



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Poznań, dnia 20 maja 2025 r.

Poz. 4410

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE NR NP-III.4131.1.110.2025.4

WOJEWODY WIELKOPOLSKIEGO

z dnia 7 maja 2025 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.)

orzekam

nieważność § 3 ust. 1 w zakresie wyrazów: „a w szczególności”, § 3 ust. 2 w zakresie wyrazów: „w szczególności”, § 4 ust. 3 w zakresie wyrazów: „wyniki pracy szkoły” oraz ust. 6 w zakresie zwrotu: „od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa lub funkcji, a”, § 5 ust. 5 w zakresie zwrotu: „za każdą przepracowaną godzinę”, § 6 ust. 4 w zakresie zwrotu: „i wypłaca się z dołu w terminie do końca miesiąca” oraz § 7 ust. 4 uchwały Rady Miejskiej Żerkowa z dnia 31 marca 2025 r. nr XII/79/2025 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Żerków - ze względu na istotne naruszenie prawa.

Uzasadnienie

W dniu 31 marca 2025 r. Rada Miejska Żerkowa podjęła uchwałę nr XII/79/2025 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Gminę Żerków, dalej jako: „uchwała” lub „Regulamin”.

Uchwałę podjęto na podstawie: „art. 18 ust. 2 pkt. 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 1465 ze zm.) oraz art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.)”.

Uchwała została doręczona Wojewodzie Wielkopolskiemu w dniu 7 kwietnia 2025 r.

Dokonując oceny zgodności z prawem przedmiotowej uchwały, organ nadzoru stwierdził, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, ze zm.), dalej jako: „Karta Nauczyciela”: „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) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe 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 - 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”. Z art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela wynika, że w przypadku szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, zadania i kompetencje organu

prowadzącego określone w art. 30 ust. 6 wykonuje odpowiednio: rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa.

Przepisy powyższe określają nie tylko zagadnienia powierzone organom prowadzącym do uregulowania w formie uchwały, ale precyzują jednocześnie granice kompetencji prawotwórczej przyznanej w tym zakresie. Ustawodawca wyznaczył czytelną granicę kompetencji powierzonej organowi stanowiącemu jednostki samorządu terytorialnego – w przypadku szkół prowadzonych przez te jednostki, wskazując – w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela - iż regulamin wynagradzania określa wysokość i warunki wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o ile nie zostały one określone w ustawie lub odrębnych przepisach.

Regulamin wynagradzania nauczycieli jest aktem prawa miejscowego, wydawanym z upoważnienia określonego w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, co oznacza, że organ stanowiący musi ściśle uwzględniać wytyczne zawarte w upoważnieniu. Rada uchwalając regulamin wynagradzania nauczycieli zobowiązana jest przestrzegać zakresu upoważnienia udzielonego przez ustawodawcę. Z istoty prawa miejscowego wynika, że regulacje w nim zawarte winny w sposób kompleksowy wypełniać delegację ustawową.

Odnosząc powyższe do badanej uchwały stwierdzić należy, że rada podjęła szereg przepisów z przekroczeniem zakresu kompetencji wynikających z powołanych przepisów Karty Nauczyciela.

