane z zarządzaniem | ● | ● | ○ ^a | ● | ● | ◆ | ● |
| Nadgodziny | ● | ● | ● | ● | ● | ◆ | ● |
| Wsparcie dla uczniów | ● | ● | ◆ | ● | ◆ | ◆ | ◆ |
| Prowadzenie dodatkowych zajęć | ● | ● | ● | ● | ● | ◆ | ● ^b |
| Wsparcie w szkoleniu innych nauczycieli | ● | ● | ● | ● | ● | ◆ | ◆ |
| Wychowawstwo klasy | ● | ● | ● | ● | ● | ◆ | ◆ |
| Mentoring | ● | ● | ◆ | ● | ● | ◆ | ○ |

● tak ○ nie ◆ brak danych

a wyłącznie zmniejszenie pensum

b tylko ponad pensum

2. Dodatki związane z podnoszeniem kwalifikacji, udziałem w doskonaleniu zawodowym i jakością pracy nauczyciela

| Dodatek za: | Czechy | Estonia | Finlandia | Francja | Anglia | Szkocja | Węgry |
|--|--------|---------|----------------|---------|--------|---------|-------|
| Zdobycie wyższych kwalifikacji | ○ | ◆ | ◆ | ◆ | ○ | ◆ | ◆ |
| Ukończenie kursu doskonalenia zawodowego | ○ | ◆ | ◆ | ◆ | ○ | ◆ | ◆ |
| Wyjątkowe osiągnięcia zawodowe | ○ | ● | ● ^a | ◆ | ● | ◆ | ◆ |

● tak ○ nie ◆ brak danych

a rzadko



3. Dodatki związane ze szczególnymi warunkami pracy i innymi okolicznościami

| Dodatek | Czechy | Estonia | Finlandia | Francja | Anglia | Szkocja | Węgry |
|---|--------|---------|-----------|---------|--------|---------|-------|
| Za pracę z uczniami SPE | ● | ● | ◆ | ● | ● | ● | ● |
| Za pracę w rejonie trudnodostępnym geograficznie, trudnych warunkach społecznych lub z wyższymi kosztami utrzymania | ○ | ◆ | ● | ● | ● | ● | ● |
| Mieszkaniowy | ○ | ◆ | ◆ | ● | ◆ | ◆ | ◆ |
| Związany z sytuacją rodzinną | □ | ◆ | ◆ | □ | ◆ | ◆ | ◆ |

● tak ○ nie ◆ brak danych □ zasady ogólne

Źródło: na podstawie raportu Eurydice *Zarobki nauczycieli i dyrektorów szkół w Europie 2017/18*, opracowanie własne.

Uwaga: Niemcy – brak danych, o przyznaniu dodatku decydują władze na poziomie regionalnym lub niższym.

4. Przykłady krajów stosujących dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

Czechy

Regulacje odnoszące się do należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatkowe zadania są ustalane przez władze krajowe w formie legislacji. System wynagrodzeń uwzględnia rozróżnienie pomiędzy pracą w godzinach nadliczbowych (ponad 40 godzin w tygodniu) oraz w godzinach przekraczających pensum dydaktyczne.

Praca w godzinach przekraczających pensum dydaktyczne dotyczy sytuacji, gdzie tygodniowy czas pracy pozostaje bez zmian (nadal 40 godzin tygodniowo), ale proporcja pomiędzy liczbą godzin dydaktycznych i liczbą godzin pozostałych jest pozostawiona do decyzji dyrektora szkoły. Liczba godzin pensum jest określona w przepisach prawa i każda godzina dydaktyczna ponad pensum jest rejestrowana i odrębnie wynagradzana (szkoły publiczne). Nauczyciel ma prawo do dodatku w wysokości podwojonej kwoty, którą otrzymuje za godzinę pracy w ramach pensum. Zasadność wypłacenia wynagrodzenia za nadgodziny jest sprawdzana co miesiąc. Dotyczy to również nauczycieli pracujących w niepełnym wymiarze czasu.



