



# ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

ROK ZAŁOŻENIA 1905

## ZARZĄD GŁÓWNY

00-389 Warszawa, ul. Smulikowskiego 6/8  
tel. (22) 318 91 00, 318 92 17, fax (22) 318 92 19  
www.znp.edu.pl e-mail: znp@znp.edu.pl

ZPE/079/15/KL/19

Warszawa, 19 lutego 2019 r.

Szanowna Pani



RPW/11640/2019 P  
Data: 2019-02-25

Anna Zalewska

Minister Edukacji Narodowej

Związek Nauczycielstwa Polskiego występuje o pilną nowelizację § 1 ust. 1 oraz § 4 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz.U. nr 71 poz. 737 z późn.zm.) – dalej r.ekwiw.nau.

Treść § 1 ust. 1 r.ekwiw.nau. należy uzupełnić o kolejny składnik w postaci wynagrodzenia uzyskanego przez nauczyciela na podstawie art. 35a ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 967 z późn.zm.) – dalej KN.

Z kolei § 4 r.ekwiw.nau. należy uzupełnić o dyspozycję odpowiedniego zastosowania ww. normy w odniesieniu do wynagrodzenia uzyskanego przez nauczyciela na podstawie art. 35a ust. 1 KN.

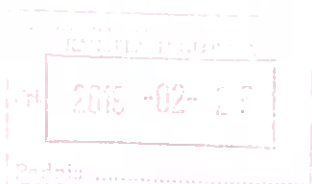
Konieczność nowelizacji § 1 ust. 1 r.ekwiw.nau. i § 4 wynika z dyspozycji art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1872 z późn.zm.) – dalej u.d.w.r., stwierdzającego, że na potrzeby wynagrodzenia rocznego uwzględnia się wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane m.in. do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

### Uzasadnienie

W ostatnim czasie pojawiają się informacje o kwestionowaniu prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nauczycieli realizujących zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, a także nieuwzględniania wynagrodzenia o którym mowa w art. 35a ust. 1 KN w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynagrodzenia uzyskanego w ramach realizacji ww. zajęć.

Zdaniem ZNP jest to działanie w sposób oczywisty sprzeczne z obowiązującym prawem.

Nauczyciele realizujący zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, niezależnie od podstawy normatywnej swojego zatrudnienia, jako pracownicy szkół samorządowych



mają równe prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Dyferencjacja uprawnień nauczycieli realizujących zajęcia w ramach programów unijnych ze względu na podstawę zatrudnienia w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowi naruszenie zasady równego traktowania.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego powinna uwzględniać wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną przez nauczyciela w danym roku kalendarzowym w ramach realizacji zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, niezależnie od podstawy prawnej realizacji tychże zajęć.

#### I. Pracowniczy charakter zatrudnienia na podstawie art. 35a KN i art. 16 u.p.o.

1. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (u.d.w.r.), określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej - w tym samorządowych jednostek budżetowych (art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r.).

Wobec nauczycieli o których mowa w art. 35a KN ww. ustawę stosuje się na zasadzie odesłania z art. 48 KN.

Dla pozostałych pracowników tzw. sfery budżetowej, prawo do tzw. trzynastki wynika wprost z ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. Zatem bezpośrednie zastosowanie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. ma miejsce w odniesieniu do nauczycieli realizujących zajęcia finansowane ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 996 z późn. zm.) – dalej u.p.o.

2. Przedszkola, szkoły i placówki (dalej: „szkoły”) dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego, zgodnie z treścią art. 4 ust. 1 z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. poz. 2203), są jednostkami budżetowymi.

W związku z powyższym nauczyciele i inni pracownicy szkół, jako pracownicy samorządowych jednostek budżetowych, w zakresie ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego podlegają regulacjom ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. - na zasadzie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r.

