Marcin Stiburski [redacted] [redacted] 22 września 2026 r.

(Wyrażam zgodę na publikację poniższej petycji na stronach Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz podania mojego autorstwa petycji.)

PETYCJA

w sprawie podjęcia prac legislacyjnych w celu zrównania statusu finansowego godzin ponadwymiarowych z pracą na cząstkowych etatach w celu zatrzymania migracji kadrowej nauczycieli
Działając na podstawie art. 2 i art. 6 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 1670), jako czynny zawodowo nauczyciel, składam petycję o podjęcie prac legislacyjnych nakierowanych na zmianę ustawy – Karta Nauczyciela. Postuluję **wprowadzenie mechanizmu gwarantującego ciągłość wypłaty wynagrodzenia za przydzielone w arkuszu organizacji szkoły godziny ponadwymiarowe również w okresach przerw w nauce (ferie zimowe, przerwy świąteczne, dni wolne od zajęć dydaktycznych)**, na analogicznych zasadach, jakie przysługują nauczycielom realizującym te same godziny w ramach cząstkowych etatów w kilku placówkach.

Uzasadnienie (Analiza Ekonomiczno-Systemowa)

Obecny kształt przepisów Karty Nauczyciela generuje głęboką dysfunkcję rynkową i zmusza mnie oraz tysiące innych nauczycieli do podejmowania decyzji sprzecznych z dobrem naszych macierzystych placówek. Identyczny nakład pracy dydaktycznej (np. 27 godzin tygodniowo) jest diametralnie różnie wyceniany i zabezpieczany prawnie w zależności od tego, czy zadeklaruję lojalność wobec jednego pracodawcy (18 godzin etatu + 9 godzin ponadwymiarowych), czy podejmę migrację kadrową do dwóch różnych szkół (18 godzin w szkole A + 9 godzin na osobną umowę w szkole B).

Ta dysproporcja prowadzi do **pozornych oszczędności budżetowych, które w skali makro generują potężne straty ekonomiczne i organizacyjne dla systemu oświaty**.

1. Pozorna oszczędność na tzw. „nieprzepracowanych godzinach”

Zarządcy finansów publicznych traktują brak wypłaty za nadgodziny w okresie ferii czy przerw świątecznych jako oszczędność budżetową w skali mikro. Jest to jednak błąd księgowy w skali makro. Nauczyciele, reagując w sposób w pełni racjonalny ekonomicznie, zamiast łatać braki kadrowe u jednego dyrektora, decydują się na podpisanie drugiej umowy w sąsiedniej placówce. W efekcie:

- Budżet państwa i tak ponosi identyczny koszt sfinansowania tych 9 godzin (w ramach subwencji na pensję zasadniczą w szkole B), tyle że w wersji w pełni zabezpieczonej przez 12 miesięcy, włącznie z feriami.
- **Strata systemowa:** Środki publiczne są wydatkowane w tej samej ilości, ale w sposób skrajnie nieefektywny – zamiast stabilizować kadrę w jednej szkole, finansują rozbicie etatów na dwie placówki.

2. Ukryty koszt logistyczny i spadek produktywności (Efekt Skoczka)

Sztuczne wypychanie nauczycieli do pracy w kilku szkołach rodzi potężne koszty transakcyjne dla gospodarki i systemu:

- **Koszty alternatywne czasu:** Setki tysięcy godzin rocznie nauczyciele spędzają na dojazdach między placówkami. Czas ten, zamiast zostać przeznaczony na pracę z uczniem, przygotowanie materiałów czy podnoszenie kwalifikacji, marnuje się w transporcie.
- **Paraliż planów lekcji:** Dyrektorzy szkół tracą elastyczność w zarządzaniu placówką. Układanie planu lekcji przestaje być optymalizowane pod kątem dobrostanu uczniów, a staje się zakładnikiem logistyki nauczycieli

krążących między wieloma szkołami. Koszt administracyjny koordynacji takich grafików generuje realne straty roboczogodzin kadry kierowniczej.

3. Obniżenie zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki

Szkoła uzyskująca lojalnego pracownika na 1,5 etatu zyskuje koordynatora projektów, wychowawcę i stabilne ogniwo zespołu. Szkoła zatrudniająca „skoczka" na kilka godzin otrzymuje jedynie wykonawcę usługi dydaktycznej. Z punktu widzenia efektywności zarządzania publicznego, rozbijanie zaangażowania pracownika drastycznie obniża jakość „produktu końcowego" edukacji, co w długiej perspektywie obniża kapitał społeczny i konkurencyjność gospodarki.

Postulat końcowy

Współczesny kryzys kadrowy w edukacji wymaga nowoczesnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi. Konstrukcja godzin ponadwymiarowych jako instrumentu „awaryjnego i tymczasowego" straciła rację bytu w realiach stałego deficytu nauczycieli. Jeśli jako nauczyciel deklaruję gotowość związania się z jedną placówką na 1,5 etatu i ułatwiam zarządzanie tą szkołą, państwo powinno zagwarantować mi ryczałtowe, stabilne wynagrodzenie roczne.

Wprowadzenie proponowanych zmian legislacyjnych nie obciąży dodatkowo budżetu państwa w stopniu wyższym, niż robi to obecny system, w którym nauczyciele „uciekają" na cząstkowe etaty do innych szkół. Pozwoli jednak na natychmiastowe **uzdrowienie organizacji pracy szkół, zmniejszy rotację kadr oraz zlikwiduje nieefektywność ekonomiczną** wynikającą z niepotrzebnej migracji pracowników.

Wobec powyższego, wnoszę o formalne podjęcie prac legislacyjnych w przedmiotowym zakresie.

Z poważaniem
Marcin Stiburski
podpisano profilem zaufanym