Prawo reguluje także listę dodatkowych zadań, które są wynagradzane poprzez przyznanie dodatku. Poziom tych dodatków jest określony prawem, ale pracodawca ma prawo go regulować w zależności od jakości wykonywanych zadań.

Dodatki są wypłacane za następujące dodatkowe zadania:

- **Zadania/funkcje kierownicze** – 5-50 % najwyższej stawki w zależności od rodzaju zadania (np. dyrektor 15-60 %)
- **Wychowawstwo klasy** – CZK 500 do 1300 miesięcznie (EUR 19 to 51).
- **Nadzór nad uczniami w warunkach zwiększonego zagrożenia wypadkiem** – CZK 500 do 1 300 miesięcznie (EUR 19-51)
- **Nauczanie grup mieszanych wiekowo** (*málotřídní školy*) lub grup i klas specjalnych w szkołach specjalnych, w tym różnego rodzaju ośrodkach młodzieżowych i ośrodkach opieki społecznej, w tym dla niepełnosprawnych – CZK 750 do 2 500 miesięcznie (EUR 29-97)
- **Specjalistyczne zadania dodatkowe** – CZK 1 000 to 2 000 miesięcznie (EUR 39-78).

Do specjalistycznych zadań dodatkowych zalicza się:

- Koordynacja IT w danej szkole
- Przygotowanie programów nauczania
- Prewencja patologii społecznej
- Specjalistyczne zadania w obszarze edukacji środowiskowej
- Logopedia
- Wsparcie w orientacji przestrzennej dla dzieci i uczniów niedowidzących.

Nauczyciel może także otrzymać indywidualny dodatek lub nagrodę za wybitne osiągnięcia i dodatkowe zadania. Dodatek ten ma charakter uznaniowy i przyznaje go dyrektor szkoły. W roku 2018, te części wynagrodzenia przyznawane na zasadach indywidualnych odpowiadały ok.8.7 % wynagrodzenia brutto.

Te indywidualne dodatki i nagrody mogą być wypłacane za m.in. administrowanie szkolną biblioteką, nadzorowanie materiałów dydaktycznych, organizowanie konkursów szkolnych, monitoring i wsparcie dla innych nauczycieli, pracę w klasach integracyjnych. Poziom dodatku jest zależny wyłącznie od decyzji dyrektora szkoły (i może wynosić nawet do 100 % wysokości wynagrodzenia). Układ zbiorowy może regulować kryteria przyznawania tych dodatków, ale ostateczna decyzja należy do dyrektora szkoły, który decyduje także o okresie, w którym dodatek jest wypłacany.

Dyrektor szkoły może także wypłacić jednorazową nagrodę za wykonanie ważnego zadania.

Estonia

O dodatkach takich jak dodatkowe zadania o charakterze kierowniczym, nadgodziny, dodatkowe zajęcia, wsparcie dla studentów i innych nauczycieli decyduje dyrektor szkoły. Funkcja wychowawcy klasy jest realizowana w godzinach pracy, ale wiąże się z otrzymaniem dodatku lub wzrasta wynagrodzenie podstawowe.

Dodatkowe obowiązki są także wynagradzane, takie jak prowadzenie pracowni językowej czy chóru szkolnego.

Nauczyciel może być wynagradzany za wyjątkowe osiągnięcia zawodowe przez władze lokalne lub dyrektora szkoły. Na poziomie krajowym nauczyciel może otrzymać nagrodę nauczyciela roku podczas specjalnej gali *Aasta õpetaja* oraz otrzymać nagrodę pieniężną.

Francja

Statutowe wynagrodzenie nauczyciela składa się z rocznego wynagrodzenia brutto (*rémunération annuelle brute statutaire*) uzależnionego od siatki wynagrodzeń.

