



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

Szczecin, dnia piątek, 30 grudnia 2022 r.

Poz. 6131

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NR P-1.4131.423.2022.AS WOJEWODY ZACHODNIOPOMORSKIEGO

z dnia 28 grudnia 2022 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559, poz. 583, poz. 1005, poz. 1079, poz. 1561)

stwierdzam nieważność

§ 4 ust. 1 w zakresie wyrazów: „**po przepracowaniu co najmniej 5 miesięcy u danego pracodawcy**” oraz **§ 12 ust. 3** załącznika Nr 1 do uchwały Nr XLVII/370/2022 Rady Miejskiej w Tucznie z dnia 30 listopada 2022 r. w sprawie *ustalenia regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, mieszkaniowego, za warunki pracy oraz nagród i warunki obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.*

Uzasadnienie

W dniu 30 listopada 2022 r. Rada Miejska w Tucznie podjęła uchwałę Nr XLVII/370/2022 w sprawie *ustalenia regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, mieszkaniowego, za warunki pracy oraz nagród i warunki obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw.* Do Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Szczecinie wpłynęła ona w dniu 6 grudnia 2022 r. W toku badania legalności tego aktu ustalono, że niektóre jego postanowienia w sposób istotny naruszają prawo.

Materialnoprawną podstawę podjęcia przedmiotowej uchwały stanowi art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela¹⁾, zgodnie z którym *organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu:*

- 1) *wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a,*
- 2) *szczególne warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3,*
- 3) *wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach*

¹⁾ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 z późn. zm.).

- w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3. Składniki wynagrodzenia nauczycieli wymienione zostały w art. 30 ust. 1 ww. ustawy, w myśl którego wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: wynagrodzenia zasadniczego (pkt 1), dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy (pkt 2), wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw (pkt 3), nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5 (pkt 4).

Niewątpliwie, na mocy przywołanych przepisów Rada Miejska w Tucznie uprawniona była do podjęcia uchwały Nr XLVII/370/2022, w której ustaliła regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom szkół i placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina Tuczno, dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy, jednakże - w ocenie organu nadzoru – zapisy §4 ust. 1 oraz §12 ust. 3 załącznika Nr 1 do tego aktu zostały uchwalone z przekroczeniem granic upoważnienia przewidzianego w cyt. regulacji. W postanowieniach tych Rada ustaliła takie warunki przyznania dodatków do wynagrodzenia nauczycieli, które wykraczają poza jej kompetencje wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Zaznaczyć trzeba, że swoboda organu stanowiącego gminy w określaniu szczegółowych warunków przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, w tym dodatków, o których mowa w kwestionowanych postanowieniach (dodatku motywacyjnego i dodatku za warunki pracy), jest w pewnym stopniu ograniczona. Jak wskazuje wprost art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela, działanie organu w tym zakresie musi uwzględniać zastrzeżenia z art. 33-34a ww. ustawy, ale także treść innych unormowań zawartych w tym akcie. Oznacza to, że przyjęte przez Radę Miejską rozwiązania muszą być zgodne również z ogólnymi regułami przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ustalonymi w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy²⁾.

Powyższego wymogu nie spełnia **§4 ust. 1** załącznika Nr 1 do uchwały Nr XLVII/370/2022, w którym Rada Miejska w Tucznie postanowiła, że: *Nauczycielom, w zależności od osiągniętych wyników w pracy, po przepracowaniu co najmniej 5 miesięcy u danego pracodawcy może być przyznany dodatek motywacyjny.*

Regulacja ta pozostaje w sprzeczności z ogólnymi warunkami przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego określonymi w §6 ww. rozporządzenia, do których należą: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację innych czynności i zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej. Z katalogu tego w żaden sposób nie wynika uprawnienie do wprowadzania przesłanki warunkującej otrzymanie dodatku motywacyjnego od długości zatrudnienia u danego pracodawcy, jak uczyniła Rada Miejska w Tucznie w §4 ust. 1 załącznika Nr 1 do uchwały Nr XLVII/370/2022. Takie działanie organu stanowiącego Gminy Tuczno wykracza poza upoważnienie ustawowe do uszczegółowienia przez radę gminy zapisów ustawowych w zakresie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków ich przyznawania (art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela). Uzależnienie przyznania dodatku motywacyjnego od stażu pracy stoi w sprzeczności z celem, dla którego taki dodatek jest przyznawany, jak również godzi w zasadę równości wobec prawa wskazaną w art. 32 Konstytucji RP³⁾. Należy zwrócić uwagę, że celem i istotą przyznawania dodatku motywacyjnego jest zachęcanie każdego nauczyciela do działania i podnoszenia efektywności pracy, nie zaś różnicowanie pod kątem przepracowanego okresu, na który nauczyciele nie mają wpływu.⁴⁾