W § 3 ust. 1 Regulaminu Rada Miejska Żerkowa postanowiła, że: „Warunkiem przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego jest: 1) Uzyskiwanie szczególnych osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, *a w szczególności*: a) Uzyskiwanie przez uczniów, z uwzględnieniem ich możliwości oraz warunków pracy nauczyciela, dobrych osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych, potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów i sprawdzianów albo sukcesami w konkursach, zawodach, olimpiadach itp. b) Skuteczne kierowanie rozwojem ucznia szczególnie uzdolnionego, c) Motywowanie i pomoc uczniom mającym trudności w nauce, d) Umiejętne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z ich rodzicami, e) Wspieranie i inspirowanie rozwoju uczniów, kształtowanie ich samodzielności, rozwijanie uzdolnień i zainteresowań, f) Efektywne przeciwdziałanie agresji, patologiom i uzależnieniom, g) Pełne rozpoznawanie środowiska wychowawczego uczniów, aktywne i efektywne działania na rzecz potrzebujących szczególnej opieki, 2) Jakość świadczonej pracy, w tym związanej z powierzonym stanowiskiem, dodatkowym zadaniem lub zajęciem, *a w szczególności*: a) Systematyczne i efektywne przygotowanie się do przydzielonych obowiązków, b) Podnoszenie umiejętności zawodowych, poprzez udział w różnych formach doksztalcania zawodowego, c) Wprowadzenia nowatorskich form i metod pracy, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, - występowanie z propozycjami wprowadzania innowacji i eksperymentów pedagogicznych oraz aktywne włączanie się w proces wprowadzania tych innowacji, d) Pozyskiwanie środków pozabudżetowych, e) Wykonywanie czynności koordynujących realizację projektów współfinansowanych ze środków pozabudżetowych, f) Współpraca ze środowiskiem lokalnym i organizacjami pozarządowymi, g) Wzbogacanie własnego warsztatu pracy oraz poszerzanie bazy dydaktycznej, h) Dbłość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych, i) Prawdliwe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej, j) Rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych, k) Przestrzeganie dyscypliny pracy, 3) Posiadanie wyróżniającej, bardzo dobrej lub dobrej oceny pracy, 4) Zaangażowanie w realizację czynności i zajęć o których mowa w art. 42 ust.2 pkt. 2 i 3 KN, *a w szczególności*: a) Udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych i środowiskowych, b) Udział w komisjach przedmiotowych i innych zespołach, c) Opieka nad samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły oraz motywowanie uczniów do aktywnego uczestnictwa, d) Prowadzenie lekcji koleżeńskich i otwartych, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, e) Prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz innych zadań zapisanych w statucie szkoły, f) Praca z dziećmi o specjalnych potrzebach edukacyjnych.”.

W § 3 ust. 2 uchwalono, że: „Warunkiem przyznania dyrektorowi szkoły dodatku motywacyjnego jest: 1) Sprawne zarządzanie szkołą, *w szczególności*: - terminowość i rzetelność sprawozdawczości, - dbłość o podnoszenie kwalifikacji oraz doskonalenie zawodowe nauczycieli, - prawidłowe prowadzenie polityki kadrowej, - prowadzenie kompletnej, poprawnej i zgodnej ze stanem faktycznym bazy danych Systemu Informacji Oświatowej, - wdrażanie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych zapewniających zgodność przetwarzania danych osobowych przez szkołę lub placówkę z przepisami o ochronie danych osobowych, 2) Właściwa realizacja planu nadzoru pedagogicznego (obserwacje, kontrole, przeglądy, badania wyników nauczania, monitorowanie), 3) Innowacyjna rola dyrektora

w zakresie szkolenia Rady Pedagogicznej, doskonalenia zawodowego nauczycieli, 4) Współpraca z rodzicami, szczególnie na rzecz poprawy warunków wychowawczych szkoły i środowiska, 5) Udział wychowanków w konkursach i olimpiadach przedmiotowych, 6) Realizacja zadań i zaleceń organu prowadzącego, 7) Racjonalne i rzetelne gospodarowanie budżetem szkoły, 8) Pozyskiwanie środków pozabudżetowych i nieodpłatnych prac na rzecz szkoły, 9) Pełnienie dodatkowych funkcji społecznych, 10) Promocja szkoły oraz współpraca z innymi placówkami oświatowymi, rodzicami, społecznością lokalną, 11) Dbłość o mienie szkoły, 12) Przestrzeganie dyscypliny pracy, 13) Realizacja uchwał Rady Pedagogicznej, 14) Organizowanie pracy szkoły zgodnie z przepisami prawa, w szczególności zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków do pracy i nauki, 15) Przestrzeganie statutu szkoły, 16) Dbłość o estetyczny wygląd szkoły, 17) Prowadzenie zgodnie z przepisami dokumentacji pedagogicznej, 18) Stwarzanie właściwego klimatu pracy i kształcenia stosunków międzyludzkich, 19) Staranne i zgodne z przepisami prawa pracy przygotowywanie dokumentów prawnych w ramach spraw kadrowo-finansowych, 20) Wykazywanie się menedżerską postawą przy wykonywaniu zadań służbowych."

