

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Wojewody Lubuskiego

NK-I.4131.12.2023.DDud

z dnia 3 lutego 2023 r.

Rada Gminy Niegosławice

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40)

stwierdzam nieważność

§ 5 ust. 1; § 5 ust. 2 pkt 1 w zakresie zwrotu: „w szczególności”; § 5 ust. 2 pkt 2 w zakresie zwrotu: „w szczególności”; § 5 ust. 2 pkt 3 w zakresie zwrotu: „między innymi”; § 5 ust. 2 pkt 5 lit. a, c, d, e, g, h; § 5 ust. 3; § 5 ust. 5 w zakresie zwrotu: „oraz ust.3 pełniący funkcję dyrektora w zastępstwie”; § 5 ust. 8; § 7 ust. 1 w zakresie zwrotów: „m.in.” oraz „, wyniki pracy szkoły”; § 9 ust. 4 załącznika do uchwały Nr XLVI.297.2022 Rady Gminy Niegosławice z dnia 29 grudnia 2022 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy i niektórych innych składników wynagrodzenia oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nauczycielom placówek oświatowych prowadzonych przez Gminę Niegosławice.

Uzasadnienie

Na sesji w dniu 29 grudnia 2022 r. Rady Gminy Niegosławice podjęła uchwałę Nr XLVI.297.2022 w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy i niektórych innych składników wynagrodzenia oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nauczycielom placówek oświatowych prowadzonych przez Gminę Niegosławice.

W podstawie prawnej uchwały wskazano na: „art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2022r. poz. 559 ze zm.), art. 30 ust. 6 i 6a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2021r. poz.1762 ze zm.)”.

Wskazana uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 5 stycznia 2023 r.

Regulamin określający zasady wynagrodzenia nauczycieli zatrudnionych w szkołach i oddziałach przedszkolnych prowadzonych przez Gminę Niegosławice stanowi załącznik do uchwały.

Po dokonaniu analizy prawnej organ nadzoru stwierdza, że uchwała w części wskazanej w sentencji rozstrzygnięcia istotnie narusza prawo, tj. art. 30 ust. 2, art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762, ze zm., dalej jako: „ustawa”), art. 68 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.),

art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140) oraz § 5 i 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 wynagradzania zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 416 ze zm., dalej jako: „rozporządzenie”).

Na podstawie art. 30 ust. 6 ustawy 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 nadwymiarowe 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. W ocenie organu nadzoru Rada Gminy Niegosławice zrealizowała wskazane kompetencje prawodawczą w części w sposób istotny naruszający prawo.

Organ nadzoru podkreśla, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądów administracyjnych, uchwała podejmowana na ww. podstawie, stanowi akt prawa miejscowego. Tym samym, zawarte w niej regulacje winny mieć charakter normatywny i mieścić się w granicach upoważnienia ustawowego.

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela określa z jakich elementów składa się wynagrodzenie nauczycieli (art. 30 ust. 1). Oprócz wynagrodzenia zasadniczego ustawodawca wymienia m.in. dodatki: za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy (art. 30 ust. 1 pkt 2). Ponadto w art. 30 ust. 2 ustawa określa i precyzuje od czego uzależniona jest wysokość dodatków – odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy. Jednocześnie w § 6 rozporządzenia określone zostały ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, do których 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.

W ocenie organu nadzoru istotnym naruszeniem art. 30 ust. 2 ustawy jest § 5 ust. 1 regulaminu, który stanowi, że „Dodatek motywacyjny jest przyznawany nauczycielowi wyróżniającemu się osiągnięciami w pracy lub szczególnym zaangażowaniem w realizacji czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela”. Jak już wyżej wskazano przepis art. 30 ust. 2 ustawy wskazuje od czego uzależniona jest wysokość dodatków – w przypadku dodatku motywacyjnego jest to jakość świadczonej pracy i wykonywanie dodatkowych zadań lub zajęć. Rada nie może w akcie

prawa miejscowego przewidzieć innych kryteriów od tych, które ustalił ustawodawca. Kwestionowane postanowienie stoi także w sprzeczności z § 5 ust. 2 regulaminu, w którym Rada dookreśliła wymienione wyżej ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego (§ 6 rozporządzenia).

Zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 1, 2, 3 regulaminu dyrektor przyznaje dodatek motywacyjny na podstawie kryteriów: Uzyskiwanie osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym w szczególności (...) – pkt 1; Uzyskiwanie osiągnięć wychowawczo- opiekuńczych w szczególności (...) – pkt 2; Wprowadzenie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania między innymi (...) – pkt 3.

Użycie przy określaniu warunków przyznawania dodatku motywacyjnego w § 5 ust. 2 pkt 1 oraz pkt 2 regulaminu zwrotów „w szczególności”, a w § 5 ust. 2 pkt 3 zwrotu „między innymi” stanowi w ocenie organu nadzoru istotne naruszenie art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy. Przepis regulaminu w ten sposób sformułowany ustanawia katalog otwarty, zgodnie z którym przy ustalaniu dodatku motywacyjnego mogą być brane pod uwagę również inne niż określone w uchwale kryteria osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym. W ocenie organu nadzoru Rada, zgodnie z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy, powinna ustanowić katalog zamknięty tych kryteriów. Za kompleksową realizację normy kompetencyjnej określonej w tym przepisie nie może zostać uznane ustanowienie w formie katalogu otwartego zasad przyznawania dodatku motywacyjnego, albowiem w praktyce taki zabieg legislacyjny pozwala na formułowanie przez podmiot odrębny od rady dodatkowych jeszcze warunków przyznania tego dodatku w ramach oceny osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym, nie ujętych w regulaminie wynagradzania nauczycieli.

Nie znajduje oparcia w ustawie przepis § 5 ust. 3 regulaminu, zgodnie z którym „warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego dla stanowisk kierowniczych poza kryteriami wymienionymi w ust. 2 jest spełnienie następujących kryteriów (...)”. Analiza dalszych postanowień regulaminu wskazuje, że cytowany przepis dotyczy dyrektora (a przez to pojęcie, wedle § 2 pkt 8 regulaminu, należy rozumieć „także nauczyciela, któremu powierzono pełnienie obowiązków dyrektora”), „nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora w zastępstwie”. Rada ustaliła zatem odrębne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego dla dyrektorów szkół. W ocenie organu nadzoru, taka regulacja stanowi przekroczenie kompetencji z art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy. Zgodnie z tym przepisem rada gminy określa wysokość stawek dodatków m.in. motywacyjnego, oraz szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku uszczegóławiając ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego określone w § 6 rozporządzenia. Organ nadzoru stoi na stanowisku, że brak jest podstaw do ustalania odrębnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego dla dyrektorów szkół. Rada ustala jednolite warunki dla wszystkich nauczycieli, w tym dla nauczycieli pełniących funkcję dyrektora szkoły. Zdaniem organu nadzoru, w odniesieniu do nauczycieli, którym powierzono obowiązki dyrektora organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego władny jest tylko uszczegółowić ogólny warunek przyznania dodatku motywacyjnego określony w § 6 pkt 5 rozporządzenia – „szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem”. Tymczasem Rada stworzyła samodzielny katalog warunków tego dodatku, poza ogólnymi warunkami określonymi w rozporządzeniu. Ponadto w ocenie organu nadzoru warunki przyznania dodatku motywacyjnego wymienione w § 5 ust. 3 regulaminu nie wpisują się w szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem dyrektora, albowiem stanowią one raczej typowe obowiązki dyrektora szkoły,

wynikające z art. 68 ust. 1 i ust. 5 ustawy - Prawo oświatowe, art. 100 Kodeksu pracy, czy art. 53 ust. 1 w zw. z art. 44 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1634 ze zm.). Oznacza to, że nie mogłyby one stanowić warunków uprawniających do przyznania dodatku motywacyjnego (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z 18 stycznia 2018 r., sygn. akt II SA/Go 1146/17, publik. CBOSA). Konsekwencją orzeczenia o nieważności § 5 ust. 3 regulaminu jest usunięcie zwrotu: „oraz ust. 3 pełniący funkcję dyrektora w zastępstwie” z § 5 ust. 5 regulaminu.

