

KARTA NAUCZYCIELA

NAGRODY I ODZNACZENIA

Komentarz praktyczny



Autor: praca zbiorowa

Wydawca: Julita Brodzińska

Redaktor: Michał Kowalski

Korekta: zespół

Projekt graficzny okładki: Magdalena Huta

ISBN: 978-83-269-7229-4

Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2018

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256 Numer KRS: 0000098264

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy,

Sąd Gospodarczy XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy.

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł.

NAGRODY I ODZNACZENIA

Art. 47. (Nagroda jubileuszowa)

1. *Za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:*
 - 1) *za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;*
 - 2) *za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;*
 - 3) *za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;*
 - 4) *za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;*
 - 5) *za 40 lat pracy – 250% wynagrodzenia miesięcznego.*
2. *Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania.*

Nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę

Wieloletnia praca nauczyciela jest wynagradzana specjalną gratyfikacją pieniężną – nagrodą jubileuszową. Nagroda jubileuszowa nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, ale odrębnym świadczeniem, o czym świadczy to, że nie uwzględnia się jej w podstawie wymiaru np. wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Warto zauważyć także, że nagrody jubileuszowej nie zalicza się do podstawy wymiaru obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, przy czym – jak wynika z § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia MPiPS z 18 grudnia 1998 r. – dotyczy to jednak wyłącznie nagród wypłacanych nie częściej niż co 5 lat. Jedynym kryterium przyznawania tej nagrody jest legitymowanie się wymaganym przez ustawę okresem pracy, przy czym po raz pierwszy nauczyciel otrzymuje nagrodę za 20 lat pracy, a kolejne co 5 lat, skończywszy na nagrodzie za 40 lat pracy.

Prawo do nagrody

Szczegółowe zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania określa rozporządzenie MENiS z 30 października 2001 r. Zgodnie z § 2 ust. 1 tego rozporządzenia nauczyciel nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody. Odnośnie zaś do samego „okresu uprawniającego do nagrody” to kluczowy jest tu przepis § 1 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia. Ten ostatni przepis przewiduje, że do okresu pracy uprawniającego nauczyciela do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone

okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W przypadku więc stażu wymaganego do nagrody jubileuszowej pracodawca ustanowił identyczne zasady z tymi, które dotyczą dodatku z tytułu wysługi lat. Pod uwagę zatem bierze się nie tylko okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale także inne tzw. okresy równorzędne (patrz komentarz do art. 33). Obowiązkiem nauczyciela jest udokumentowanie swojego prawa do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

Prawo do nagrody jubileuszowej nie zostało ograniczone do jednego stosunku pracy (podstawowego zatrudnienia), co oznacza, że nauczyciel wieloletnio zatrudniony w kilku szkołach może ubiegać się o nagrodę jubileuszową w każdej z nich, jeśli staż udokumentowany w zatrudniających go placówkach daje ku temu podstawy. W tym miejscu warto zauważyć, że w przypadku równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się jeden z tych okresów.

Szczególne rozwiązanie przewidziano dla nauczycieli kończących swoją aktywność zawodową i odchodzących na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Otóż jak wynika z § 4 rozporządzenia MENiS z 30 października 2001 r., w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Trzeba zaznaczyć jednak, że jeżeli nauczyciel skorzystał z prawa do otrzymania nagrody jubileuszowej mimo niepełnego stażu, to w przypadku ponownego zatrudnienia w zawodzie nie otrzyma on już nagrody za ten konkretny jubileusz, za który był już wynagrodzony, choć oczywiście nie traci prawa do nagród jubileuszowych w ogóle.

Skoro mowa o szczególnych przypadkach nabycia prawa do nagrody, trzeba wyjaśnić także, jak przepisy prawa traktują nauczyciela, który przedłożył dokumenty potwierdzające staż dotychczas nieuwzględniany przez pracodawcę. Otóż zgodnie z § 5 ust. 1 i ust. 2 w związku z § 5 ust. 3 rozporządzenia MENiS z 30 października 2001 r.:

- jeżeli w związku z udokumentowaniem dodatkowego stażu pracy zaliczone zostaną nauczycielowi okresy dotychczas niepodlegające zaliczeniu i w dniu udokumentowania nauczyciel uzyska prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą;
- nauczycielowi posiadającemu w dniu udokumentowania dodatkowego stażu pracy okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, któremu w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

Jeśli więc przykładowo nauczyciel, który legitymował się stażem wynoszącym 18 lat i 6 miesięcy, udokumentował dodatkowe pełne 6 lat pracy (łącznie będzie miał 24 lata i 6 miesięcy

stażu), to trzeba będzie mu wypłacić niezwłocznie nagrodę za 20 lat pracy, a za kolejnych 6 miesięcy różnicę między nagrodą wyliczoną dla 25 lat pracy a wypłaconą wcześniej za 20 lat.

