



WOJEWODA ŚLĄSKI

NPII.4131.1.346.2026

Katowice, dnia 15 maja 2026 r.

Rada Miasta Rybnika

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Na podstawie art. 91 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1153 ze zm.)

stwierdzam nieważność

uchwały Nr 430/XXIV/2026 Rady Miasta Rybnika z dnia 13 kwietnia 2026 r. w sprawie ustanowienia regulaminu dotyczącego niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik, w całości, jako sprzecznej z art. 30 ust. 6 pkt 1 i 3 w zw. z art. 30 ust. 1 pkt 2 i 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2026 r. poz. 515).

Uzasadnienie

Na sesji w dniu 13 kwietnia 2026 r. Rada Miasta Rybnika podjęła uchwałę Nr 430/XXIV/2026 w sprawie ustanowienia regulaminu dotyczącego niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik.

Załącznik do uchwały stanowi Regulamin dotyczący niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik, dalej jako: *Regulamin*.

W podstawie prawnej uchwały wskazano m.in. art. 30 ust. 6 pkt 1 i 3 w zw. z art. 91d pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela.

Uchwała została prawidłowo uzgodniona z organizacjami związkowymi działającymi na terenie Miasta Rybnika.

Wskazana uchwała została doręczona organowi nadzoru w dniu 16 kwietnia 2026 r.

W toku badania legalności przedmiotowej uchwały organ nadzoru uznał, iż jest ona niezgodna z prawem i powinna zostać wyeliminowana z obrotu prawnego w całości z przyczyn opisanych poniżej.

Zgodnie z art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela:

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) (uchylony),

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 , odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

Z kolei z ust. 1 omawianego przepisu ustawy Karta nauczyciela wynika, że:

1. Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

1) wynagrodzenia zasadniczego;

2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, w tym z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy, oraz za warunki pracy;

3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;

4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczenia, o którym mowa w art. 53a, i dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5.

Wypada ponadto wskazać na przepis art. 49 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 Karty Nauczyciela:

1. Tworzy się specjalny fundusz na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej:

1) w budżetach organów prowadzących szkoły w wysokości co najmniej 1 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, z przeznaczeniem na wypłaty nagród organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół;

(...)

2. Organy prowadzące szkoły ustalają kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględniając w szczególności sposób podziału środków na nagrody organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej roku.

Ustawodawca w art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela enumeratywnie wskazał zakres regulacji, która winna być unormowana w powyższym regulaminie wynagradzania nauczycieli. Ze sformułowania "Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, określa dla nauczycieli, w drodze regulaminu" nie można wyprowadzać wniosku o fakultatywnym zakresie jego regulacji w odniesieniu do kwestii, które powinny być określone. Zakres swobody rady gminy w tym przypadku nie oznacza możliwości odstąpienia od uregulowania spraw, które powinny być określone w regulaminie, lecz zobowiązuje do określenia w nim wszystkich wskazanych w delegacji ustawowej elementów.

Przechodząc do oceny legalności przedmiotowej uchwały, należy wskazać, że w ocenie organu nadzoru nie wypełnia ona upoważnienia ustawowego, gdyż nie określa wysokości i warunków wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 4 omawianej ustawy, co stanowi istotne naruszenie art. 30 ust. 6 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela. Z treści omawianego regulaminu wynagradzania nauczycieli nie można wywieść wysokości i warunków wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 4 w zw. z ust. 6 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela. Zatem przedmiotowa uchwała została pozbawiona obligatoryjnego elementu, co stanowi niewypełnienie delegacji ustawowej.

Należy bowiem podkreślić, że w przypadku nagród brak przepisów odrębnych, o których mowa w art. 30 ust. 6 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela. W szczególności nie są one zawarte w uchwale nr 728/XLVIII/2014 Rady Miasta Rybnika z dnia 23 lipca 2014 r. w sprawie regulaminu ustalającego kryteria i tryb przyznawania nagród Prezydenta Miasta i nagród Dyrektora Szkoły nauczycielom i dyrektorom placówek oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik w ramach specjalnego funduszu nagród (Dz. Urz. Woj. Śląskiego z 2014 r. poz. 4153 ze zm.). W uchwale tej Rada zrealizowała bowiem upoważnienie zawarte w art. 49 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela, tj. określiła kryteria i tryb przyznawania ww. nagród, ale nie ich wysokość i warunki wypłacania.

