



WI.44.69.2019

Kielce, dnia 30.12.2019 r.

WYŚLANO DNIA:

3 0. 12. 2019

L. dz. 3870 Podpis *[signature]*

Pan Piotr Kwiecień
Dyrektor Zespołu Szkół
w Kostomłotach Drugich

W dniu 03.12.2019 roku doręczone zostało do Regionalnej Izby Obrachunkowej w Kielcach pismo, w którym zwrócił się Pan o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- czy w związku z realizowanym projektem unijnym wynagrodzenie w ramach etatu oraz za godziny ponadwymiarowe zlecone, dodatek specjalny powinny być uwzględnione do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego „13”, do zasiłków chorobowych ZUS (np. chorobowe, macierzyńskie, rodzicielskie, opieki nad chorym członkiem rodziny i inne typu ZUS) i do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w związku z art. 92 KP?
- czy powyższe wynagrodzenie w ramach etatu oraz za godziny ponadwymiarowe zlecone i dodatek specjalny dla nauczycieli należy wliczać do dodatku do wynagrodzenia wynikających z art. 30 ust. 3 KN (jednorazowy dodatek uzupełniający) i do średniej godzin obliczanej za okres urlopu wypoczynkowego nauczycieli?

Odpowiadając na to pytanie, wskazać należy na następujące okoliczności.

Zgodnie z art. 48 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 2215), dalej K.N. - 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 2018 r. poz. 1872). Jak wynika z art. 4 ust. 1 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, 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. Stosownie do § 1 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 ze zm.), w wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy nauczyciela, z zastrzeżeniem ust. 2, uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,

- 2) dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy,
- 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 5) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w święto,
- 7) jednorazowy dodatek uzupełniający, o którym mowa w art. 30a ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela.

W wynagrodzeniu za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w ust. 1, nie uwzględnia się:

- 1) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 3) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.

Zgodnie z art. 35a ust. 1 KN, nauczycielom wymienionym w art. 1 ust. 1, którzy w ramach programów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej prowadzą zajęcia bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, za każdą godzinę prowadzenia tych zajęć przysługuje wynagrodzenie w wysokości ustalonej w sposób określony w art. 35 ust. 3. Jak wynika z art. 35 ust. 3 KN, wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Zgodnie z art. 35a ust. 3 KN, zajęcia, o których mowa w ust. 1, nie są wliczane do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz.

Powołane wyżej przepisy potwierdzają, że wynagrodzenia za godziny realizowane w ramach projektu unijnego nie uwzględnia się w podstawie do obliczenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Wynagrodzenie nauczyciela za realizację projektu unijnego nie stanowi bowiem wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, o którym stanowi § 1 ust. 1 pkt 3 powołanego wyżej Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2001 r., lecz stanowi odrębny składnik wynagrodzenia liczony jak za godziny nadwymiarowe.

Również wynagrodzenia za godziny realizowane w ramach projektu unijnego nie wlicza się do wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli, co wynika wprost z art. 35a ust. 4 KN.

W konsekwencji powyższego wynagrodzenie nauczyciela nie będzie wliczane do średniej godzin obliczanej za okres urlopu wypoczynkowego nauczycieli, ponieważ godziny realizowane w ramach projektu unijnego nie są godzinami nadwymiarowymi w rozumieniu art. 35 KN i powołanego wyżej rozporządzenia z dnia 26 czerwca 2001 r.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie, stanowi przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz

ubezpieczenie chorobowe, co wynika z art. 3 pkt 3 tej ustawy. Jednakże stosownie do art. 41 ust. 1-2 w/w ustawy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie. Zgodnie z art. 47 tej ustawy wskazane wyżej przepisy stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego.

Nie ma znaczenia przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i inne świadczenia fakt finansowania ze środków własnych jednostki lub ze środków unijnych. Jeżeli zatem składniki wynagrodzenia pracownika stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i inne świadczenia i ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu za czas pobierania zasiłków, to powinny być uwzględnione w podstawie wymiaru tych zasiłków. Analogiczne rozwiązanie zaistnieje w przypadku wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 92 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Jednocześnie pragnę podkreślić, że jest to jedynie stanowisko Regionalnej Izby Obrachunkowej w Kielcach, która nie posiada uprawnień do dokonywania powszechnie obowiązującej wykładni przepisów prawa.

Z poważaniem
ZASTĘPCA PREZESA
Regionalnej Izby Obrachunkowej
w Kielcach
mgr Zbigniew Rekas