



DZIENNIK URZĘDOWY

WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Białystok, dnia 29 czerwca 2023 r.

Poz. 3569

ROZSTRZYGNIECIE NADZORCZE NR NK-II.4131.133.2023.MWM WOJEWODY PODLASKIEGO

z dnia 28 czerwca 2023 r.

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r., poz. 40 z późn. zm.),

stwierdzam nieważność

uchwały Nr XL.302.2023 Rady Gminy Giby z dnia 2 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkole prowadzonej przez Gminę Giby.

UZASADNIENIE

W dniu 2 czerwca 2023 r. Rada Gminy Giby podjęła uchwałę Nr XL.302.2023 w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkole prowadzonej przez Gminę Giby.

Przedmiotowa uchwała wpłynęła do organu nadzoru w dniu 6 czerwca 2023 r. i z urzędu poddana została kontroli legalności.

Analiza jej treści wykazała istotne naruszenie prawa, w związku z czym organ nadzoru w dniu 21 czerwca 2023 r. wszczął postępowanie nadzorcze w sprawie stwierdzenia nieważności uchwały. Zgodnie bowiem z treścią art. 91 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, uchwała organu gminy sprzeczna z prawem jest nieważna. O nieważności uchwały w całości lub w części orzeka organ nadzoru w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia jej doręczenia.

W toku badania legalności ww. uchwały organ nadzoru stwierdził, że została ona podjęta z istotnym naruszeniem prawa, tj. przepisów art. 9c ust. 11, art. 30 ust. 6, art. 34 ust. 2, art. 34a ust. 1 i 2, art. 39 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r., poz. 984), art. 68 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 900), § 5 pkt 2 lit. e, § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie 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.), § 2 rozporządzenia z dnia 24 sierpnia 2022 r. zmieniającego rozporządzenie 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 2022 r. poz. 1798).

Zgodnie z powołanym w podstawie prawnej przedmiotowej uchwały art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2023 r. poz. 984), zwanej dalej KN, 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 art. 30 ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33-34a,

- 2) szczegółowe 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 art. 30 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 art. 30 ust. 3.

Mając powyższe na uwadze, przepis § 1 ust. 1 Regulaminu wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w szkole prowadzonej przez Gminę Giby, zwanego dalej regulaminem, stanowiącego załącznik do uchwały, jest niezgodny z powołanym wyżej art. 30 ust. 6 KN.

Przepisy § 4 - § 7 oraz § 16 regulaminu, wykraczają poza zakres upoważnienia organu prowadzącego określony w powołanym wyżej art. 30 ust. 6 KN.

Uchwała rady gminy, wydawana na podstawie art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela, stanowi konstytucyjnie określone źródło obowiązującego prawa, jako akt prawa miejscowego (art. 94 Konstytucji RP), w związku z tym zakres normatywnej treści tego aktu nie może w jakikolwiek sposób wykraczać poza ustawowo określony zakres treści przekazanych przez ustawodawcę do unormowania przez radę gminy. Organ prowadzący szkołę nie może zatem wprowadzać regulacji dotyczących „wynagrodzenia” jako takiego, lecz jedynie tych jego składników, które zostały wymienione w art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela.

Zapis § 9 ust. 3 regulaminu w zakresie w jakim stanowi, że wysokość dodatku funkcyjnego w granicach stawek określonych tabelą ustala dla wicedyrektora dyrektor w porozumieniu z Wójtem Gminy, jest niezgodny z art. 68 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), w świetle którego dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. W związku z powyższym, określenie wysokości dodatku funkcyjnego dla wicedyrektora w granicach stawek określonych tabelą należy do wyłącznej kompetencji dyrektora szkoły.

W § 9 ust. 5 i ust. 6 regulaminu określono przypadki, w jakich odpowiednio nauczyciel traci prawo do dodatku funkcyjnego oraz przypadki, w jakich dodatek funkcyjny nie przysługuje. Powyższa regulacja wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN. Przepis powyższy upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wyłącznie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Ustawodawca nie przewidział dla rady gminy kompetencji do ustalania w drodze regulaminu wynagradzania przypadków, w których nauczyciel traci prawo dodatku funkcyjnego lub przypadków, w których dodatek funkcyjny nie przysługuje.