Organ nadzoru sygnalizuje również, że w państwie prawa organy władzy publicznej działają w granicach i na podstawie prawa. Z konstytucyjnej zasady praworządności (art. 7 Konstytucji RP)

wynika, że zadania i kompetencje, sposób ich wykonania oraz więzi między podmiotami administracji publicznej są uregulowane prawnie. Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego, realizując przysługujące mu kompetencje powinien ściśle uwzględniać wytyczne zawarte w upoważnieniu kompetencyjnym. Przekroczenie kompetencji lub jej niewypełnienie przez Radę przy podejmowaniu ww. uchwały powinno być traktowane jako istotne naruszenie prawa, skutkujące nieważnością uchwały odpowiednio: w zakresie, w którym przekroczono przyznane kompetencje albo w całości. Wobec powyższego przepisy Konstytucji RP zawierają normy zakazujące domniemywania kompetencji organu i tym samym nakazują, by wszelkie działania organu władzy publicznej były oparte na wyraźnie określonej normie kompetencyjnej.

Reasumując, w ocenie organu nadzoru, Rada Miasta Rybnika przedmiotową uchwałą naruszyła w sposób istotny art. 30 ust. 6 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela, co stanowi podstawę do wyeliminowania jej z obrotu prawnego w całości.

Analizowana uchwała zawiera również inne nieprawidłowości.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w ocenie organu nadzoru Rada Miasta Rybnika wykroczyła poza zakres ustawowej zawartej w art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela stanowiąc w § 2 ust. 2 Regulaminu, że: *Dodatek za wysługę lat 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.* Należy podkreślić, że w świetle art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela organ stanowiący gminy jest uprawniony do określenia wysokości stawki poszczególnych dodatków wskazanych w tym przepisie oraz szczegółowych warunków ich przyznawania. W odniesieniu do dodatku za wysługę lat zakres kompetencji rady gminy jest jednak ograniczony przepisem art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że: *Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat, w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.*

Ponadto w § 7 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 2024 r. poz. 755), dalej jako: *rozporządzenie*, uregulowane zostały zasady obliczania okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat. Dodatkowo należy wskazać, że zgodnie z art. 91c ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela: *W zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.* Jednocześnie kwestię wynagrodzenia w sytuacji niewykonywania pracy przez pracownika reguluje art. 80 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.). Powyższy przepis stanowi, że *Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.*

Tym samym rada gminy nie posiada upoważnienia ustawowego do uregulowania wysokości składników wynagrodzenia nauczyciela w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego (por. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 19 września 2008 r., sygn. akt IV SA/Wr 290/08, CBOSA). Powyższe odnosi się również do nieobecności w pracy spowodowanej koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub najbliższym członkiem rodziny. Jak słusznie wskazał WSA w Gliwicach w wyroku z dnia 28 listopada 2016 r., sygn. akt IV/SA 306/16, CBOSA: *Wynikająca z art. 30 ust. 6 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela kompetencja ma stosunkowo szeroki zakres, jednakże nie oznacza ona dowolności w kwestii ustalania warunków i trybu przyznawania dodatków i innych składników wynagrodzenia. W ustawie z 1982 r. - Karta Nauczyciela ustawodawca zawarł regulacje odnoszące się do dodatków oraz do wynagrodzenia, a jednocześnie zakreślił ramy działania Rady Gminy. Kompetencje Rady Gminy odnośnie dodatków, o jakich mowa w art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela, ograniczają się do określenia wysokości stawek tych dodatków i szczegółowych warunków ich przyznawania. Innych kompetencji Rady Gminy w tym zakresie nie można domniemywać.*

Zastrzeżenia organu nadzoru wzbudza ponadto sposób, w jaki Rada uregulowała w Regulaminie kwestię dodatku motywacyjnego. Zgodnie z brzmieniem § 6 rozporządzenia: *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.*

Organ nadzoru zauważa również, iż w orzecznictwie sądów administracyjnych podkreśla się, że w regulaminach wynagradzania nauczycieli należy określić szczegółowe warunki przyznawania tego dodatku, jednak muszą one wynikać z ogólnych kryteriów przyjętych w rozporządzeniu (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt III SA/Kr 1007/09, CBOSA). Wszelkie natomiast warunki, które wykraczają poza powyższe ramy, powinny być uznane za podjęte bez podstawy prawnej (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Opolu z dnia 12 września 2019 r., sygn. akt II SA/Op 237/19, CBOSA).

Mając powyższe na uwadze, należy wskazać, że w § 3 ust. 1 i 2 Regulaminu przedstawiono warunki, od jakich uzależnione jest przyznanie dodatku motywacyjnego dla nauczyciela. W poszczególnych punktach wymienionego przepisu określone zostały przesłanki, których spełnienie umożliwi uzyskanie prawa do dodatku motywacyjnego, przy tym w ust. 2 uregulowano odrębnie przedmiotowe warunki dla dyrektorów.