Na poziomie ISCED 0 i 1, następujące dodatki stanowią integralną część wynagrodzenia statutowego (otrzymują je wszyscy nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli):

- Dodatek mieszkaniowy
- Dodatek ISOE za opiekę nad uczniami (tutoring) – €1 200 rocznie

Na poziomie ISCED 2 i 3, następujące dodatki stanowią integralną część wynagrodzenia statutowego (otrzymują je wszyscy nauczyciele szkół średnich pierwszego i drugiego stopnia):

- Dodatek mieszkaniowy
- Dodatek ISOE za opiekę nad uczniami (tutoring) €1 213,56 rocznie (część stała), część zmienna dodatku nie jest wliczona do podstawowego wynagrodzenia i należy się jedynie nauczycielom ze statusem *professeur principal*
- Dodatek za jedną godzinę nadliczbową (*heure supplémentaire année*); stanowi rekompensatę za dodatkową godzinę obowiązującą wszystkich nauczycieli ponad wskazany roczny czas pracy.

Pozostałe dodatki nie są wliczane do pensji podstawowej.

Następujące dodatki są przyznawane indywidualnie, w zależności od sytuacji danego nauczyciela:

- Dodatek za pełnienie funkcji dyrektora szkoły
- Dodatek za pracę w priorytetowych obszarach
- Dodatek za pracę z uczniami z SPE
- Roczny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Finlandia

Miesięczne wynagrodzenie rzeczywiste obejmuje dodatek urlopowy, który odpowiada 4-6 % wynagrodzenia.

Pozostałe dodatki są wypłacane za:

- Nadgodziny – dodatek obliczany na podstawie wysokości podstawowego wynagrodzenia i pensum, które różni się np. w zależności od nauczanego przedmiotu. Wynagrodzenie danego nauczyciela jest mnożone przez 0,83, a następnie dzielone przez obowiązujące go pensum.
- Zajęcia dodatkowe, wsparcie dla innych nauczycieli, dodatek za wychowawstwo – obliczany na tych samych zasadach co dodatek za nadgodziny. Minimalne wynagrodzenie za jedną dodatkową lekcję w tygodniu to €90,22 miesięcznie (x 12 miesięcy), a dla nauczycieli na poziomie ISCED 2 – €129,92 miesięcznie (x 12 miesięcy).

Dodatek za wychowawstwo na poziomie ISCED 3 jest pozostawiony do decyzji władz lokalnych.

Anglia

Zwiększenie zakresu odpowiedzialności nauczyciela może prowadzić do uzyskania dodatku za rozszerzoną odpowiedzialność za zadania edukacyjne (*Teaching and Learning Responsibility, TLR*). Dodatek taki można otrzymać za wykonywanie zadań w następujących obszarach:

- Wsparcie dla uczniów, w szczególności doradztwo i kontakty z rodzicami – rola zarządzającego danym rokiem (szkoła średnia) lub kluczowym etapem nauczania (*Key Stage*) (szkoła podstawowa i średnia)
- Opracowanie programu nauczania np. pełnienie roli koordynatora programu nauczania (szkoła podstawowa) lub zarządzającego danym działem (szkoła średnia)
- Koordynacja w danym obszarze zarządzania, np. w zakresie specjalnych potrzeb edukacyjnych (*Special Educational Needs Coordinator, SENCO*).

Zasady przyznawania tych dodatków są określane na szczeblu centralnym, ale to władze lokalne lub organ zarządzający szkołą decydują o przyznaniu dodatku.

Możliwe jest także przyznanie dodatków za dodatkową pracę dydaktyczną (dodatkowe zajęcia, w tym pozalekcyjne) czy też wsparcie dla innych nauczycieli. Udział w zajęciach musi być ustalony przez dyrektora szkoły i za zgodą samego nauczyciela. Stosuje się te same zasady, co w przypadku dodatku za dodatkowe zadania i/lub poszerzony zakres odpowiedzialności.

Szkocja

Dodatek za pracę w szkołach na terenach oddalonych i na trudno dostępnych wyspach wynosi £1 467 rocznie dla terenów oddalonych i £2 094 dla wysp.

Dodatek może także otrzymać nauczyciel w szkole specjalnej zajmujący się uczniami do 15 godzin tygodniowo oraz dyrektor szkoły, który zamieszkuje na terenie szkoły lub w pobliżu, gotów do podjęcia natychmiastowych działań, także poza godzinami pracy.