W regulaminie nie określono wysokości stawki dodatku z tytułu sprawowania funkcji mentora oraz szczegółowych warunków przyznawania tego dodatku. Zgodnie z art. 9c ust. 11 KN, nauczycielowi odbywającemu przygotowanie do zawodu nauczyciela, dyrektor szkoły przydziela spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych mentora. Przepis § 5 pkt 2 lit. e rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie 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.), stanowi, że do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono sprawowanie funkcji mentora. Przy czym, na podstawie § 2 rozporządzenia z dnia 24 sierpnia 2022 r. zmieniającego rozporządzenie 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 2022 r. poz. 1798), do dnia 31 sierpnia 2027 r. do uzyskania dodatku funkcyjnego są uprawnieni również nauczyciele, którym powierzono sprawowanie funkcji opiekuna stażu dla nauczycieli odbywających staż na stopień nauczyciela mianowanego, o których mowa w art. 10 ust. 1-5 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1730), przez okres sprawowania tej funkcji.

Zapis § 9 ust. 9 regulaminu, zgodnie z którym nauczycielowi sprawującemu funkcję wychowawcy klasy, w więcej niż 1 klasie, przysługuje jeden dodatek funkcyjny z tytułu sprawowania wychowawstwa, w wysokości określonej w tabeli nr 1. nie odpowiada prawu. Stosownie do art. 34a ust. 1 i 2 KN nauczycielowi, któremu powierzono sprawowanie funkcji wychowawcy klasy, przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu sprawowania

funkcji wychowawcy klasy. Minimalna wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, wynosi 300 zł. Z powołanych regulacji wynika, że minimalna kwota dodatku (300 zł) przysługuje za wychowawstwo w jednej klasie. Nauczyciel pełniący funkcję wychowawcy dwóch klas ma niewątpliwie z tego tytułu więcej obowiązków służbowych niż wychowawca jednej klasy. W związku z powyższym należy stwierdzić, że nauczycielowi sprawującemu funkcję wychowawcy klasy, w więcej niż 1 klasie, przysługują dwa lub więcej dodatki funkcyjne za wychowawstwo przez czas jednoczesnego pełnienia funkcji w tych klasach.

Przepis § 10 ust. 3 zdanie drugie regulaminu, w którym określono przypadki, w jakich nauczyciel traci prawo do dodatku z tytułu pełnienia funkcji opiekuna stażu wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN. Przepis powyższy upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wyłącznie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Ustawodawca nie przewidział dla rady gminy kompetencji do ustalania w drodze regulaminu wynagradzania przypadków, w których nauczyciel traci prawo dodatku funkcyjnego z tytułu pełnienia funkcji opiekuna stażu.

W § 10 ust. 4, w § 12 ust. 5, w § 13 ust. 14 oraz w § 4 ust. 2 pkt 7 regulaminu określono termin wypłaty odpowiednio dodatku funkcyjnego, dodatku motywacyjnego, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw oraz dodatku za pracę w warunkach trudnych. Stosownie do art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela ustawodawca nie przewidział dla Rady Gminy kompetencji do ustalenia w drodze regulaminu wynagradzania, początkowego oraz końcowego terminu wypłaty wynagrodzenia, a także ustalenia, czy będzie ono wypłacane z góry czy z dołu, ponieważ regulacja taka zawarta jest w Kartie Nauczyciela.

Zgodnie z art. 39 ust. 3 i 4 ustawy Karta 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. Zasada ta dotyczy wynagrodzenia zasadniczego i stałych składników wynagrodzenia. Pozostałe 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 dzień ten jest ustawowo wolny od pracy, wypłata następuje w dniu bezpośrednio poprzedzającym ten dzień, a w przypadkach szczególnie uzasadnionych w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, które nauczyciel otrzymuje z góry. Biorąc powyższe pod uwagę, materia dotycząca sposobu wypłaty wynagrodzenia nauczyciela została wyczerpująco uregulowana w ustawie Karta Nauczyciel

W jednostce redakcyjnej regulaminu oznaczonej jako § 11 ust. 3 określono, że „Dodatek za wysługę lat przysługuje nauczycielowi w pełnej wysokości także w okresie przebywania nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia, dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłki: chorobowy, macierzyński, opiekuńczy i inne otrzymywane z ZUS.”. Zgodnie z art. 30 ust. 6 pkt 1 KN, rada gminy posiada kompetencje do określenia w drodze regulaminu wysokości stawek dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy, a także szczegółowych warunków ich przyznawania. Zapis § 11 ust. 3 regulaminu nie stanowi ani o wysokości, ani o warunkach przyznawania, a o warunkach wypłacania dodatku za wysługę lat i w związku z tym stanowi przekroczenie delegacji ustawowej zawartej w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN.