Wysokość nagrody jubileuszowej i zasady jej obliczania

Ustawodawca powiązał wysokość nagrody jubileuszowej z wynagrodzeniem miesięcznym nauczyciela, przy czym ustalił progresywną stawkę procentową. Najniższej wysokości nagroda przysługuje za 20 lat i odpowiada ona 75% wynagrodzenia miesięcznego, przy każdej kolejnej nagrodzie rośnie stawka procentowa aż do osiągnięcia 250% wynagrodzenia miesięcznego w przypadku nagrody za 40 lat pracy.

Na datę nabycia prawa do nagrody warto zwrócić szczególną uwagę, gdyż zwłoka w wypłacie może spowodować, że zmieni się podstawa naliczenia nagrody. Jak wynika bowiem z § 3 ww. rozporządzenia, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla nauczyciela korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Dyrektor oraz podległe mu służby odpowiedzialne za kadry i płace powinni kierować się interesem finansowym szkoły, co oznacza, że nie powinno się przeciągać wypłaty nagrody, tak by nauczyciel na tym skorzystał.

W przypadku gdy nauczyciel nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (patrz komentarz do art. 67).

Art. 48. (Dodatkowe wynagrodzenie roczne)

Nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 1144 oraz z 2015 r. poz. 1268).

Trzynasta pensja

Nauczycielska pragmatyka gwarantuje nauczycielom dodatkowe wynagrodzenie roczne, zwane potocznie trzynastką albo nagrodą roczną. Karta Nauczyciela nie wprowadza żadnych szczególnych uregulowań względem tego świadczenia, posługuje się natomiast prostym odesłaniem do odrębnego aktu, a mianowicie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Nabycie prawa do trzynastki

Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego (art. 2 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej). Nauczyciel, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego (art. 2 ust. 2 w zw. z art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej).

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej przewiduje też wiele wyjątków, a więc sytuacji, w których mimo nieprzepracowania 6 miesięcy pracownik i tak nabędzie prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Stanie się tak w przypadkach:

- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły;
- 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż 3 miesiące;
- 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - likwidacją placówki oświatowej albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących placówki,
 - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją (np. likwidacja placówki wchodzącej w skład zespołu albo likwidacja oddziału przedszkolnego w szkole);
- 5) podjęcia zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - będącego konsekwencją likwidacji jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 6) korzystania:
 - z urlopu wychowawczego,
 - z urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu rodzicielskiego,

- z urlopu ojcowskiego,
- z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- z urlopu dla poratowania zdrowia,
- przez nauczyciela z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;

7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, warunkując prawo do tego dodatkowego świadczenia, posługuje się określeniem „przepracować”. Pojęcie to nie zostało zdefiniowane, ale na podstawie poglądów wyrażonych w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że nie jest to określenie równoznaczne z pozostawaniem w stosunku pracy. Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z 25 lipca 2003 r., sygn. akt III PZP 7/03 stwierdził, że „przepracowanie w rozumieniu art. 2 ust. 1 znaczy faktyczne (efektywne) wykonywanie pracy, a nie tylko pozostawanie w stosunku pracy”. W uchwale tej stwierdzono również, że „ustawowy katalog przerw w świadczeniu pracy w okresie trwania stosunku pracy, które w zakresie nabycia prawa do proporcjonalnej nagrody równoważą okresy przepracowane, jest zamknięty” (Prokuratura i Prawo nr 3 z 2004 r. poz. 46, s. 43).

Jeśli już jesteśmy przy kwestii przepracowania wymaganego okresu u danego pracodawcy, to przesłankę tę będą spełniać także pracownicy, którzy wprowadzie zmienili pracodawcę, lecz stało się to w związku z tzw. przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę na podstawie art. 23¹ kp. Z § 1 tego artykułu wynika bowiem, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, § 2 mówi zaś, że za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. W praktyce z taką sytuacją możemy mieć do czynienia przy łączeniu placówek, w tym łączeniu ich w zespoły.

Zwrócić należy uwagę również na to, że ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wprowadzając wymóg minimalnego okresu pracy w ciągu roku, nie wymaga ciągłości pracy. Zatem zatrudnienie pracownika na kilka okresów w ciągu roku, których suma przekracza 6 miesięcy, uprawnia do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Przy sumowaniu okresów pracy należy jednak zwrócić uwagę, że sumowaniu podlegają wyłącznie okresy wykonywania pracy w ramach stosunku pracy.

