

Uwaga!
To jest fragment
artykułu

NAGRODA JUBILEUSZOWA NAUCZYCIELA

Nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem uzależnionym od decyzji dyrektora. Jedynym kryterium jej przyznawania, w dodatku kryterium obiektywnym, jest posiadanie wymaganego przez *Kartę nauczyciela* okresu pracy. Komu przysługuje prawo do nagrody?

DR PATRYK KUZIOR

Nagrodę po raz pierwszy otrzymuje nauczyciel za 20 lat pracy, a kolejne co 5 lat, skończywszy na jubileacie za 40 lat pracy. Przepisy nie przewidują żadnego wypadku pozbawienia nauczyciela prawa do nagrody jubileuszowej. Jeśli więc nauczyciel przepracuje wymagany okres, otrzyma tę dodatkową gratyfikację.

Wysokość nagrody jubileuszowej:

- ▶ za 20 lat pracy – 75 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- ▶ za 25 lat pracy – 100 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- ▶ za 30 lat pracy – 150 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- ▶ za 35 lat pracy – 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
- ▶ za 40 lat pracy – 250 proc. wynagrodzenia miesięcznego.

Jak liczyć okres uprawniający 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 dnia 30 października 2001 r.* Według § 2 ust. 1 tego *Rozporządzenia* nauczyciel nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody. Określenie dokładnego terminu upływu okresu uprawniającego do nagrody nie jest takie oczywiste, powstaje bowiem pytanie, jak liczyć ten termin. Zgodnie z utrwaloną w tym zakresie praktyką, mającą od-

zwierciedlenie w orzecznictwie sądowym, odstępuje się w tym wypadku od zasad liczenia terminów określonych w *Kodeksie cywilnym* na rzecz potocznego liczenia terminów.

W przypadku gdy pracownik rozpoczyna pracę zawodową 1 stycznia, to rok pracy mija mu 31 grudnia tego roku. Z kolei jeżeli rozpoczęcie pracy ma miejsce 1 września, to rok mija 31 sierpnia następnego roku itd. Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Wyroku z dnia 21 maja 1991 r. (sygn. akt I PZP 16/91) stwierdził, że okres pracy powinien być ustalony przy uwzględnieniu potocznego sposobu liczenia terminów, a więc bez sięgania do swoistej reguły z art. 112 k.c. Za typową na gruncie prawa pracy należy uznać sytuację, w której stosunek pracy nawiązuje się od pierwszego dnia danego miesiąca (w tym dniu rozpoczyna bieg jego okresu pracy), a kończy się w ostatnim dniu miesiąca (termin wypowiedzenia), który jest jednocześnie ostatnim dniem jego okresu pracy (w danym zakładzie pracy). Prawidłowość tę należy mieć na względzie także wtedy, gdy nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, a jedynie powstaje potrzeba ustalenia upływu okresu pracy o znanej długości.

Ustalanie stażu pracy

Kolejną kwestią związaną z upływem odpowiedniego okresu zatrudnienia, ściślej „okresu uprawniającego do nagrody”, jest ustalenie długości stażu pracowniczego. W tym względzie najważniejszy jest przepis § 1 ust. 1 wspomnianego *Rozporządzenia*. Przewiduje on, 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



nauczyciela prawa do nagrody jubileuszowej. Takie nabycie prawa do nagrody jest przypadkiem szczególnym uregulowanym w § 5 ust. 1 i ust. 2 w związku z § 5 ust. 3 *Rozporządzenia MENiS z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania*. Z przepisów tych wynika, że:

- ▶ 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,

pracownicze. Zatem do stażu zalicza się nie tylko okres pracy w rozumieniu *Kodeksu pracy*, ale także różne inne okresy traktowane przez przepisy jako równorzędne.

Dokumentowanie stażu pracy

Obowiązkiem nauczyciela jest udokumentowanie swojego prawa do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych nie ma odpowiedniej dokumentacji. Zgodnie z art. 22¹ § 1 pkt 6 k.p. pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jak również ma prawo żądać udokumentowania tych danych.

Najważniejsze jest dopilnowanie tego, by pracownik złożył komplet dokumentów dotyczących dotychczasowego zatrudnienia oraz innych dokumentów potwierdzających inne okresy podlegające zaliczeniu do stażu pracy. Takie działanie jest zresztą pożądane z punktu widzenia samego nauczyciela, bo przecież na tej podstawie dyrektor ustali prawo do nagrody jubileuszowej.

Może się jednak zdarzyć, że w trakcie zatrudniania w przedszkolu nauczyciel nie udokumentuje pełnej historii zatrudnienia lub nie wykaże okresów równorzędnych, a dokumenty potwierdzające dodatkowy okres pracy złoży dopiero w trakcie trwania stosunku pracy. Dostarczenie w trakcie trwania zatrudnienia przez nauczyciela dokumentów potwierdzających staż dotychczas niezaliczony może rodzić istotne konsekwencje dla uprawnień nauczyciela. Skutkiem przeliczenia stażu może być nabycie przez

- ▶ 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.

Przykład

Jeśli nauczyciel, który legitymował się stażem wynoszącym 17 lat i 5 miesięcy, udokumentował dodatkowe pełne 7 lat pracy (łącznie będzie miał 24 lata i 5 miesięcy stażu), to należało będzie mu wypłacić niezwłocznie nagrodę za 20 lat pracy. Natomiast za kolejny rok i 7 miesięcy będzie należało wypłacić różnicę między nagrodą wyliczoną dla 25 lat pracy a nagrodą wypłaconą wcześniej za 20 lat.

Odejście na emeryturę lub rentę a nagroda jubileuszowa

Kolejny przypadek szczególny, jaki musi mieć na uwadze dyrektor, to rozwiązanie przewidziane dla nauczycieli kończących swoją pracę zawodową i odchodzących na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Jak wynika z § 4 przywołanego już *Rozporządzenia*, w przypadku rozwiązania sto-