W § 5 ust. 2 pkt 5 regulaminu Rada postanowiła, że dyrektor przyznaje dodatek motywacyjny na podstawie kryteriów: Szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem w szkole: a) podnoszenie umiejętności zawodowych b) wzbogacenie własnego warsztatu pracy c) systematyczne i efektywne przygotowanie się do przydzielonych obowiązków d) prawidłowe prowadzenie dokumentacji przebiegu nauczania i innej powierzonej dokumentacji szkoły e) przestrzeganie obowiązującego porządku pracy, w szczególności czasu zajęć f) efektywne wywiązywanie się z zadań i obowiązków w ramach opieki nad nauczycielem będącym na ścieżce awansu zawodowego g) dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, sprawność pomocy dydaktycznych i innych zadań szkolnych h) rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych. Jak już wyżej wskazano w § 6 rozporządzenia określony został katalog ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego. Hipotezą tego przepisu objęte są czynności wykraczające poza standardowe wykonywanie obowiązków, tj. realizacja dodatkowych zadań i czynności; osiąganie określonych (ponadpodstawowych) wyników w pracy. Do tego katalogu nie zalicza się więc: podnoszenie umiejętności zawodowych; systematyczne i efektywne przygotowanie się do przydzielonych obowiązków; prawidłowe prowadzenie dokumentacji przebiegu nauczania i innej powierzonej dokumentacji szkoły; przestrzeganie obowiązującego porządku pracy, w szczególności czasu zajęć; dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, sprawność pomocy dydaktycznych i innych zadań szkolnych; rzetelne i terminowe wywiązywanie się z poleceń służbowych (§ 5 ust. 2 pkt 5 lit. a, c, d, e, g, h regulaminu). Wykonywanie tych czynności należy bowiem do podstawowych obowiązków nauczyciela, o których mowa w art. 6 ustawy oraz do podstawowych obowiązków pracownika, o których mowa w art. 100 Kodeksu pracy. Obowiązki te nie mogą zatem stanowić szczególnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego.

W ocenie organu nadzoru istotnie narusza prawo także § 5 ust. 8 regulaminu, zgodnie z którym nauczycielom uzupełniającym etat w innej szkole lub mające inne zajęcia dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły macierzystej w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia etat lub ma dodatkowe godziny lekcyjne. Przepis ten narusza art. 68 ust. 5 ustawy - Prawo oświatowe. Podkreślić należy, że dodatek motywacyjny, jako składnik wynagrodzenia za pracę, jest przyznawany w ramach stosunku pracy przez pracodawcę, czyli jego przyznanie stanowi czynność z zakresu prawa pracy. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną – do których zalicza się szkoły - czynności w sprawach z zakresu pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Z kolei zgodnie z art. 68 ust. 5 ustawy - Prawo oświatowe dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Z przepisu tego wynika zatem jednoznacznie, że wszystkie czynności z zakresu prawa pracy w szkole dokonuje dyrektor. Tymczasem, żaden przepis rangi ustawowej nie przewiduje współdziałania pracodawcy (dyrektora) w indywidualnych sprawach

ustalania składników wynagrodzenia i ich wysokości od zasięgnięcia opinii dyrektora szkoły, z której nauczyciel został przeniesiony, czy też od uzgodnienia z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia etat. Nie ma też podstaw, aby takie współdziałanie wprowadzić w drodze aktu prawa miejscowego. Wprowadzenie takich zapisów ogranicza ustawową samodzielność pracodawcy (por. wyroki: WSA we Wrocławiu z dnia 19 kwietnia 2006 r., sygn. akt IV SA/Wr 313/05 oraz WSA w Olsztynie z dnia 3 listopada 2009 r., sygn. akt II SA/Ol 777/09).