W § 12 ust. 1 i 2 regulaminu określono warunki przyznawania nauczycielowi i dyrektorowi szkoły dodatku motywacyjnego. Przepis art. 30 ust. 6 ustawy – Karta Nauczyciela zawiera upoważnienie dla organu prowadzącego do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wysokości stawek m.in. dodatku motywacyjnego oraz szczegółowych warunków przyznawania tego dodatku. Należy wskazać, że ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego określa § 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie 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.).

Do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

- 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;

- 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;
- 5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- 6) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Przytoczony wyżej § 6 rozporządzenia stanowi zatem rozwinięcie przepisów ustawowych w odniesieniu do dodatku motywacyjnego i tym samym wyznacza radzie gminy obszar swobody, poza którą nie może wykroczyć. Wymienione kryteria stanowią bowiem katalog zamknięty, a organ prowadzący może w ramach upoważnienia zawartego w art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela jedynie je uszczegóławiać. „Szczegółowe warunki” określone przez Radę Gminy muszą mieścić się w ramach ogólnych warunków określonych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w w/w rozporządzeniu.

Wskazane w § 12 ust. 1 regulaminu szczegółowe warunki przyznawania dodatku motywacyjnego dla nauczycieli nie wyczerpują wszystkich ogólnych warunków przyznania tego dodatku, określonych w § 6 powołanego wyżej rozporządzenia. Natomiast określony w 12 ust. 1 lit. d warunek posiadania co najmniej dobrej oceny pracy lub pozytywnej oceny dorobku zawodowego nie mieści się w ramach ogólnych warunków określonych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w w/w rozporządzeniu.

Ponadto należy wskazać, że hipotezą § 6 powołanego wyżej rozporządzenia objęte są czynności wykraczające poza standardowe wykonywanie obowiązków, tj.: realizacja dodatkowych zadań i czynności; osiąganie określonych (ponadpodstawowych) wyników w pracy. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22 maja 2013 r. sygn. akt I OSK 203/13, stwierdził, że dodatek motywacyjny jest dodatkiem związanym z jakością świadczonej pracy i wykonywaniem dodatkowych zadań lub zajęć przez nauczyciela. Rada Gminy realizując upoważnienie ustawowe w zakresie dotyczącym dodatku motywacyjnego winna zatem uszczegółowić ogólne warunki określone w § 6 rozporządzenia, które dotyczą zagadnień związanych z procesem dydaktycznym, edukacją oraz kwestiami wychowawczo-opiekuńczymi. Oznacza to, że wszelkie warunki określone przez organ stanowiący, które wykraczają poza opisane powyżej ramy należy uznać za podjęte bez podstawy prawnej, a tym samym naruszające prawo w sposób istotny. Jednocześnie z brzmienia tych przepisów wynika, że w zakresie tych zagadnień dopiero osiągnięcia, zaangażowanie lub szczególnie efektywne wypełnianie zadań uprawnia do otrzymania dodatku motywacyjnego. W konsekwencji, warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego nie może być należyte wypełnianie obowiązków wynikających z przepisów prawa i stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, wymienione w § 12 ust. 2 regulaminu wynagradzania szczegółowe warunki przyznawania dyrektorowi dodatku motywacyjnego np. przestrzeganie dyscypliny budżetowej, polityka kadrowa należą do ustawowych obowiązków dyrektora szkoły. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 18 stycznia 2018 r., sygn. akt II SA/Go 1146/17.

W § 12 ust. 6 regulaminu określono przypadki, w jakich dodatek motywacyjny nie przysługuje. Powyższa regulacja wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN. Przepis powyższy upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wyłącznie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Ustawodawca nie przewidział dla rady gminy kompetencji do ustalania w drodze regulaminu wynagradzania przypadków, w których dodatek motywacyjny nie przysługuje.