W opinii organu nadzoru, Rada nie była uprawniona do uregulowania odrębnie kwestii dodatku motywacyjnego w odniesieniu do dyrektorów. Rada powinna była wskazać jednolite warunki dla wszystkich nauczycieli, w tym dla nauczycieli, którym powierzono obowiązki dyrektorów szkół. Przepis art. 30 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela normuje zagadnienie wysokości zarówno wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, jak i dodatków do tego wynagrodzenia, stanowiąc, że: wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a 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. Oznacza to, że wysokość dodatku motywacyjnego nauczyciela uzależniona jest wyłącznie od jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań, a nie jest związana z powierzonym stanowiskiem czy sprawowaną funkcją, co potwierdzają również ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, określone w § 6 rozporządzenia. Wobec tego wysokość dodatku motywacyjnego nie powinna zależeć od zajmowanego stanowiska (funkcji dyrektora). Niewątpliwie – jak stwierdził to Wojewódzki Sąd Administracyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 10 września 2013 r. (sygn. akt IV SA/Wr 315/13, CBOSA) – narusza to w sposób istotny art. 30 ust. 2 w związku z art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela oraz § 6 wskazanego rozporządzenia i konstytucyjną zasadę równości, wyrażoną w art. 32 Konstytucji RP.

Jednocześnie, w § 3 ust. 1 pkt 1, 2 i 4 Regulaminu posłużono się sformułowaniem „w szczególności”. Użycie takiego zwrotu sprawia, że katalog warunków uzyskania prawa do dodatku motywacyjnego ma charakter otwarty, co oznacza, że możliwe jest realizowanie innych warunków nieprzewidzianych przez uchwałę. Tego typu konstrukcja oznacza również, że inny organ (inny niż Rada Miasta) będzie mógł określić nieprzewidziane przez uchwałę warunki uprawniające nauczyciela do nabycia prawa do dodatku motywacyjnego. Tymczasem warunki te muszą być określone jasno i precyzyjnie wyłącznie przez Radę (por. również wyrok WSA w Gdańsku z dnia 3 lipca 2008 r., sygn. III SA/Gd 80/08, CBOSA, którego zdaniem: *Przykładowe wyliczenie*

w uchwale przesłanek przyznawania dodatku motywacyjnego niemającego charakteru katalogu zamkniętego, może sugerować istnienie innych, pozaregulaminowych warunków przyznawania tego dodatku).

W efekcie, zdaniem organu nadzoru, § 3 ust. 1 pkt 1, 2 i 4 Regulaminu w zakresie wyrazów „a w szczególności” istotnie narusza art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela.

Dalej, należy zauważyć, że Rada w § 3 Regulaminu nie odniosła się do wszystkich kryteriów wynikających z § 6 rozporządzenia, a konkretnie – pominięto kryterium realizowania w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej, które zostało wskazane w § 6 pkt 6 rozporządzenia. Takie uregulowanie należy uznać za niekompletne, bowiem – co już podkreślono powyżej – organ stanowiący jest obowiązany odnieść się w regulaminie wynagradzania nauczycieli do wszystkich kryteriów ogólnych wskazanych w rozporządzeniu.

Organ nadzoru zauważa również, że kryterium warunkujące przyznanie dodatku motywacyjnego przewidziane w § 3 ust. 1 pkt 2 lit. c Regulaminu, tzn. *dbałość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych lub innych urządzeń szkolnych*, dotyczy podstawowych obowiązków nauczyciela, a przez to obiektywnie nie może zostać uznane za przesłanki przyznania mu dodatku motywacyjnego.

Należy w tym miejscu przypomnieć, że dodatek motywacyjny przysługuje za dodatkowe i nadzwyczajne efekty pracy nauczycielskiej a nie za normalne (standardowe) wykonywanie podstawowych obowiązków nauczyciela. Można zatem wywieść, że dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielom wyróżniającym się w stosunku do pozostałych nauczycieli osiągnięciami w jakiejś dziedzinie bądź zaangażowaniem czy też wprowadzeniem innowacji, co potwierdzają również ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, określone w § 6 rozporządzenia (por. wyrok WSA w Gliwicach z dnia 29 września 2022 r., sygn. akt III SA/GI 354/22, wyrok WSA w Gliwicach z dnia 26 stycznia 2023 r., sygn. akt III SA/GI 811/22, CBOSA).