²⁾ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 416 z późn. zm.)

³⁾ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁴⁾ Por. wyrok WSA w Szczecinie z dnia 15 czerwca 2022 r., sygn.. akt. II SA/Sz 109/22.

Niezgodny z prawem jest również § 12 ust. 3 załącznika Nr 1 do uchwały Nr XLVII/370/2022, w którym Rada Miejska w Tucznie uznała, że: *W razie zbiegów tytułów do dodatków za trudne warunki pracy i uciążliwe warunki pracy nauczycielowi przysługuje prawo do jednego, wyższego dodatku.*

Zgodnie z art. 34 ust. 1 Karty Nauczyciela nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy. W rozporządzeniu w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy w § 8 wymieniono zajęcia, których wykonywanie uznaje się za „pracę w trudnych warunkach”, zaś w § 9 – warunki, które kwalifikują pracę nauczyciela jako pracę „w warunkach uciążliwych”. W ostatnim przypadku prawodawca wyraźnie charakteryzuje pracę w warunkach uciążliwych ze względu na cechy uczniów lub wychowanków (chodzi tu w szczególności o pracę z młodzieżą i dziećmi, posiadającymi określone dysfunkcje). Z brzmienia ww. regulacji wynika, że praca w warunkach trudnych i praca w warunkach uciążliwych nie są pojęciami tożsamymi, a ich zakresy są rozłączne. Oznacza to, że w razie spełnienia przez nauczyciela przesłanek uprawniających do każdego z tych dodatków, uzyskuje on uprawnienia do otrzymania obu dodatków. Podobnie wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny, który orzekł, że prawo do dodatków z tytułu pracy w trudnych lub uciążliwych warunkach wynika z ustawy, przy czym zostaje skonkretyzowane przez sporządzenie wykazu tych prac na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela. Jedynie określenie wysokości tych dodatków i szczegółowe warunki ich przyznawania (a więc kwestie o charakterze technicznym, porządkowym) należą do kompetencji wykonywanej na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 cytowanej ustawy⁵⁾.

W tego rodzaju okolicznościach, wskazanie przez Radę Miejską w Tucznie, że w razie zbiegu tytułów do dodatków za trudne warunki pracy i uciążliwe warunki pracy nauczycielowi przysługuje tylko jeden – wyższy dodatek, oznacza de facto pozbawienie go jednego z nich. Takie działanie, zdaniem organu nadzoru, nie znajduje oparcia w unormowaniach Karty Nauczyciela, przeciwnie, stanowi istotne naruszenie art. 30 ust. 6 pkt 1 w zw. z ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Mając na względzie przedstawioną argumentację, stwierdzenie nieważności §4 ust. 1 w zakresie wyrazów: „po przepracowaniu co najmniej 5 miesięcy u danego pracodawcy” i § 12 ust. 3 załącznika Nr 1 do uchwały Nr XLVII/370/2022 Rady Miejskiej w Tucznie z dnia 30 listopada 2022 r. w sprawie *ustalenia regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, mieszkaniowego, za warunki pracy oraz nagród i warunki obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw*, jest konieczne i w pełni uzasadnione.

Na rozstrzygnięcie nadzorcze przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie. Skargę wnosi się do Sądu za pośrednictwem Wojewody Zachodniopomorskiego, w terminie 30 dni od dnia otrzymania przedmiotowego rozstrzygnięcia.

z up. Wojewody Zachodniopomorskiego

Mateusz Wagemann
II Wicewojewoda Zachodniopomorski

⁵⁾ Wyrok z dnia 3 czerwca 2011 r. sygn. akt I OSK 323/11.