Organ nadzoru zauważa, że w § 7 ust. 1 regulaminu Rada posłużyła się zwrotem „m.in.” przy określaniu kryteriów uwzględnianych przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego dla dyrektora i wicedyrektora szkoły, co również stanowi naruszenie art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy. W omawianym postanowieniu regulaminu Rada przyjęła, że „Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego dla dyrektora i wicedyrektora szkoły, bierze się pod uwagę m.in. wielkość szkoły, jej warunki organizacyjne, złożoność zadań wynikających z funkcji kierowniczej, liczbę stanowisk kierowniczych w szkole, wyniki pracy szkoły”. Dodatek funkcyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, któremu powierzono stanowisko lub funkcję, określone w § 5 rozporządzenia, stanowiący 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. 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 dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt I OSK 2908/13). Natomiast takiego ścisłego związku z istotą funkcji nie sposób doszukiwać się w „wynikach pracy szkoły”, którymi posługuje się § 7 ust. 1 regulaminu. W konsekwencji w tym zakresie należało stwierdzić częściową nieważność badanego postanowienia regulaminu.

Rada przyjmując § 9 ust. 4 regulaminu, zgodnie z którym „Dodatek przysługuje za okres faktycznego wykonywania pracy” wkroczyła w regulację ustawową zawartą w art. 80 Kodeksu pracy, który stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Stąd Kodeks pracy przewiduje sytuacje, kiedy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, nawet jeżeli nie świadczy pracy. Dodatek za warunki pracy stanowi jeden ze składników wynagrodzenia określonych w art. 30 ust. 1 ustawy. W związku z tym podlega regulacjom Kodeksu pracy i innych aktów normatywnych wyższego rzędu. Rada nie może zatem uzależniać wypłaty któregoś ze składników wynagrodzenia od faktycznego wykonywania pracy, tym samym Rada nie może stanowić przepisów mniej korzystnych dla pracowników niż Kodeks pracy.

Powyżej opisane naruszenia mają charakter kwalifikowany, skutkujący koniecznością stwierdzenia ich nieważności.

Niezależnie od powyższego, organ nadzoru wskazuje, że przepisy uchwały, regulujące stwierdzenie nabycia prawa do dodatku, przyznawanie dodatku (tj. § 5 ust. 6, § 7 ust. 2) stanowią czynności z zakresu prawa pracy, regulowane przepisami rangi ustawowej. Zgodnie z art. 3(1) § 1 Kodeksu pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną (tj. m.in. szkoły i przedszkola), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką

albo inna wyznaczona do tego osoba. Stosownie zaś do przepisu art. 68 ust. 5 in principio ustawy - Prawo oświatowe dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Jednocześnie czynności te wobec dyrektorów szkół wykonuje wójt gminy (por. art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych - Dz.U. z 2022 r. poz. 530). Tym samym nie ma potrzeby regulowania powyższych kwestii w uchwale. W ocenie organu nadzoru ww. naruszenia nie mają charakteru kwalifikowanego, tym niemniej Rada powinna uwzględnić te uwagi przy procedowaniu podobnych uchwał w przyszłości. Z uwagi na powyższe, organ nadzoru zwraca uwagę, aby w przyszłości podobne naruszenia prawa nie wystąpiły.

Organ zwraca uwagę, że interpretując art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy należy dojść do wniosku, że z regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego musi wynikać wyraźnie wysokość tych dodatków tak, aby zarówno nauczyciel, jak i organ przyznający ten dodatek wiedzieli jaka jest jego wysokość. Sama forma określenia wysokości stawki dodatku zależy od organu uchwałodawczego - może to być wysokość kwotowa, procent od wynagrodzenia zasadniczego, przedział określający dodatek w wysokości od - do, czy też uzależnienie przyznania dodatku od poszczególnych okoliczności związanych z uzyskaniem do niego prawa. Niemniej jednak zawsze musi to być stawka dodatku dokładnie określona, stanowiąca o wysokości wynagrodzenia nauczyciela (por. wyrok WSA w Gorzowie Wlkp. z dnia 19 sierpnia 2009 r., II SA/Go 439/09, wyrok NSA z dnia 5 marca 2014 r., I OSK 2908/13).