Powracając jednak jeszcze na chwilę do wskazanych wyżej wyjątków od zasady półrocznego okresu pracy u pracodawców, warto zwrócić szczególną uwagę na przypadek nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły. Otóż określenie „nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły” oznacza, że prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego dotyczy

nauczycieli, z którymi stosunek pracy nawiązano z początkiem roku szkolnego, a więc z dniem 1 września. Wniosek taki wypływa z tego, że gdyby ustawodawca zamierzał przyznać prawo do wynagrodzenia rocznego każdemu nauczycielowi niezależnie od tego, z jaką datą zostałby zatrudniony, to nie zawarłby warunku o nawiązaniu stosunku pracy zgodnie z organizacją pracy szkoły. Jeśli chodzi o wyjątek przewidziany w art. 2 ust. 3 pkt 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej w odniesieniu do nauczyciela szkoły feryjnej, należy sięgnąć do art. 94 Prawa oświatowego. Przepis ten określa terminy wyznaczające organizację pracy szkoły. Stosownie do brzmienia tego przepisu rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach rozpoczyna się 1 września każdego roku, a kończy 31 sierpnia następnego roku. Przywołaną zasadę ustawową precyzuje § 2 ust. 1 rozporządzenia MEN z 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego zgodnie z którym w szkołach – poza pewnymi wyjątkami – zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w pierwszym powszednim dniu września, a kończą w najbliższy piątek po 20 czerwca. Jeżeli pierwszy dzień września wypada w piątek lub sobotę, zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w najbliższy poniedziałek po dniu 1 września. Zatem w związku z rozpoczęciem zajęć dydaktycznych w szkołach feryjnych 1 września lub w przypadający po dniu 1 września poniedziałek, istnieje konieczność nawiązania z tym właśnie dniem stosunku pracy z nowym nauczycielem. Zauważyć trzeba, że taki nauczyciel nie ma możliwości przepracowania w danym roku kalendarzowym pełnych 6 miesięcy w szkole, w której nawiązał stosunek pracy, i dlatego też ustawodawca zdecydował się wprowadzić wyjątek umożliwiający nauczycielom rozpoczynającym pracę w szkole 1 września uzyskanie prawa do trzynastki. Tym samym nauczyciel szkoły feryjnej, zatrudniony na okres od 1 września do końca roku szkolnego lub od 1 września na czas nieokreślony, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia za miesiące wrzesień – grudzień. Prawo do trzynastki nabywają także nauczyciele zatrudnieni od pierwszego dnia zajęć szkolnych, jeżeli przypada on w inny dzień niż 1 września (tak jak opisany wyżej wyjątek).

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej nie ogranicza pracownikom zatrudnionym równocześnie u kilku pracodawców prawa do trzynastki. W konsekwencji więc, jeśli nauczyciel zatrudniony jest w kilku szkołach, to uprawnienie do trzynastki ustala każdy z pracodawców odrębnie, biorąc pod uwagę okres, w jakim zatrudnia u siebie pracownika. Odrębnie należy badać uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownika, który pracując w danej szkole, jest zatrudniony zarówno w charakterze nauczyciela, jak i pracownika niepedagogicznego.

Utrata prawa do trzynastki

Stosownie do treści art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej nauczyciel nie nabędzie prawa do trzynastki (straci do niej prawo) w razie:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzenia nauczycielowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wszystkie wymienione tu przypadki utraty prawa do trzynastki to sytuacje zawinione przez pracownika i zaistnienie w roku, za który wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie, choćby jednej z nich pozbawia pracownika świadczenia z mocy prawa. Nie jest zatem dopuszczalne, by dyrektor pomimo zaistnienia którejs z przesłanek negatywnych wypłacił pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie.

Wysokość trzynastki i jej wypłata

Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej).

Odnosnie zaś do tego ostatniego składnika, to art. 56 § 1 kp przewiduje, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jak już wcześniej była mowa, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest przeszkodą w nabyciu prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W przypadku jednak, kiedy sąd pracy prawomocnie uzna, że zwolnienie pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownik uzyska prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Jeśli sąd zdecyduje o przywróceniu pracownika do pracy, to podstawa ustalenia trzynastki takiego pracownika powiększy się o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W przypadku natomiast pracowników, których do pracy nie przywrócono, lecz orzeczono o odszkodowaniu, wysokość tego odszkodowania pozostaje bez wpływu na wysokość należnej trzynastki.