Powyższe oznacza, że rada określając dodatkowe kryteria przyznania dodatku motywacyjnego dla nauczyciela oraz dyrektora, przy użyciu sformułowania "w szczególności" wprowadziła w treści przedmiotowego Regulaminu otwarty katalog kryteriów, których spełnienie uprawnia nauczyciela oraz dyrektora do otrzymania tego dodatku. Tym samym rada nie wypełniła prawidłowo kompetencji wynikającej z art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela. Za kompleksową realizację tej normy kompetencyjnej nie może bowiem zostać uznane ustanowienie w formie katalogu otwartego zasad przyznawania dodatku motywacyjnego nauczyciela oraz dyrektora, jako składnika wynagrodzenia nauczyciela, pozwalające na formułowanie przez podmiot odrębny od rady dodatkowych jeszcze warunków przyznania tego dodatku, nie ujętych w regulaminie wynagradzania nauczycieli. Tym samym, gdyby wolą rady było, aby dodatek motywacyjny dla nauczyciela oraz dyrektora był przyznawany w oparciu o spełnienie określonych przesłanek w zakresie szerszym, niż to przewiduje wyżej wymieniony zapis Regulaminu, to była ona zobowiązana do precyzyjnego określenia w treści Regulaminu wszystkich przesłanek warunkujących przyznanie dodatku motywacyjnego.

Odmienne działanie w tym zakresie, w ocenie organu nadzoru, narusza w sposób istotny normę kompetencyjną, upoważniającą do podjęcia przedmiotowej uchwały, a co za tym idzie, uzasadnia konieczność stwierdzenia nieważności § 3 ust. 1 w zakresie wyrazów: „a w szczególności”, § 3 ust. 2 w zakresie wyrazów: „w szczególności”.

W § 4 ust. 3 Regulaminu unormowano: „Wysokość dodatku funkcyjnego, o którym mowa w ust. 1 uwzględniając wielkość szkoły, liczbę uczniów i oddziałów, złożoność zadań wynikający z zajmowanego stanowiska, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole, wyniki pracy szkoły oraz warunki lokalne, środowiskowe i społeczne w jakich szkoła funkcjonuje, ustala: 1) Dla dyrektora szkoły – organ prowadzący, 2) Dla stanowisk kierowniczych, o których mowa w pkt. 2, dyrektor szkoły”.

W ocenie organu nadzoru, uzależnienie wysokości dodatku funkcyjnego od wyników pracy szkoły nie znajduje uzasadnienia prawnego, pozostając w sprzeczności z art. 30 ust. 6 pkt 1 w zw. z ust. 2 Karty Nauczyciela. Dodatek funkcyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, któremu powierzono stanowisko lub funkcję, określone w § 5 rozporządzenia 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 2024 r. poz. 755), stanowiącym ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, stopień utrudnienia pracy i zwiększony zakres odpowiedzialności. Jego wysokość powinna być więc ściśle związana z istotą dodatku funkcyjnego z tytułu powierzonego nauczycielowi stanowiska lub funkcji. Stąd dopuszczalne jest uzależnienie wysokości tego dodatku od wielkości szkoły, jej warunków organizacyjnych, liczby uczniów i oddziałów, liczby osób zatrudnionych, zmianowości, czy złożoności zadań wynikających z zajmowanego stanowiska, gdyż elementy te mają bezpośredni wpływ na nakład pracy i zakres odpowiedzialności osoby, której powierzono stanowisko (por. wyrok NSA z 5 marca 2014 r., I OSK 2908/13, CBOSA). Zdaniem organu nadzoru, takiego ścisłego związku z istotą funkcji nie sposób doszukiwać się w takich okolicznościach, jak wyniki pracy szkoły.

W świetle powyższego należało stwierdzić nieważność § 4 ust. 3 Regulaminu w zakresie wyrazów: „wyniki pracy szkoły”.

