

Łódź, 20 stycznia 2023 r.

PNIK-I.4131.69.2023

**Rada Gminy w Parzęczewie**

**Zawiadomienie o wszczęciu postępowania**

Na podstawie art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40) w związku z art. 61 § 1 i 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2000 z późn. zm.)

**zawiadamiam,**

że wszczęte zostało z urzędu postępowanie określone w rozdziale 10 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym w celu kontroli legalności uchwały Nr LVI/455/22 Rady Gminy w Parzęczewie z dnia 30 grudnia 2022 r. w sprawie regulaminu przyznawania dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy, wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, która wpłynęła do Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego w Łodzi w dniu 12 stycznia 2023 r.

**Uzasadnienie**

Wątpliwości organu nadzoru budzi treść następujących zapisów Regulaminu stanowiącego załącznik do uchwały (dalej: Regulamin):

- 1) § 3 ust. 7 i ust. 8 oraz § 4 ust. 12 oraz Regulaminu – gdyż rada gminy wykracza poza zakres kompetencji wynikający z art. 30 ust. 6 pkt 1 i pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 z późn. zm.) - dalej: Karta Nauczyciela. Upoważnienie to nie oznacza, że organ stanowiący gminy może decydować kto i kiedy zachowuje prawo do wynagrodzenia, a kiedy je traci (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 27 listopada 2009 r., sygn. IV SA/G1 364/09). Kwestie te reguluje Karta Nauczyciela oraz Kodeks Pracy, do których odsyła przepis art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela;

- 2) § 2 ust. 4, § 3 ust. 8, § 4 ust. 11 oraz § 6 ust. 11 Regulaminu, w którym określono termin wypłaty składników wynagrodzenia. Kwestie związaną z terminem wypłaty składników wynagrodzenia określa art. 39 ust. 3 i 4 ustawy Karta Nauczyciela i ustawodawca nie upoważnił Rady do decydowania kiedy wypłaca się poszczególne składniki wynagrodzenia;
- 3) § 2 ust. 2 oraz § 4 ust. 7 Regulaminu, które określają od kiedy przysługuje dodatek za wysługę lat oraz dodatek funkcyjny. Kwestia związana ze zmianą wysokości wynagrodzenia określa art. 39 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela i ustawodawca nie upoważnił Rady do decydowania od kiedy nauczycielowi przysługuje prawo do dodatku za wysługę lat w wyższej wysokości;
- 4) § 3 ust. 1 pkt 2 lit. a , lit. e i lit. f Regulaminu – gdyż Rada, ustalając szczegółowe warunki przyznawania dodatku motywacyjnego, jest obowiązana do kierowania się ogólnymi warunkami przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, zawartymi 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 z późn. zm.). W orzecznictwie sądów administracyjnych podkreśla się, że w uchwałach można określić szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku, jednak muszą one wynikać z ogólnych kryteriów przyjętych w wymienionym powyżej rozporządzeniu (wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt III SA/Kr 1007/09). W ocenie organu nadzoru „systematyczne i efektywne przygotowywanie się do realizacji przydzielonych obowiązków”, „prawidłowe prowadzenie dokumentacji szkolnej, w tym pedagogicznej” i „rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych i powierzonych obowiązków” należą do podstawowych obowiązków związanych z pracą nauczyciela i w żaden sposób nie wynikają z ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego zawartych w § 6 ww. rozporządzenia.

Tożsame i podobne kryteria przyjęte w innych regulaminach wynagradzania nauczycieli były już przedmiotem wyroków judykatury, w których jednoznacznie rozstrzygnięto, że są to podstawowe obowiązki każdego nauczyciela i nie wynikają one z ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego określonych w § 6 rozporządzenia. W świetle wymienionych postanowień regulaminu