Z uwagi na to, że wysokość trzynastki konkretnego pracownika jest pochodną otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia, na ostateczną wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ma wpływ wymiar czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony. Wymiar zatrudnienia przekłada się przecież na wysokość wypłacanej osobistej stawki zaszerzegowania pracownika.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych 3 miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Nauczycielowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją szkoły, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Art. 49. (Fundusz nagród)

1. *Tworzy się specjalny fundusz na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze:*
 - 1) *w budżetach organów prowadzących szkoły w wysokości co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, z przeznaczeniem na wypłaty nagród organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół;*
 - 2) *w budżetach wojewodów łącznie w wysokości stanowiącej równowartość 2744 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród kuratorów oświaty oraz nagród organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1;*
 - 3) *w budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w wysokości stanowiącej równowartość 2015 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród tego ministra.*
2. *Organy prowadzące szkoły ustalają kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględniając w szczególności sposób podziału środków na nagrody organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej roku.*
3. *Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, uwzględniając w szczególności tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat.*

Nagroda za osiągnięcia

O nagrodzie o zupełnie innym charakterze niż nagroda jubileuszowa czy nagroda roczna – jak określa się też potocznie dodatkowe wynagrodzenie roczne, traktuje art. 49 KN. O ile bowiem w przypadku tych pierwszych podstawą ich nabycia jest określony okres pracy (całkowity albo w ciągu roku kalendarzowego), o tyle nagroda przewidziana w art. 49 KN jest przyznawana z uwzględnieniem kryterium jakościowego, docenia się bowiem osiągnięcia w pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej.

Fundusze nagród nie tylko w budżetach organu prowadzącego

Z art. 49 ust. 1 KN wynika obowiązek utworzenia specjalnego funduszu, a właściwiej byłoby powiedzieć: specjalnych funduszy na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze:

- w budżetach organów prowadzących szkoły w wysokości co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, z przeznaczeniem na wypłaty nagród organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół;
- w budżetach wojewodów łącznie w wysokości stanowiącej równowartość 2744 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród kuratorów oświaty oraz nagród organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli;
- w budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w wysokości stanowiącej równowartość 2015 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród tego ministra.

Powołany wyżej przepis, określając zasób trzech różnych funduszy, pośrednio wskazuje też, że nauczyciele mogą być nagradzani za osiągnięcia zawodowe przez organy różnych szczebli, a mianowicie przez: dyrektora, organ prowadzący, kuratora (organy nadzoru pedagogicznego w przypadku szkół resortowych) oraz MEN.

Kryteria i tryb przyznawania nagród

W przypadku nagród dyrektorów szkół i organów prowadzących kryteria i tryb ich przyznawania określa organ prowadzący. W przypadku jednostek samorządu terytorialnego następuje to w drodze uchwały organu stanowiącego, w formie aktu prawa miejscowego publikowanego w dzienniku urzędowym właściwego województwa. Uwzględniając zakres spraw, które przekazano do uregulowania organom stanowiącym jednostek samorządu terytorialnego w art. 30 ust. 6 KN, wydaje się, że także kryteria i tryb przyznawania nagród dyrektorów szkół i organów prowadzących mogą znaleźć się w regulaminie uchwalanym właśnie na tej podstawie,

skoro w tymże regulaminie trzeba ustalić wysokość i warunki wypłacania nagród. Za połączeniem tych kwestii w jednym akcie przemawia więc jedność przedmiotu regulacji oraz identyczność formy prawnej (akt prawa miejscowego).

Podejmując uchwałę na podstawie upoważnienia zawartego w art. 49 ust. 2 KN, oprócz kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, należy uwzględnić także sposób podziału środków na nagrody organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, tryb zgłaszania kandydatów do nagród. Pamiętać trzeba także, że zasadą, której nie można modyfikować w uchwale, jest to, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej roku.

Jak pokazuje praktyka, nagrody ze specjalnego funduszu są przyznawane nauczycielom z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

W przypadku nauczycieli szkół podlegających Ministrowi Sprawiedliwości, Ministrowi Rolnictwa oraz Ministrowi Kultury kwestie przyznawania nagród zostały uregulowane w stosownych zarządzeniach wydanych przez poszczególnych ministrów.