3. Na gruncie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. w zakresie ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego cechami prawnie relewantnymi są:

- status pracowniczy (zatrudnienie na podstawie stosunku pracy),
- zatrudnienie u pracodawcy będącego budżetową, samorządową jednostką organizacyjną (szkoła),
- przepracowanie wskazanego ustawą okresu warunkującego nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Powyższą tezę potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 21 lutego 2006 r.. K 1/05 (OTK ZU 2006, nr 2/A, poz. 18) stwierdzając, że cechą relewantną, pozwalającą na wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest status pracownika jednostki sfery budżetowej oraz efektywnie i nienagannie przepracowany okres warunkujący nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia.

Jednocześnie Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lipca 2003 r.. III PZP 7/03 (OSNP 2004, nr 2, poz. 26, Prok. i Pr.-wkl. 2004, nr 3, s. 46, OSP 2005, z. 1, poz. 10, OSNP-wkl. 2003, nr 16, poz. 6, Biul. SN 2003, nr 7, s. 18, M. Praw. 2003, nr 16, s. 722) wskazał, że do ustalania podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego należy uwzględnić wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną.

Z powyższych orzeczeń wyłania się wykładnia w ramach której prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego mają pracownicy tzw. sfery budżetowej, a więc m.in. nauczyciele szkół samorządowych. W podstawie tzw. trzynastki uwzględnia się wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną - w ramach wynagrodzenia należy więc uwzględnić te części wynagrodzenia, które nauczyciel rzeczywiście wypracował w ramach zatrudnienia w szkole samorządowej.

4. Pracownikiem, o którym mowa art. 1 ust. 2 u.d.w.r., zgodnie z treścią art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 z późn.zm.) – dalej k.p., jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zatem w przypadku oświaty samorządowej będzie to osoba zatrudniona w szkole na podstawie stosunku pracy, a więc umowy o pracę lub aktu mianowania.

Zatrudnienie nauczycieli do realizacji zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej realizowane jest zawsze na podstawie zatrudnienia pracowniczego, tj. na podstawie stosunku pracy.

Podstawa prawna zatrudnienia uzależniona jest od tego, czy nauczyciel jest już zatrudniony w danej szkole, czy też nie.

Jeżeli do realizacji projektu zatrudniany jest nauczyciel, który nie był dotychczas pracownikiem szkoły, podstawą prawną takiego zatrudnienia jest art. 16 ust. 2 u.p.o. Zatrudnienie nauczyciela następuje na zasadach określonych w ustawie Kodeks pracy - a więc **na podstawie umowy o pracę**.

W przypadku nauczyciela zatrudnionego już wcześniej w szkole realizacja zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej odbywa się na podstawie art. 35a KN, zaś wynagrodzenie rozliczane jest na zasadach określonych dla godzin ponadwymiarowych. Nauczyciel ten realizuje ww. zajęcia o których mowa w art. 35a KN w ramach nawiązanego ze szkołą stosunku pracy, a więc albo **na podstawie umowy o pracę, albo na podstawie mianowania**.

5. Wykonywanie zajęć w ramach art. 35a KN, jak również na podstawie art. 16 ust. 2 u.p.o., **odbywa się w ramach nauczycielskiego stosunku pracy**, jaki wiąże nauczyciela z daną szkołą. Ustawodawca dokonał niezbyt fortunnej dyferencjacji zatrudnienia nauczycieli – w obu jednak sytuacjach posługując się pojęciem „nauczyciela” w zakresie określenia stanowiska pracy.

Zatem w obu wskazanych przypadkach nauczyciel korzysta ze wszystkich uprawnień określonych w pragmatyce nauczycielskiej (w przypadku art. 35a KN), lub w ogólnie rozumianych przepisów prawa pracy (w przypadku art. 16 ust. 2 u.p.o.).

W każdym jednak przypadku zatrudnienie nauczycieli do realizacji zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej – jest zatrudnieniem pracowniczym w samorządowych jednostkach budżetowych, jakimi są szkoły. Zatem powyżej wskazane formy pracy wiążą ze sobą konieczność stosowania przepisów ustawy *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym*.