Organ nadzoru zwraca uwagę, że w § 4 ust. 6 Regulaminu rada określiła, iż: "Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło

powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa lub funkcji, a jeżeli powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa lub funkcji, a jeżeli powierzenie to nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.”.

W ocenie organu nadzoru wskazany wyżej przepis uchwały w zakresie zwrotu: „od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa lub funkcji, a” został podjęty z przekroczeniem upoważnienia ustawowego określonego w art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela uprawniającego radę do określania szczegółowych warunków przyznawania m.in. dodatku funkcyjnego.

Kwestionowany przepis uchwały reguluje moment zmiany wynagrodzenia nauczyciela, a więc normuje zagadnienie, co do którego wypowiedział się już ustawodawca w art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela. Zgodnie z treścią art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela: "Zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem danego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał dany stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego".

Wobec precyzyjnego określenia w art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela momentu zmiany wynagrodzenia nauczyciela z innych przyczyn niż uzyskanie danego stopnia awansu zawodowego, niedopuszczalnym jest normowanie tej kwestii przez radę w drodze aktu prawa miejscowego z równoczesnym modyfikowaniem normy ustawowej poprzez ustanowienie nieprzewidzianej przez ustawodawcę cezury czasowej, od której nauczyciel nabywa prawo do konkretnego składnika wynagrodzenia, w niniejszej sprawie – dodatku funkcyjnego.

Prezentowane przez organ nadzoru stanowisko jest spójne z orzecznictwem sądowoadministracyjnym. Jak bowiem orzekł WSA w Łodzi w wyroku z 7 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 142/20 (CBOSA): "art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w sytuacji gdy zmiana wysokości wynagrodzenia (w tym dodatku stażowego i funkcyjnego) następuje z innych przyczyn niż uzyskanie kolejnego awansu zawodowego to zmiana następuje pierwszego dnia najbliższego miesiąca chyba, że inne przyczyny nastąpiły pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego. Analiza zaskarżonych przepisów regulaminu wskazuje, że w zasadzie w sposób identyczny jak w przepisie ustawowym określają one od kiedy przysługuje dodatek stażowy i dodatek funkcyjny. W sposób zbieżny z treścią art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowią one od kiedy przysługuje prawo do tych dodatków. W istocie są powtórzeniem zapisów ustawowych co jest rzeczą niedopuszczalną o czym była mowa we wcześniejszych rozważaniach. Stanowi to naruszenie § 143 w związku z § 137 rozporządzenia z 20 czerwca 2002 r. oraz przekroczenie upoważnienia ustawowego, o którym mowa w art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela". W tożsamy sposób wypowiedział się ten sam Sąd w wyroku z 4 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 135/20 (CBOSA); z 7 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 96/20 (CBOSA) oraz w wyroku z 6 października 2022 r., III SA/Łd 450/22 (CBOSA). W taki sam sposób orzekł również WSA w Poznaniu w wyroku z 1 grudnia 2022 r., III SA/Po 792/22 (CBOSA), twierdząc iż: "Porównanie treści § 5 ust. 5 regulaminu [dodatek funkcyjny w stawce ustalonej dla dyrektora przysługuje wicedyrektorowi od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po upływie trzech miesięcy nieobecności w pracy dyrektora – przyp. wł.] z art. 39 ust. 1 zdanie drugie Karty Nauczyciela prowadzi do wniosku, że regulacje te odnoszą się do tej samej kwestii, tj. określenia daty początkowej przysługiwania prawa do wynagrodzenia nauczycieli". Jednocześnie Sąd ten wyjaśnił, że: "Podstawy przyznania tych składników wynagrodzenia [dodatków do wynagrodzenia zasadniczego – przyp. wł.] powinny być ustalane tylko na podstawie Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy". Podsumowując, zakres upoważnienia przysługującego radzie nie obejmuje ustalania zasad odnoszących się do początkowego terminu zmiany wysokości wynagrodzenia w razie wystąpienia okoliczności uzasadniających taką zmianę, gdyż zasady te uregulował już ustawodawca.