Dodatkowo, zdaniem Wojewody, przewidziane w § 3 ust. 1 pkt 2 lit. d i e Regulaminu kryteria, tzn. *pełnienie funkcji społecznych w związkach zawodowych działających w oświacie*, a także *pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy oraz inspektora bhp w placówkach oświatowych*, nie mogą być w ogóle uznane za okoliczności związane z wykonywaniem przez nauczycieli ich obowiązków dydaktycznych, co – jak już wyżej wskazano – jest podstawą przyznania dodatku motywacyjnego. Podobnie, kryterium skutecznego zarządzania szkołą (por. § 3 ust. 2 pkt 1 Regulaminu), stanowi element dodatku funkcyjnego przyznawanego dyrektorowi, i przez to nie powinien mieć charakteru stopniowalnego.

W myśl § 3 ust. 4 Regulaminu: *Dodatek motywacyjny przyznaje się w wysokości nie wyższej niż 40% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego z najwyższym poziomem wykształcenia*. Taki sposób wypełnienia delegacji w przedmiocie wysokości dodatku motywacyjnego należy uznać za niejasny, bowiem stanowiąc o powiązaniu wysokości tego dodatku z wynagrodzeniem zasadniczym nauczyciela, Rada powinna była odnieść się precyzyjnie do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r., które w załączniku stanowi w przedmiocie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, w zależności od danego stopnia awansu zawodowego.

Nie znajduje ponadto uzasadnienia przyznanie w § 3 ust. 6 Regulaminu przedstawicielom związków zawodowych działających na terenie szkoły kompetencji do opiniowania wysokości dodatku motywacyjnego przyznawanego przez dyrektora. Kompetencja taka powinna bowiem wynikać wprost w przepisów ustawowych, a organ stanowiący nie posiada uprawnień do regulowania tej kwestii w drodze aktu podustawowego.

Na marginesie należy zauważyć, że Rada w sposób nieprecyzyjny odniosła się do problemu różnicowania wysokości dodatku motywacyjnego dla poszczególnych nauczycieli w zależności od tego, ile kryteriów przewidzianych w Regulaminie zostanie przez nich spełnione. W § 3 ust. 1 Regulaminu przewidziano, że: *Warunkiem przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego, jako składnika wynagrodzenia miesięcznego, jest spełnianie w sposób wyróżniający łącznie co najmniej dwóch z niżej wymienionych wymagań* (w przypadku dyrektorów przepis § 3 ust. 2 Regulaminu

odsyla do ww. regulacji). Jednakże, zdaniem Wojewody, aby prawidłowo zrealizować delegację w tym zakresie, organ stanowiący powinien wprowadzić do regulaminu przepisy różnicujące wysokości dodatku w sytuacji, w której dany nauczyciel spełnia więcej niż dwa warunki szczególne. Tylko w ten sposób możliwe jest bowiem realne zróżnicowanie jego wysokości w zależności od liczby spełnionych kryteriów. Natomiast, mając na uwadze uznaniowy charakter dodatku motywacyjnego, porzucenie jedynie na regulacji § 3 ust. 1 Regulaminu rodzi ryzyko wystąpienia sytuacji, w której o wysokości dodatku w istocie nie będzie decydowała – tak jak wymaga tego przepis art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy – Rada, ale w sposób zupełnie dowolny i poza wszelkimi zasadami – podmiot przyznający dodatek.

Analogicznie, z powodów powyżej wskazanych w odniesieniu do dodatku za wysługę lat, należy również zakwestionować postanowienie § 3 ust. 8 Regulaminu, w następującym brzmieniu: *Przyznany dodatek motywacyjny nie przysługuje za okres pobierania zasiłku chorobowego.*

Przechodząc do oceny Regulaminu pod kątem prawidłowości regulacji związanej z dodatkiem funkcyjnym, trzeba w pierwszej kolejności wskazać, że zgodnie z § 5 rozporządzenia:

Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono:

1) stanowisko dyrektora lub wicedyrektora przedszkola, szkoły, placówki lub innej jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela, zwanej dalej "szkołą", albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły;

2) sprawowanie funkcji:

a) wychowawcy klasy,

b) doradcy metodycznego lub nauczyciela-konsultanta,

c) mentora,

d) nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym.