Przepisy § 13 ust. 1-5 regulaminu stanowią powtórzenie zapisów ustawowych oraz wykraczają poza zakres upoważnienia organu prowadzącego określonego w art. 30 ust. 6 pkt 2 KN, który stanowi, że organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3.

W regulaminie nie określono szczegółowych warunków obliczania i wypłacania nauczycielom wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw oraz szczegółowych warunków wypłacania nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, zgodnie z dyspozycją cytowanego wyżej art. 30 ust. 6 pkt 2 KN. Realizując powyższe upoważnienie (w zakresie wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw) powinno się w nim odwzorować sposoby praktycznego postępowania np. dotyczącego ewidencji godzin, w tym ich rozliczania w kontekście ustalenia liczby planowanych godzin, następnie określania faktycznie zrealizowanych, wyszczególnienia godzin doraźnych zastępstw, w układzie

tygodniowym i miesięcznym. Dalej należałoby określić sposób potwierdzania faktu zrealizowania godzin np. za pomocą podpisu dyrektora i nauczyciela. W końcu powinno się też określić zasady tworzenia zestawienia zbiorczego zrealizowanych godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw w szkole ogółem oraz sposób przekazywania danych do służb księgowych. Dla tego celu można powoływać w regulaminie stosowne wzory potrzebnych tu dokumentów.

W § 13 ust. 9 regulaminu określono przypadki, w jakich nie przysługuje nauczycielowi wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz w jakich przypadkach godziny ponadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich realizować z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, traktuje się jako faktycznie odbyte.

Zapis powyższy wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 2 KN. W zakresie interpretacji delegacji ustawowej określonej w art. 30 ust. 6 pkt 2 KN istnieje utrwalone stanowisko sądów administracyjnych. Wywieść można z niego jednoznacznie, iż upoważnienie do ustalenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw traktować należy ściśle, przyjmując, że do organu prowadzącego szkołę należy wyłącznie ustalenie, jakie są warunki obliczania i wypłacania tego wynagrodzenia, tj. „wydawania” należnych z tego tytułu kwot (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 10 lipca 2008 r. o sygn. akt IV SA/Wr 179/08 i z dnia 17 września 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 281/08 oraz z dnia 21 sierpnia 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 294/08, wyrok WSA w Gliwicach z dnia 25 czerwca 2007 r., sygn. akt IV SA/Gl 400/07 i z dnia 3 lipca 2008 r., sygn. akt IV SA/Gl 198/08, oraz z dnia 10 lutego 2009 r. o sygn. akt IV SA/Gl 450/08).

W przywołanym orzecznictwie zauważono, iż we wskazanej normie kompetencyjnej (art. 30 ust. 6 pkt 2 KN) nie mieści się upoważnienie do decydowania, w jakich przypadkach nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Wynagrodzenie za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw należy bowiem ustalać w oparciu o Kartę Nauczyciela i przepisy Kodeksu pracy, do których odsyła art. 91c ust. 1 KN. W myśl art. 80 (zdanie pierwsze) Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (zdanie drugie). Organ prowadzący szkołę nie jest uprawniony do określenia okoliczności, w jakich poszczególne składniki wynagrodzenia nie będą przysługiwać, a regulamin wynagradzania nauczycieli nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 80 k.p., w zakresie określania warunków zachowania lub utraty prawa do wynagrodzenia za niezrealizowane godziny ponadwymiarowe lub doraźnych zastępstw (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 13 sierpnia 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 197/07).

Ponadto należy wskazać, że utrzymanie zapisu § 13 ust. 10 regulaminu wynagradzania spowodowałoby, że w niektórych przypadkach nauczyciel nie otrzymywałby wynagrodzenia za przydzielone mu choć niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, chociaż prawo do takiego wynagrodzenia wynika z przepisów prawa pracy (np. w przypadku wynagrodzenia za czas urlopu szkoleniowego, czy nieobecności spowodowanej zwolnieniem lekarskim). Zapis taki narusza art. 9 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. WSA w Gliwicach w wyroku z dnia 27 listopada 2009 r. sygn. akt IV SA/Gl 364/09 wskazał m.in., że w świetle art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela organ prowadzący nie posiada uprawnienia do określania sposobu obliczenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy. Wskazany w uchwale sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe jest sprzeczny z obowiązującymi w tym zakresie rozwiązaniami ustawowymi. Doprowadza to do sytuacji, że pomimo ustawowego prawa do otrzymania wynagrodzenia za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, nauczyciel nie otrzymałby takiego wynagrodzenia, przysługującego mu z mocy ustawy. Kwestia ta, jak już wskazano, została unormowana, zarówno w ustawie Karta Nauczyciela, jak i w Kodeksie pracy (art. 80). Odmienne interpretacja doprowadziłaby do sytuacji, iż w niektórych tygodniach nauczyciele nie otrzymaliby wynagrodzenia za przydzielone im i niewykonane godziny ponadwymiarowe, mimo że prawo do wynagrodzenia wynikałoby z przepisów ogólnych prawa pracy, co mogłoby być traktowane jako naruszenie art. 9 § 2 Kodeksu pracy.