6. Obowiązek zatrudnienia pracowniczego w realizacji zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej wynika także wprost z *Wytocznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz*

Funduszu Spójności na lata 2014-2020 z dnia 19 lipca 2017 r. (sygn. MR/H 2014-2020/23(3)07/2017)<sup>1</sup> – dalej „Wytyczne”.

W punkcie 2 sekcji 6.15 Wytycznych stwierdza się, że koszty związane z angażowaniem personelu obejmują wydatki związane z wynagrodzeniem personelu są **ponoszone zgodnie z przepisami krajowymi, w szczególności zgodnie z ustawą Kodeks pracy**. Z kolei w punkcie 1 sekcji 6.15.1 Wytycznych określono, że **zatrudnienie do realizacji projektu operacyjnego, następuje na podstawie umowy o pracę**.

Zatem rudymetarnym założeniem Wytycznych jest, że **realizacja programów operacyjnych następuje w drodze zatrudnienia pracowniczego**.

Ze sformułowania w punkcie 2 sekcji 6.15 Wytycznych wynika, że wydatki ponoszone są zgodnie z przepisami krajowymi, co w przypadku nauczycieli oznacza konieczność zastosowania Karty Nauczyciela, Kodeksu pracy, oraz m.in. ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, ponieważ wszystkie te ustawy są przepisami krajowymi, określającymi prawo do wynagrodzenia.

Wynagrodzenie, jakie otrzymują nauczyciele realizujący programy finansowane ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, jest wynagrodzeniem pracowniczym – ponieważ wynika ono z tytułu wykonywania określonej pracy w ramach stosunku pracy w państwowej (samorządowej) budżetowej jednostce organizacyjnej.

Zatem w przypadku nauczycieli realizujących zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej bez wątplenia spełnione są przesłanki zastosowania ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, określone w art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r. Oznacza to, że nauczyciele ci uzyskują prawo do tzw. trzynastki, o ile przepracują wskazany ustawą okres w danym roku kalendarzowym.

## II. Nakaz równego traktowania w zatrudnieniu

Należy zauważyć, że pomiędzy nauczycielami realizującymi zajęcia finansowane z projektów unijnych zatrudnionymi, na podstawie art. 35a KN oraz art. 16 u.p.o., na gruncie ich pracowniczego statusu prawnego określonego w art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r., występuje pełna relewantność.

Zatem pod względem uprawnień pracowniczych obie kategorie nauczycieli powinny być traktowane jednakowo. Wynika to z zasady nakazu równego traktowania pracowników o której mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p.

Jednocześnie na podstawie art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, które obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Zasada ta dotyczy także uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Uprawnienie nauczycieli zatrudnionych na podstawie art. 16 u.p.o. do dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest bezsporne. W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie art. 35a KN w zakresie ustalenia uprawnienia – okoliczność ta jest także bezsporna, a jedyna wątpliwość dotyczy sposobu obliczenia wysokości tzw. trzynastki.

---

<sup>1</sup> [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/42886/Wytyczne\\_w\\_zakresie\\_kwalifikowalnosci\\_19.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/42886/Wytyczne_w_zakresie_kwalifikowalnosci_19.pdf)

W związku z powyższym należy uznać, że dyferencjacja uprawnień nauczycieli ze względu na podstawę zatrudnienia (art. 35a KN oraz art. 16 u.p.o.) w oparciu o technikę ustalania podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie aktu wykonawczego - stanowi naruszenie zasady równego traktowania.

### III. Ustalanie podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego

1. Na zasadzie art. 35a ust. 3 KN wynagrodzenia nauczycieli, o którym mowa w art. 35a ust. 1 KN, nie uwzględnia się przy obliczaniu kwot wydatkowanych na średnie wynagrodzenia nauczycieli, o których mowa w art. 30 ust. 3 KN.

Natomiast okoliczność ta pozostaje bez związku funkcjonalnego z treścią art. 4 u.d.w.r., który to odwołuje się jedynie do pojęcia wynagrodzenia za pracę, nie operując w ogóle pojęciem średniego wynagrodzenia.