Organ nadzoru zwraca uwagę na niespójność regulacji § 4 ust. 1 Regulaminu, w którym jest mowa o stanowisku *dyrektora, wicedyrektora szkoły albo innym stanowisku kierowniczym przewidzianym w statucie szkoły*, a pozostałą częścią tego przepisu, w którym określono wysokość dodatku funkcyjnego dla: dyrektora (§ 4 ust. 1 pkt 1), wicedyrektora (§ 4 ust. 1 pkt 4), a także kierownika warsztatów (§ 4 ust. 1 pkt 5). Regulamin całkowicie pomija natomiast kwestię wysokości dodatku dla osoby pozostającej na „innym stanowisku kierowniczym przewidzianym w statucie szkoły”, poza kierownikiem warsztatów. Uchwała podejmowana na podstawie art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela, jako akt prawa miejscowego o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, powinna swoim zakresem obejmować wszystkie możliwe sytuacje, w których w statutach jednostkach oświatowych z obszaru Miasta Rybnika będzie przewidziane określone stanowisko kierownicze, które jednak nie musi być sprecyzowane w momencie podejmowania uchwały w sprawie regulaminu wynagradzania.

W ocenie organu nadzoru również przepisy § 5 ust. 1, 2 i 3 Regulaminu wykraczają poza zakres delegacji ustawowej. Jak już powyżej podkreślono, w normie kompetencyjnej art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela nie mieści się upoważnienie do decydowania o okresie, na jaki dodatek funkcyjny przysługuje bądź nie przysługuje.

Z powodów wskazanych powyżej należy również zakwestionować § 6 ust. 2 Regulaminu, w następującym brzmieniu: *Dodatek za warunki pracy, przysługuje w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego.*

Dodatkowo, § 6 ust. 3 Regulaminu wykracza poza zakres przepisu delegacyjnego z art. 30 ust. 6 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, w którym jest mowa o wysokości oraz szczególnych warunkach przyznawania dodatków. Natomiast Rada w § 6 ust. 3 Regulaminu postanowiła o zasadach wypłacania dodatku za warunki pracy: *Dodatek za warunki pracy wypłaca się w całości, jeżeli nauczyciel, w tym nauczyciel, któremu powierzono stanowisko kierownicze, realizuje w warunkach trudnych lub uciążliwych dla zdrowia cały obowiązujący go wymiar zajęć. Dodatek wypłaca się wysokości proporcjonalnej, jeżeli nauczyciel realizuje w warunkach trudnych lub uciążliwych dla zdrowia tylko część obowiązującego wymiaru zajęć lub jeżeli jest zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin.*

Powyżej opisane uchybienia należy zaliczyć do kategorii istotnych naruszeń prawa. Za istotne naruszenie prawa uznaje się uchybienie prowadzące do skutków, które nie mogą być tolerowane w demokratycznym państwie prawnym. Istotne naruszenie prawa powoduje, że akt pozostaje w wyraźnej sprzeczności z określonym przepisem prawnym, a sprzeczność ta jest oczywista, bezpośrednia, i wynika wprost z porównania treści przepisu z ocenianą regulacją. Chodzi tu o wady kwalifikowane, z powodu których cały akt lub jego część nie powinien wejść w ogóle do obrotu prawnego. W takiej sytuacji konieczne jest stwierdzenie nieważności aktu, czyli jego wyeliminowanie z obrotu prawnego z mocą *ex tunc*, co powoduje, że dany akt, czy jego część nie wywołuje skutków prawnych od daty jego podjęcia (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2017 r., sygn. akt II SA/Wa 2197/16, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 24 stycznia 2019 r., sygn. akt II SA/OI 859/18, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku z dnia 9 stycznia 2019 r., sygn. akt II SA/Gd 693/18; CBOSA).

Przepis art. 91 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym stanowi, iż uchwała lub zarządzenie organu gminy sprzeczne z prawem są nieważne. O nieważności uchwały lub zarządzenia w całości lub w części orzeka organ nadzoru w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia doręczenia uchwały lub zarządzenia, w trybie określonym w art. 90.

Mając powyższe na uwadze, stwierdzenie nieważności uchwały Nr 430/XXIV/2026 Rady Miasta Rybnika z dnia 13 kwietnia 2026 r. w sprawie ustanowienia regulaminu dotyczącego niektórych zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik - w całości, należy uznać za uzasadnione i konieczne.

Pouczenie

Stwierdzenie nieważności uchwały, zgodnie z art. 92 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym, wstrzymuje jej wykonanie z mocy prawa, z dniem doręczenia rozstrzygnięcia nadzorczego.

Na niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze służy skarga do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach, za pośrednictwem Wojewody Śląskiego, w terminie 30 dni licząc od dnia doręczenia rozstrzygnięcia.

Z upoważnienia Wojewody Śląskiego

Iwona Andruszkiewicz
Wydział Nadzoru Prawnego - Zastępca Dyrektora
Wydziału Nadzoru Prawnego