



Warszawa, 4 kwietnia 2018 r.

WNP-I.4131.32.2018.DK

**Rada Miasta
w Grodzisku Mazowieckim
ul. Kościuszki 32 A
05-825 Grodzisk Mazowiecki**

Rozstrzygnięcie nadzorcze

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1875, z późn. zm.)

stwierdzam nieważność

załącznika do uchwały Nr 682/2018 Rady Miejskiej w Grodzisku Mazowieckim z dnia 28 lutego 2018 r. w sprawie *ustalenia regulaminu, określającego niektóre zasady wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w placówkach wychowania przedszkolnego i szkołach, dla których Gmina Grodzisk Mazowiecki jest organem prowadzącym*

w zakresie ustaleń:

- § 3 ust. 5, w odniesieniu do sformułowania „(...) lub obniżyć (...)”,
- § 6 ust. 6, w odniesieniu do sformułowania „(...) jednak nie więcej niż za 8 godzin (...)”.

Uzasadnienie

Rada Miasta Grodziska Mazowieckiego w dniu 28 lutego 2018 r. podjęła uchwałę Nr 682/2018 Rady Miasta w Grodzisku Mazowieckim z dnia 28 lutego 2018 r. w sprawie *ustalenia regulaminu, określającego niektóre zasady wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w placówkach wychowania przedszkolnego i szkołach, dla których Gmina Grodzisk Mazowiecki jest organem prowadzącym.*

W uchwale wskazano, że podstawę prawną do podjęcia uchwały stanowią przepisy: art. 30 ust. 6 i ust. 6a, art. 49 ust 1 pkt 1 i ust. 2 w zw. z art. 91 d ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2017 r. poz. 1189, z późn. zm.). Rada Miasta w kwestionowanej uchwale ustaliła regulamin określający wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowe

warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość i warunki wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla nauczycieli zatrudnionych w placówkach wychowania przedszkolnego i szkołach prowadzonych przez Gminę Grodzisk Mazowiecki.

Zgodnie z treścią § 3 ust. 5 załącznika do niniejszej uchwały *„Dodatek (motywacyjny - przyp. aut.) jest uznaniowy i w szczególnie uzasadnionych przypadkach można go podwyższyć lub obniżyć bez konieczności wypowiedzenia”*.

W § 6 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 2014 r. poz. 416) określone zostały ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. Zgodnie z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego określa, w drodze regulaminu, m.in. wysokość stawki dodatku motywacyjnego oraz zasady jego przyznawania.

Jak wynika z powyższego, brak w powyższych przepisach regulacji umożliwiających organowi prowadzącemu podjęcie rozstrzygnięcia negatywnego polegającego na pozbawianiu czy obniżeniu dodatku motywacyjnego. Możliwe jest jedynie uregulowanie przedmiotowej materii w sposób pozytywny tj. poprzez jego przyznanie i ewentualnie podwyższenie.

„Wskazanie przez radę gminy sytuacji, kiedy nauczycielowi nie przysługuje dodatek motywacyjny nie znajduje uzasadnienia w normie kompetencyjnej art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 96, poz. 674 ze zm.). Przyznanie dodatku motywacyjnego uwarunkowane jest spełnieniem przesłanek określonych w § 6 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 wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. Nr 22, poz. 181). Rada upoważniona jest do dookreślenia zawartych w rozporządzeniu przesłanek. Nie posiada natomiast kompetencji do pozbawienia nauczycieli dodatku motywacyjnego” (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 4 grudnia 2008 r. IV SA/Wr 440/08).

Jak wynika z powyższego, Rada Miasta przekroczyła ustawową kompetencję.

Zgodnie z zapisem zawartym w § 6 ust. 6 „Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, którzy w dniu wolnym od pracy realizują planowane i odpowiednio udokumentowane zorganizowane zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, a nie otrzymują za ten dzień dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie obliczane jak za godzinę ponadwymiarową za każdą godzinę pracy, jednak nie więcej niż za 8 godzin”.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 35 ust. 1 Karty Nauczyciela, w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany **do odpłatnej pracy** w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Ust. 3 cytowanego przepisu stanowi, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

Pozbawienie określonego składnika wynagrodzenia musi znaleźć wyraźną podstawę ustawową. Przepisem przewidującym wyjątek od powyższej reguły jest art. 85 u ust. 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.

Niezależnie od powyższego, art. 151 ust. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.) stanowi, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie art. 151¹ cytowanej ustawy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w odpowiedniej wysokości, zaś zgodnie z art. 152² tejże ustawy, za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze równym za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 9 § 2 Kodeksu pracy 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.

Jak wynika z powyższego, wprowadzenie przedmiotowego zapisu narusza szereg regulacji ustawowych zawartych w prawie pracy. Pracownik wykonujący pracę w godzinach powyżej wymiaru wskazanego w kwestionowanym zapisie nie otrzyma wynagrodzenia za

świadczoną pracę, co stanowi także naruszenie art. 80 kp, zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę. Nie można bowiem wykluczyć przypadku, że mimo faktycznego zorganizowania pracy w wymiarze do ośmiu godzin ponadwymiarowych dojdzie do sytuacji, w której konieczne będzie świadczenie pracy w wymiarze powyżej określonego w regulaminie limitu.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzenie nieważności załącznika przedmiotowej uchwały Rady Miasta w Grodzisku Mazowieckim we wskazanej wyżej części, jest w pełni uzasadnione.

Na niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze Miastu przysługuje skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie w terminie 30 dni od daty jego doręczenia, wnoszona za pośrednictwem organu, który skarżone orzeczenie wydał.

Informuję, że rozstrzygnięcie nadzorcze wstrzymuje wykonanie uchwały z mocy prawa, z dniem jego doręczenia.


WOJEWODA MAZOWIECKI
Zdzisław Szipera