



**WOJEWODA
ZACHODNIOPOMORSKI**

Szczecin, 24 października 2019 r.

P-1.4131.533.2019.AB

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 506, poz. 1309, poz. 1696)

stwierdzam nieważność

§7 ust. 2 i §9 ust. 4 i ust. 5 uchwały Nr XIII/111/2019 Rady Miejskiej w Darłowie z dnia 30 września 2019 r. w sprawie *regulaminu wynagradzania nauczycieli*.

Uzasadnienie

W dniu 30 września 2019 r. Rada Miejska w Darłowie podjęła uchwałę Nr XIII/111/2019 w sprawie *regulaminu wynagradzania nauczycieli*. Do Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Szczecinie wpłynęła ona w dniu 2 października 2019 r. W toku badania legalności tego aktu stwierdzono, że w części w stopniu istotnym narusza on obowiązujący porządek prawny ze względów omówionych poniżej.

Materialnoprawną podstawę podjęcia badanego aktu stanowi przepis art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela¹, zgodnie z którym *organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, 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*

¹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 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.

Jednym z elementów wynagrodzenia nauczycieli – co wynika bezpośrednio z treści art. 30 ust. 1 pkt 2 tej ustawy – jest dodatek za warunki pracy, którego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania określać winien regulamin wynagradzania nauczycieli, przyjmowany w drodze uchwały organu stanowiącego jednostki samorządu terytorialnego (art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela).

Powołana ustawa nie definiuje pojęcia „dodatku za warunki pracy”, wskazuje natomiast w art. 34 ust. 1 ww. ustawy, że *Nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy*. Z kolei, art. 34 ust. 2 zawiera delegację dla ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania do określenia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, w drodze rozporządzenia, wykazu trudnych i uciążliwych warunków pracy, stanowiących podstawę do przyznania z tego tytułu dodatku, przy uwzględnieniu w szczególności stopnia trudności zajęć realizowanych w warunkach trudnych i uciążliwych.

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 pracy² 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. Nie jest przy tym wykluczone, że nauczyciel może realizować swoje obowiązki w warunkach, które w świetle przepisów powołanego rozporządzenia są „trudne” i zarazem „uciążliwe”. W tego rodzaju okolicznościach, wskazanie, że nauczycielowi przysługuje tylko jeden – korzystniejszy 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 tego aktu w zw. z ust. 1 pkt 2 i art. 34 tej ustawy. Podobnie wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny, który orzekł, iż *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*

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.).

przyznawania (a więc kwestie o charakterze technicznym, porządkowym) należą do kompetencji wykonywanej na mocy art. 30 ust. 6 pkt 1 cytowanej ustawy³.

Za nieprawidłowe uznać należy również postanowienia zamieszczone w §9 ust. 4 i ust. 5 uchwały Nr XIII/111/2019, zgodnie z którymi odpowiednio: wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy (ust. 4) oraz godziny ponadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich realizować z przyczyn niezależnych od niego, takich jak:

- 1) zawieszenie zajęć z powodu epidemii lub mrozów,
- 2) wyjazd dzieci na wycieczki lub imprezy,
- 3) chorobę ucznia nauczanego indywidualnie, trwającą nie dłużej niż 7 dni,
- 4) udział w konferencjach metodycznych i szkoleniach,
- 5) obchody Dnia Edukacji Narodowej,
- 6) rekolekcje,

5) dni wolne od zajęć ustalone przez dyrektora na mocy §5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz. U. z dnia 30 kwietnia 2002 r. traktuje się jak godziny faktycznie przepracowane (ust. 5).

Przypomnienia jednak wymaga, że z treści art. 30 ust. 6 pkt 2 wynika, że wśród zagadnień, które winny być unormowane w regulaminie wynagradzania nauczycieli, są *szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw*. W ocenie organu nadzoru, sformułowanie „obliczanie” to inaczej rachunkowa operacja, ustalenie wielkości czegoś, uwzględnienie czegoś w planach, działaniach. Obliczanie zatem to działania rachunkowe wedle określonych, wcześniej ustalonych już zasad i reguł. Oznacza to, że rada miejska na podstawie ww. przepisu nie jest umocowana do ustalania zasad przyznawania, czy nabywania prawa do tego rodzaju składników wynagrodzenia, a więc za godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw lub też określania sytuacji, w których nauczyciel zostaje ich pozbawiony⁴.

W związku z powyższym, uznać należy, że cyt. wyżej uregulowania przyjęte przez Radę Miejską w Darłowie nie mieszczą się w granicach delegacji ustawowej. Trzeba to wyraźnie zaakcentować, że zakres pojęcia „warunki obliczania” nie obejmuje kompetencji do określenia katalogu, rodzaju okoliczności, które będą stanowiły podstawę do przyznania nauczycielowi wynagrodzenia, w tym do decydowania, w jakich przypadkach zachowuje on lub traci prawo do wynagrodzenia. Prawodawca w art. 35 ust. 1 i ust. 2a Karty Nauczyciela wyjaśnia, co należy rozumieć przez godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw, nie wskazując żadnych przesłanek, których wystąpienie powodowałoby pozbawienie wynagrodzenia z tego tytułu, ani też nie uprawniając organów prowadzących szkoły do ich formułowania.

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

⁴ Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 31 sierpnia 2010 r., sygn. akt IV SA/GI 143/10.

Biorąc zatem pod uwagę przedstawioną w niniejszym rozstrzygnięciu argumentację, stwierdzenie nieważności §7 ust. 2 i §9 ust. 4 i ust. 5 uchwały Nr XIII/111/2019 Rady Miejskiej w Darłowie z dnia 30 września 2019 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli, jest konieczne i w pełni uzasadnione.

Rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie. Skargę wnosi się do Sądu za pośrednictwem Wojewody Zachodniopomorskiego w terminie 30 dni od dnia doręczenia rozstrzygnięcia.

Wicewojewoda Zachodniopomorski
Marek Subocz

otrzymują:

1. Rada Miejska w Darłowie,
2. a.a.