Węgry

Na Węgrzech rozróżnia się dodatki obowiązkowe i opcjonalne.

Wynagrodzenie zasadnicze jest uzupełniane przez wynagrodzenie za nadgodziny oraz dodatki. Statutowy dodatek do wynagrodzenia musi być przyznany za dodatkową pracę np. funkcje kierownicze, wychowawstwo, opiekę nad samorządem uczniowskim, pracę z uczniami SPE, mniejszościami narodowymi, w TIK, w obszarach geograficznych dotkniętych problemami gospodarczymi i społecznymi, takimi jak wysokie bezrobocie. Istnieją też dodatki opcjonalne, również związane z wykonaniem dodatkowej pracy.

Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od kwalifikacji danej osoby i w przypadku tytułu licencjata wynosi HUF 182 700 miesięcznie, a magistra HUF 203 000. Dodatek jest obliczony jako procent wynagrodzenia w zależności od zadania/zakresu odpowiedzialności:

- zastępca dyrektora szkoły: 20-40 %
- liderzy zespołów nauczycielskich: 5-10 %
- kierownicy działów szkolnych: 20-40 %
- zastępcy kierowników działów szkolnych: 20 %.

W przypadku pracy w oddalonych geograficznie regionach dodatek wynosi 10-30 % zasadniczego wynagrodzenia.

Prowadzenie zajęć dodatkowych jest wliczone do pensum, jeśli jednak nastąpiło jego przekroczenie nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za przepracowane dodatkowe godziny (pensum obejmuje 22-26 godzin lekcyjnych tygodniowo trwających 45 minut).

Nauczyciel może również otrzymać dodatek za wybitne osiągnięcia zawodowe – jest on przyznawany na okres roku, ale okres wypłacania dodatku można przedłużyć.

5. Przykłady dodatków za pracę z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE)

Anglia

Szkoły są zobowiązane do opracowania zasad polityki wynagradzania nauczycieli, w tym do uwzględnienia dodatków dla nauczycieli odpowiedzialnych za pracę i opiekę nad uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE).

Nauczyciel szkoły ogólnodostępnej zatrudniony na stanowisku wymagającym kwalifikacji SPE i pracujący z uczniami z SPE może otrzymać dodatek pod warunkiem spełnienia pewnych kryteriów. Po spełnieniu tych wymagań dodatek musi być wypłacony przez organ zarządzający szkołą lub władze lokalne po określeniu jego wysokości, zgodnie z polityką wynagrodzeń w danej szkole. Roczne widełki dla tego dodatku to od £2 106 do £4 158. W niektórych sytuacjach legislacja dotycząca wynagrodzeń nauczycieli pozwala na włączenie pracy z dziećmi z SPE w zakres normalnych obowiązków nauczyciela.

Szkocja

Nauczyciele z odpowiednimi kwalifikacjami zatrudnieni w szkołach specjalnych lub w klasach specjalnych w szkołach ogólnodostępnych oraz dyrektorzy szkół z takimi klasami z dziećmi w wieku powyżej 12 lat mogą otrzymać z tego tytułu dodatek.

Estonia

Minimalne wynagrodzenie nauczycieli pracujących z uczniami SPE lub nauczycieli szkół publicznych, w których wymagane są szczególne warunki nauczania jest nieco wyższe niż w przypadku pozostałych nauczycieli. Przyznanie tego wymiaru wynagrodzenia pozostaje w gestii władz lokalnych.

Czechy

Nauczyciel może otrzymać dodatek za pracę w klasie integracyjnej. Nie otrzyma tego dodatku za pracę z uczniami, którzy zostali indywidualnie dołączeni do klasy ogólnodostępnej, ale dyrektor szkoły może taki dodatek przyznać (także dlatego, że szkoła otrzymuje wyższą dotację na każdego ucznia z SPE).

Węgry

Jeśli nauczyciel pracuje z uczniami SPE w klasie ogólnodostępnej, jego wynagrodzenie jest o 5-10 % wyższe niż zasadnicze.