Organ nadzoru wskazuje również na niejasność postanowień regulaminu – w § 5 pkt 7 regulaminu Rada określiła, że „Dodatek motywacyjny dla nauczyciela, dyrektora przyznawany jest w wysokości od 1% do 15%”, nie podając jednak do jakiego składnika wynagrodzenia odnoszą się te widełki 1% - 15%. W ten sposób sformułowany przepis jest tak dalece niedookreślony w swej treści, że mogą pojawić się wątpliwości jak w praktyce go zastosować. Jako kolejny przykład na niejasność regulaminu można podać § 5 ust. 5 regulaminu zgodnie którym „W szczególnych przypadkach tj. 1) dla nauczyciela, który został zatrudniony w terminie późniejszym niż 1 miesiąc; 2) dla nauczyciela wyznaczonego, po miesiącu nieobecności dyrektora szkoły z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy, dodatek motywacyjny może być przyznawany na czas krótszy niż wskazany w ust.4, po spełnieniu warunków określonych w ust.2 dla nauczyciela oraz ust.3 pełniący funkcję dyrektora w zastępstwie.”.

Jak już wyżej wskazano uchwała podejmowana na ww. podstawie, stanowi akt prawa miejscowego. Akt prawa miejscowego musi zawierać sformułowania jasne, wyczerpujące, uniemożliwiające stosowanie niedopuszczalnego, sprzecznego z prawem luzu interpretacyjnego. Dlatego organ nadzoru przypomina o regułach wynikających z Zasad techniki prawodawczej, stanowiących załącznik do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r. poz. 283), a szczególnie § 57 dotyczącego sposobu oznaczania jednostek redakcyjnych aktu prawnego (w tym używania odpowiednich znaków interpunkcyjnych dla oznaczania ustępów, punktów i liter). Przepis § 57 Zasad, zgodnie z § 143, w zakresie nieuregulowanym w § 124, jest odpowiednio stosowany do aktów prawa miejscowego.

Organ nadzoru zwraca uwagę, że całkowicie zbędny jest § 17 ust. 1 regulaminu, zgodnie z którym „Postanowienie regulaminu zostały uregulowane ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli”. Stwierdza bowiem jedynie fakt zrealizowania obowiązku w wynikającego z art. 30 ust. 6a ustawy - Karta Nauczyciela i nie stanowił on w istocie normy prawnej. Podkreślić należy, iż zgodnie z § 11 w zw. z § 143 ww. Zasad techniki prawodawczej w aktach prawa miejscowego nie zamieszcza się wypowiedzi, które nie służą wyrażaniu norm prawnych, w szczególności apeli, postulatów, zaleceń, upomnień oraz uzasadnień formułowanych norm. Przepisy prawne powinny więc zawierać tylko te wypowiedzi, które służą wyrażaniu norm prawnych.

Mając powyższe na uwadze, stwierdzenie nieważności: § 5 ust. 1; § 5 ust. 2 pkt 1 w zakresie zwrotu: „w szczególności”; § 5 ust. 2 pkt 2 w zakresie zwrotu: „w szczególności”; § 5 ust. 2 pkt 3 w zakresie zwrotu: „między innymi”; § 5 ust. 2 pkt 5 lit. a, c, d, e, g, h; § 5 ust. 3; § 5 ust. 5 w zakresie zwrotu: „oraz ust.3 pełniący funkcję dyrektora w zastępstwie”; § 5 ust. 8; § 7 ust. 1 w zakresie zwrotów: „m.in.” oraz „ , wyniki pracy szkoły”; § 9 ust. 4 regulaminu, jako istotnie naruszających prawo, jest konieczne i uzasadnione.

Pouczenie:

Od niniejszego rozstrzygnięcia służy prawo wniesienia skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wlkp. w terminie 30 dni od doręczenia rozstrzygnięcia za pośrednictwem Wojewody Lubuskiego.

Zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, stwierdzenie przez organ nadzoru nieważności uchwały organu gminy wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa w zakresie objętym stwierdzeniem nieważności, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO

Paweł Witt

Dyrektor

Wydziału Nadzoru i Kontroli