Dodać także należy, że w myśl art. 30a ust. 6 KN jednorazowy dodatek uzupełniający również nie jest uwzględniany jako składnik poniesionych wydatków na wynagrodzenia nauczycieli w odniesieniu do wysokości średnich wynagrodzeń, a jednak na podstawie § 1 ust. 1 pkt 8 r.ekwiw.nau. został zaliczony jako składnik wynagrodzenia uwzględniany w podstawie wynagrodzenia urlopowego.

Zatem wynagrodzenie, o którym mowa w art. 35a KN również powinno być uwzględnione w treści § 1 ust. 1 r.ekwiw.nau. – na takich samych zasadach, jak jednorazowy dodatek uzupełniający.

2. Wynagrodzenia uzyskanego z tytułu realizacji zajęć w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, jako wynagrodzenia pracowniczego, realizowanego w samorządowych jednostkach budżetowych, nie można wyłączyć spod działania ustawy o *dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* - na podstawie art. 35a ust. 3 KN.

Na podstawie art. 4 ust. 1 u.d.w.r. 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.

Kwestia ustalenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest jedynie kwestią techniczną w sytuacji ustalenia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r.

Dodać należy, że ewentualne problemy związane z nieadekwatnością treści rozporządzenia określającego sposób ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, na użytek ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nie mogą kwestionować prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, ustalonego na podstawie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 2 pkt 3 u.d.w.r.

3. Problemy techniczne wynikają z niedostosowania treści rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. w *sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli* (Dz.U. nr 71 poz. 737) – dalej r.ekwiw.nau., do dyspozycji normatywnej art. 35a KN.

Dodatkowy problem polega także na użyciu w treści art. 16 u.p.o. sformułowania „nauczyciel”, co powoduje dalsze problemy w ustaleniu podstawy prawnej na użytek ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego zgodnie z dyspozycją art. 4 ust. 1 u.d.w.r.

Obowiązująca podstawa normatywna nie przesądza bowiem czy zastosowanie ma ww. rozporządzenie z dnia 26 czerwca 2001 r. dla nauczycieli (r.ekwiw.nau.), czy też ogólnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie *szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop* (Dz.U. nr 2 poz. 14 z późn.zm.) – dalej r.ekwiw.prac.

4. Bez wątplenia brak powiązania art. 35a KN i art. 16 u.p.o. z dyspozycją art. 4 ust. 1 u.d.w.r. stanowi o braku staranności i dbałości o spójność normatywną w procesie legislacyjnym, natomiast nie może stanowić podstawy do kwestionowania indywidualnych roszczeń pracowniczych, w tym prawa do tzw. trzynastki w przypadku zatrudnienia pracowniczego odnośnie nauczycieli zatrudnionych w samorządowych jednostkach budżetowych.

Niespójność prawną, luki prawne, należy bowiem interpretować na zasadzie analogii zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika, określoną w treści art. 18 k.p. Na zasadzie określonej w treści art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy lub w ich braku - postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Jeżeli bowiem z zasady uprzywilejowania pracownika wynika nakaz stosowania postanowień niemających charakteru dyskryminacyjnego odnośnie umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, to tym bardziej należy tę zasadę stosować w odniesieniu do interpretacji dokonywanej na użytek ustalania zakresu uprawnień pracowniczych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

5. Uznając, że z tytułu różnych podstaw prawnych zatrudnienia nauczycieli realizujących zajęcia finansowane z projektów unijnych, wynikają te same uprawnienia w zakresie tzw. trzynastki, ale jednocześnie i pewne odmienności techniczne dotyczące ustalania podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, można założyć, że *de lege lata* na użytek ustalania ww. wynagrodzenia o którym mowa w art. 4 ust. 1 u.d.w.r.:

- w przypadku nauczycieli o których mowa w art. 35a KN – zastosowanie będzie miało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r. (r.ekwiw.nau.),
- w przypadku nauczycieli o których mowa w art. 16 u.p.o. – zastosowanie będzie miało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (r.ekwiw.prac.).