wynagrodzenia dodatek motywacyjny przysługiwałby za wykonywanie normalnych obowiązków nauczyciela, co jest sprzeczne z ogólnymi warunkami przyznawania tego dodatku określonymi w § 6 rozporządzenia (wyrok WSA w Łodzi z dnia 4 sierpnia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 135/20, por. wyrok WSA w Łodzi z dnia 8 stycznia 2020 r., sygn. akt III SA/Łd 877/19). Przesłanką przyznania dodatku motywacyjnego jest osiągnięcie ponadprzeciętnych (nadzwyczajnych), w sensie pozytywnym, efektów w pracy pedagogicznej nauczyciela. Wskazują na to sformułowania użyte w § 6 rozporządzenia takie jak „osiągnięcia”, „wprowadzenie innowacji pedagogicznych”, „zaangażowanie w realizację czynności i zajęć” czy „szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków”. Tym samym należy przyjąć, że dodatek motywacyjny przysługuje za dodatkowe i nadzwyczajne efekty pracy nauczycielskiej, nie zaś za normalne (standardowe) wykonywanie podstawowych obowiązków nauczyciela. W świetle powyższego uprawnionym jest stwierdzenie, że dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielom wyróżniającym się w stosunku do pozostałych nauczycieli osiągnięciami w jakiejś dziedzinie bądź zaangażowaniem czy też wprowadzeniem innowacji (wyrok WSA w Łodzi z dnia 6 października 2022 r., sygn. akt III SA/Łd 450/22). Powyższe uwagi dotyczą również § 3 ust. 2 pkt 3 i pkt 5 Regulaminu – gdyż „jakość zarządzania szkołą” oraz „przestrzeganie dyscypliny budżetowej w oparciu o przydzielone szkole środki finansowe” nie należą do kryteriów przyznawania dodatku motywacyjnego dla dyrektora;

- 5) § 3 ust. 1 pkt 1 -3 Regulaminu– w zakresie wyrazów: „w szczególności”. W ocenie organu nadzoru tak przyjęta regulacja tworzy otwarty katalog warunków, za które nauczyciel może otrzymać dodatek motywacyjny, co stanowi niewypełnienie delegacji zawartej odpowiednio w art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela. Ustawodawca używając w tym przepisie zwrotu „określa” przesądził jednoznacznie o tym, że rada gminy (art. 91d pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela), a nie jakikolwiek inny organ ma przesądzić o kształcie tych warunków. Za kompleksową realizację tej normy kompetencyjnej nie może bowiem zostać uznane ustanowienie w formie katalogu otwartego zasad przyznawania dodatku motywacyjnego, jako składnika wynagrodzenia nauczyciela, pozwalające na formułowanie przez podmiot odrębny od rady dodatkowych jeszcze warunków przyznawania tegoż dodatku, nie ujętych w regulaminie wynagradzania nauczycieli. Odmienne działanie w tym zakresie, w ocenie organu nadzoru,

narusza w sposób istotny normę kompetencyjną, upoważniającą do podjęcia przedmiotowej uchwały;

- 6) Ponadto, wątpliwości organu nadzoru budzą także regulacje zawarte w Rozdziale VI Regulaminu, zgodnie z którymi, wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw przysługuje za godziny faktycznie zrealizowane (§ 6 ust. 7) a w § 6 ust. 6 Regulaminu są wymienione przypadki, w których nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, których nie zrealizował z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Delegacja zawarta w art. 30 ust. 6 pkt 2 Karty Nauczyciela upoważnia organ prowadzący szkołę jedynie do określenia szczegółowych warunków obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Jest ona zatem węższa od delegacji zawartej w art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela. W szczególności nie mieści się tutaj upoważnienie do określenia warunków przyznawania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Zgodnie z orzecznictwem judykatury, do organu prowadzącego należy wyłącznie ustalenie jakie są warunki obliczania i wypłacania (wydawania) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. W normie kompetencyjnej nie mieści się natomiast upoważnienie do decydowania w jakich przypadkach nauczyciel zachowuje lub traci prawo do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane, są to bowiem warunki przyznawania (zachowania prawa do) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe faktycznie niezrealizowane. Ustalenie przez radę gminy, w jakich przypadkach przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie można uznać za warunek obliczania czy wypłacania tego wynagrodzenia (wyrok WSA w Olsztynie z dnia 24 czerwca 2008 r., sygn. akt II SA/OI 329/08). Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw należy ustalać w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela i przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), do której odsyła art. 91c ustawy Karta Nauczyciela. Uchwalony regulamin nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 80 ustawy Kodeks pracy, 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).

Wobec powyższego, w terminie 7 dni od doręczenia niniejszego zawiadomienia, proszę o złożenie wyjaśnień w przedmiotowej sprawie. Wyjaśnienia należy przesłać do Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego w Łodzi na adres Elektronicznej Skrzynki Podawczej ePUAP: /lodzuw/skrytka.

**z up. WOJEWODY ŁÓDZKIEGO**

*Piotr Cępa*

**Radca prawny - Koordynator  
Oddziału nadzoru prawnego  
i Wojewódzkiego Dziennika Urzędowego  
w Wydziale Prawnym, Nadzoru  
i Kontroli**

Do wiadomości:

Wójt Gminy Parzęczew