Przepis § 13 ust. 13 regulaminu określający zasady ograniczające możliwość realizowania przez dyrektora, wicedyrektora oraz nauczyciela pełniącego w szkole funkcje kierownicze godzin doraźnych wykracza poza upoważnienie ustawowe organu prowadzącego wynikające z art. 30 ust. 6 pkt 2 KN. Zawarte w art. 30 ust. 6 pkt 2 KN upoważnienie daje kompetencje organowi gminy – w odniesieniu do wynagrodzenia za godziny

doraźnych zastępstw – wyłącznie do ustalenia warunków obliczania i wypłacania tego wynagrodzenia. W ramach tych kompetencji nie mieści się określanie warunków związanych z ustalaniem zasad przyznawania, czy nabywania prawa do wynagrodzenia za godziny doraźnych zastępstw (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2006 r., sygn.. akt IV SA/Wr 274/05).

Przepis § 14 ust. 1 regulaminu, w zakresie w jakim Rada Gminy Giby określiła, że nauczycielom pracującym w szkodliwych dla zdrowia warunkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy - Karta Nauczyciela przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy jest niezgodny z art. 34 ust. 2 KN. Należy wskazać, że w świetle powyższego przepisu, dodatek z tytułu pracy w warunkach trudnych przysługuje nauczycielom pracującym wyłącznie w trudnych lub uciążliwych warunkach. Przepisy KN nie przewidują prawa do dodatku za pracę w warunkach trudnych nauczycielom pracującym w szkodliwych dla zdrowia warunkach.

W § 14 ust. 2 pkt 5 określono przypadki, w jakich dodatek za trudne warunki pracy nie przysługuje. Powyższa regulacja wykracza poza upoważnienie określone w art. 30 ust. 6 pkt 1 KN, który upoważnia organ prowadzący do określenia w drodze regulaminu wynagradzania wyłącznie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków przyznawania tych dodatków. Ustawodawca nie przewidział dla rady gminy kompetencji do ustalania w drodze regulaminu wynagradzania przypadków, w których dodatek za trudne warunki pracy nie przysługuje.

W § 14 ust. 2 pkt 1 i 2 Rada Gminy Giby określiła wysokość stawek dodatku za trudne warunki pracy, wskazując, że: „2. Za pracę w trudnych warunkach uznaje się:

- 1) prowadzenie zajęć dydaktycznych z dzieckiem posiadającym orzeczenie o nauczaniu indywidualnym dodatek w wysokości 20% do godziny ponadwymiarowej,
- 2) nauczanie w klasach łączonych - dodatek w wysokości do 25% godziny ponadwymiarowej.

Przy prowadzeniu zajęć w klasach łączonych do:

- do 10 osób – dodatek w wysokości 15%,
- od 10 – 15 dodatek w wysokości 20%,
- od 16 – 24 dodatek w wysokości 25%.

Należy zauważyć, że brak odniesienia wartości procentowej do konkretnego składnika wynagrodzenia faktycznie uniemożliwia ustalenie wysokości stawki dodatku za trudne warunki pracy.

Wskazując na powyższe okoliczności, mając również na uwadze znaczną ilość naruszeń regulacji ustawowych, stwierdzenie nieważności wskazanej na wstępie uchwały w całości jest konieczne i w pełni uzasadnione.

POUCZENIE

Stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały organu gminy wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

Na niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze służy skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku, za pośrednictwem Wojewody Podlaskiego w terminie 30 dni od dnia jego doręczenia.

z up. Wojewody Podlaskiego
Dyrektor Wydziału Nadzoru i Kontroli
Agnieszka Krystoń