W związku z brakiem wyraźnej normy prawnej wynagrodzenie nauczycieli o których mowa w art. 35a KN ustalone powinno być na zasadach określonych dla godzin ponadwymiarowych - na zasadzie analogii, na zasadzie określone w § 4 r.ekwiw.nau.

W przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie art. 16 u.p.o. norma jest wyraźna, ponieważ nauczyciele ci są zatrudnieni w szkole do realizacji zajęć finansowanych z programów unijnych i z tego tytułu otrzymują stosowne wynagrodzenie (pensję).

W związku z tym w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie art. 16 u.p.o. zastosowana będzie dyspozycja § 7 r.ekwiw.prac., a więc na użytek art. 4 ust. 1 u.d.w.r. przyjęte będą składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

*De lege ferenda* należy jednak dokonać nowelizacji § 1 ust. 1 oraz § 4 r.ekwiw.nau., aby dyspozycja zachowania po stronie pracodawcy, jak i zakres uprawnień po stronie pracownika był całkowicie klarowny.

#### IV. Reasumpcja

Z powyższych rozważań wylaniają się następujące wnioski:

- szkoły jako budżetowe jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, są częścią tzw. sfery budżetowej, a więc są objęte zakresem stosowania u.d.w.r.,
- nauczyciele realizujący zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, tak na podstawie art. 35a KN, jak i art. 16 u.p.o., zatrudnieni są w ww. szkołach, są więc pracownikami samorządowych jednostek budżetowych – podlegają więc regulacjom u.d.w.r. w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
- nauczyciele realizujący zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, tak na podstawie art. 35a KN, jak i art. 16 u.p.o., charakteryzują się cechami prawnie relewantnymi (są nauczycielami, są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, są zatrudnieni w szkołach jako samorządowych budżetowych jednostkach organizacyjnych) - a więc w tym zakresie posiadają takie same prawa i obowiązki,
- wszelka dyferencjacja statusu prawnego nauczycieli o których mowa w art. 35a KN, jak i art. 16 u.p.o. – jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- formę zatrudnienia pracowniczego dla realizacji programów unijnych potwierdza treść punktu 2 sekcji 6.15 oraz punkt 1 sekcji 6.15.1 Wytycznych,
- sposób finansowania ww. zajęć nie wpływa na zakres pracowniczego uprawnienia do tzw. trzynastki na podstawie u.d.w.r.,
- podstawa dodatkowego wynagrodzenia rocznego powinna uwzględniać wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną przez nauczyciela w danym roku kalendarzowym.

W związku z powyższym należy uznać, że nauczyciele realizujący zajęcia w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, niezależnie od podstawy normatywnej wykonywania tychże obowiązków (art. 35a KN, art. 16 u.p.o.), mają takie samo uprawnienie do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Prawo to wynika z pracowniczego charakteru zatrudnienia w szkołach, będących budżetowymi jednostkami organizacyjnymi samorządu terytorialnego, a więc częścią tzw. sfery budżetowej

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego powinna być ustalona na podstawie uwzględniać wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną przez nauczyciela w danym roku kalendarzowym w ramach zajęć finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej.

W związku z powyższym uzasadnione jest dokonanie pilnej nowelizacji treści § 1 ust. 1 r.ekwiw.nau. poprzez wprowadzenie do treści przepisu dodatkowego składnika w postaci wynagrodzenia uzyskanego na podstawie art. 35a ust. 1 KN. Z kolei § 4 r.ekwiw.nau. należy uzupełnić o dyspozycję odpowiedniego zastosowania w odniesieniu do wynagrodzenia uzyskanego przez nauczyciela na podstawie art. 35a ust. 1 KN.

Z poważaniem -

**WICEPREZES**  
**Zarządu Głównego ZNP**  
*Krzysztof Baszczyński*