Również we **Francji** za pracę z uczniami SPE wypłacany jest dodatek.



IV. Uprawnienia specjalne i socjalne

Uprawnienia specjalne i socjalne mogą obejmować:

1. Dodatkowe uprawnienia wynikające z pracy w zawodzie
2. Dodatkowe uprawnienia wynikające z pracy w regionach oddalonych geograficznie
3. Uprawnienia o charakterze socjalnym.

1. Dodatkowe uprawnienia wynikające z pracy w zawodzie: przykłady rozwiązań w poszczególnych krajach

Węgry

Nauczyciel może otrzymać wsparcie niezwiązane z wynagrodzeniem takie jak żywność, wsparcie na rzecz zakupu książek, zniżka na komunikację miejską, zniżki przy wstępie do muzeum, zakupie książek czy karty biblioteczne. Pracodawca może udzielić nauczycielowi pożyczki na korzystnych warunkach. Może również uzyskać tzw. urlop kreatywny ze stypendium w wysokości pensji zasadniczej.

Estonia

Nauczyciel ma prawo aplikować o grant edukacyjny. Semestr wolny od zajęć może przeznaczyć na współpracę z uczelnią, doskonalenie zawodowe za granicą lub krótkoterminowe zatrudnienie w pracach nad polityką edukacyjną.

Czechy

Nauczyciel ma prawo do wolnego (płatnego) czasu na naukę własną w wymiarze 12 dni w roku szkolnym połączoną z kompensatą finansową za utracone zarobki. Dyrektor szkoły zezwala zwykle na branie dni wolnych na naukę własną, gdy nie zakłóca to pracy szkoły czyli wtedy, gdy w szkole nie prowadzi się zajęć dydaktycznych, podczas krótkich ferii. Koszt doskonalenia zawodowego może być, za zgodą dyrektora, pokryty z funduszy szkoły. Ostateczna decyzja dotycząca wykorzystania wolnego czasu na naukę należy do dyrektora szkoły.

2. Dodatkowe uprawnienia wynikające z pracy w regionach oddalonych geograficznie: przykłady systemów stosujących to rozwiązanie

Estonia

Młodzi nauczyciele decydujący się na pracę na obszarach wiejskich mogą otrzymać dofinansowanie (12 782 euro na okres 3 lat).

Węgry

Dodatek wynosi 10-30 % zasadniczego wynagrodzenia.

Szkocja

Dodatek za pracę w szkołach na terenach oddalonych i na trudno dostępnych wyspach wynosi £1 467 rocznie dla terenów oddalonych i £2 094 dla wysp.

Finlandia

Kraj jest podzielony na dwa obszary geograficzne na podstawie kosztów utrzymania, w obszarze 1 (duże miasta, tereny odległe) wynagrodzenia są o ok. 1% wyższe.

3. Uprawnienia o charakterze socjalnym

W zasadzie uprawnienia socjalne są przyznawane nauczycielom na podstawie ich sytuacji rodzinnej i socjalnej, niezależnie od wykonywanego zawodu. Poniżej podajemy kilka przykładów uprawnień socjalnych związanych integralnie z zawodem.

Niemcy

Wynagrodzenie nauczyciela w Niemczech zawiera także dodatek rodzinny. Dodatek różni się w zależności od grupy zaszerogowania przyznanej nauczycielowi oraz jego sytuacji rodzinnej. Brana jest pod uwagę liczba dzieci w rodzinie. Wysokość dodatku jest różna w różnych landach. Dodatkowo premia specjalna może być wypłacona na każde dziecko.

Francja

Dodatek mieszkaniowy stanowi integralną część wynagrodzenia.



Szkocja

Zarobki nauczycieli są negocjowane przez związki zawodowe i dotyczy to także uprawnień socjalnych.

Czechy

Szkoła ma obowiązek ustanowić fundusz socjalny dla pracowników i ich rodzin.



Polskie Biuro Eurydice

Polskie Biuro Eurydice
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa

www.eurydice.org.pl
tel. 22 463 13 70
eurydice@frse.org.pl