W związku z powyższym należało stwierdzić nieważność § 4 ust. 3 Regulaminu w zakresie zwrotu: „od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, wychowawstwa lub funkcji, a”.

Za rażąco naruszającą prawo należy uznać także treść § 5 ust. 5 Regulaminu, zgodnie z którym: „Za pracę w warunkach uciążliwych 15% stawki godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.”.

Na mocy powyższej regulacji rada uzależniła wypłatę dodatków za warunki pracy od efektywnego (faktycznego) przepracowania godziny w takich warunkach. W ocenie organu nadzoru powyższe unormowanie w zakresie w jakim podkreślono, iż ww. dodatek przysługuje za „przepracowane” w tych warunkach godziny, zostało przyjęte z istotnym naruszeniem art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), dalej jako: "k.p.", do którego odsyła art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Rada nie jest uprawniona do uzależniania wypłaty wynagrodzenia za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach od faktycznego przepracowania danej godziny w takich warunkach, ponieważ k.p. reguluje sytuacje, w których pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia nawet gdy nie świadczy pracy. Ponadto należy mieć na uwadze, iż regulamin nie może stanowić dla pracowników przepisów mniej korzystnych niż te zawarte w k.p. W tym miejscu należy wskazać na wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08, CBOSA, w którym podniesiono, że: „Dodać należy, że w zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w prawie pracy m. in. instytucje przerwy w pracy (np. art. 139), pogotowia do pracy (art. 136), czy gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że do celów ustalenia wysokości dodatku za warunki pracy, godziny ponadwymiarowe, czy godziny doraźnych zastępstw brany jest pod uwagę czas wyłącznie efektywnego (faktycznego) jej świadczenia przez nauczyciela” (zob. także: wyrok WSA w Lublinie z 1 czerwca 2017 r., II SA/Lu 37/17, wyrok WSA w Łodzi z 4 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 135/20 - CBOSA).

Wobec tego należało stwierdzić nieważność § 5 ust. 5 Regulaminu w zakresie zwrotu: „za każdą przepracowaną godzinę”.

Za istotnie naruszającą prawo należy uznać również treść przepisów § 6 ust. 4 Regulaminu zgodnie z którym: „Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe zalicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z funduszu ubezpieczenia społecznego i wypłaca się z dołu w terminie do końca miesiąca.” oraz § 7 ust. 4 Regulaminu „Wynagrodzenie za doraźne zastępstwa wypłaca się z dołu w terminie do końca miesiąca.”.

W ocenie organu nadzoru przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają upoważnienia do regulowania terminów wypłat poszczególnych składników wynagrodzenia, ani też do określenia, czy wypłata tych składników następuje z góry czy z dołu. Kwestia została unormowana przez samego ustawodawcę. Powyższe zdaniem organu nadzoru, wyklucza kompetencję uchwałodawczą prawodawcy miejscowego w tym zakresie. Zgodnie z treścią art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela, wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym. Z kolei w myśl art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela, składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3. Biorąc powyższe pod uwagę, zdaniem organu nadzoru, ww. przepisy Regulaminu zostały podjęte z istotnym naruszeniem normy kompetencyjnej wynikającej z art. 30 ust. 6 w związku z art. 39 ust. 3 i 4 Karty Nauczyciela.

Z powyższych względów konieczne jest stwierdzenie nieważności § 6 ust. 4 Regulaminu w zakresie zwrotu: „i wypłaca się z dołu w terminie do końca miesiąca” oraz § 7 ust. 4 Regulaminu.

W tym stanie rzeczy należało orzec jak w sentencji.

Pouczenie

1. Stwierdzenie nieważności uchwały, zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

2. Niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z powodu niezgodności z prawem w terminie 30 dni od daty jego doręczenia, za pośrednictwem Wojewody Wielkopolskiego.

Wojewoda Wielkopolski
(-) Agata Sobczyk
(dokument podpisany elektronicznie)

Otrzymują:

Rada Miejska Żerkowa

Burmistrz Miasta i Gminy Żerków