Z kolei w rozporządzeniu MEN z 10 sierpnia 2009 r. wydanym na podstawie art. 49 ust. 3 KN określono kryteria i tryb przyznawania nagród kuratorów oświaty oraz nagrody organów sprawujących nadzór pedagogiczny i ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej. Nagroda może być przyznana nauczycielowi, który:

- 1) przepracował w szkole co najmniej 2 lata;
- 2) posiada wyróżniającą ocenę pracy;
- 3) posiada wybitne osiągnięcia w pracy dydaktycznej, wychowawczej lub opiekuńczej, w tym w realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, w szczególności w zakresie:
 - a) kształtowania najważniejszych umiejętności uczniów określonych w podstawie programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego lub
 - b) rozwiązywania problemów o charakterze wychowawczym lub socjalnym uczniów, lub
 - c) działań innowacyjnych, lub
 - d) pracy organizacyjnej na rzecz szkoły, lub
 - e) współpracy szkoły ze środowiskiem lokalnym, lub
 - f) działań na rzecz oświaty w wymiarze co najmniej regionalnym.

Fakt określenia w sposób generalny kryteriów przyznawania nagród za osiągnięcia zawodowe nie zmienia tego, że nagroda jest uznaniowa, gdyż ustalenie stopnia spełniania kryteriów

przez poszczególnych nauczycieli ma charakter ocenny. Z tych też względów nauczyciel nie ma roszczenia o przyznanie nagrody i jej wypłatę.

Art. 51. (Medal Komisji Edukacji Narodowej)

1. *„Medal Komisji Edukacji Narodowej” nadawany będzie nauczycielom i innym osobom za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania.*
2. *„Medal Komisji Edukacji Narodowej” nadaje minister właściwy do spraw oświaty i wychowania.*
3. *Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady nadawania „Medalu Komisji Edukacji Narodowej”, tryb przedstawiania wniosków, wzór medalu, tryb jego wręczania i sposób noszenia, z uwzględnieniem wymogów, jakie powinny spełniać wnioski o nadanie medalu.*

Odnaczenie resortowe

Nauczycielska pragmatyka przewiduje nadawanie szczególnego rodzaju wyróżnienia honorowego w postaci Medalu Komisji Edukacji Narodowej, określanego potocznie odznaczeniem resortowym, choć – co trzeba zaznaczyć – w sensie prawnym niebędącym odznaczeniem. Medal ten nawiązuje do chlubnych tradycji narodowych, patronuje mu bowiem Komisja Edukacji Narodowej – centralny organ władzy oświatowej, powołany w Rzeczypospolitej Obojga Narodów przez Sejm Rozbiorowy 14 października 1773 r., który był pierwszą w Europie władzą oświatową o charakterze współczesnego ministerstwa oświaty.

Kto i za co może być wyróżniony

Medal Komisji Edukacji Narodowej jest nadawany przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania nauczycielom oraz osobom niewykonującym tego zawodu. Szczegółowe zasady nadawania tego wyróżnienia określa rozporządzenie z 20 września 2000 r. Zgodnie z przepisami tego aktu wykonawczego Medal KEN nadawany jest za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania, w szczególności w zakresie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, twórczości dla dzieci i młodzieży oraz kształcenia i doskonalenia nauczycieli:

- autorom wybitnych prac pedagogicznych, wyróżniających się nowatorskich podręczników i pomocy naukowych,
- nauczycielom legitymującym się co najmniej 7-letnią wyróżniającą się działalnością dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, inicjującym i podejmującym nowatorskie formy i metody pracy edukacyjnej,

- autorom utworów literackich, popularnonaukowych, dzieł scenicznych, muzycznych, plastycznych, filmowych, widowisk telewizyjnych i audycji radiowych, które wywierają szczególnie wartościowy wpływ wychowawczy i edukacyjny na dzieci i młodzież,
- nauczycielom akademickim legitymującym się wybitnym dorobkiem w zakresie oświaty i wychowania,
- działaczom społecznym i związkowym, fundatorom oraz innym osobom, których działalność wydatnie przyczynia się do rozwoju oświaty i wychowania,
- wyróżniającym się pracownikom nadzoru i doradztwa pedagogicznego oraz doskonalenia zawodowego nauczycieli,
- obywatelom polskim mieszkającym za granicą, cudzoziemcom i innym osobom – tym, którzy swoją działalnością przyczyniają się do promowania Polski za granicą i rozwoju współpracy międzynarodowej w zakresie oświaty i wychowania,
- innym osobom legitymującym się wybitnym, uznanym dorobkiem w zakresie oświaty i wychowania.

OŚWIATA
grupa wydawnicza 

ISBN 978-83-269-7229-4

1BA 79