



Poznań, 29 września 2026 r.

WOJEWODA WIELKOPOLSKI

NP-II.4131.1.217.2026.3

ROZSTRZYGNIĘCIE NADZORCZE

Na podstawie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2026 r. poz. 662, z późn. zm.),

orzekam

nieważność uchwały nr XXXVII/327/2026 Rady Miejskiej w Trzemesznie z dnia 26 sierpnia 2026 r. w sprawie wysokości oraz szczegółowych warunków wypłacania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli zatrudnionych w szkołach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Trzemeszno - ze względu na istotne naruszenie prawa.

Uzasadnienie

W dniu 26 sierpnia 2026 r. Rada Miejska w Trzemesznie podjęła uchwałę nr XXXVII/327/2026 w sprawie wysokości oraz szczegółowych warunków wypłacania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli zatrudnionych w szkołach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Trzemeszno.

Uchwałę podjęto na podstawie "art. 18 ust. 2 pkt 15 oraz art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1153 ze zm.), art. 12 pkt 11 oraz art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1684) oraz art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 986 ze zm.)".

Uchwała została doręczona Wojewodzie Wielkopolskiemu 31 sierpnia 2026 r.

Dokonując oceny zgodności z prawem przedmiotowej uchwały, organ nadzoru stwierdził, co następuje:

Podkreślić należy, że oceniana uchwała stanowi akt prawa miejscowego. Zgodnie z art. 94 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483, z późn. zm.), zwanej dalej "Konstytucją RP", organy samorządu terytorialnego ustanawiają akty prawa miejscowego obowiązujące na obszarze działania tych organów, na podstawie i w granicach

Al. Niepodległości 16/18, 61-713 Poznań, tel. 61-854-14-51, fax. 61-854-18-36

www.poznan.uw.gov.pl, e-mail: np@poznan.uw.gov.pl

www.gov.pl, infolinia tel. 222 500 117

e-Doręczenia: AE:PL-89487-43442-EWAF-19

Id: F333E7E3-2424-4FFD-8D77-25E84D7F16AD

upoważnień zawartych w ustawie. Z kolei art. 7 Konstytucji RP obliuguje organy władzy publicznej do działania na podstawie i w granicach prawa. Zasada praworządności wyrażona w art. 7 w zw. z art. 94 Konstytucji RP wymaga, żeby materia regulowana wydanym aktem normatywnym wynikała z upoważnienia ustawowego i nie przekraczała zakresu tego upoważnienia. Organ stanowiący jest zobowiązany zarówno do pełnej realizacji zawartego w delegacji ustawowej upoważnienia, jak i do ścisłego przestrzegania zakresu delegacji ustawowej. Zarówno brak pełnej realizacji delegacji ustawowej, jak i jej przekroczenie w uchwale podjętej przez radę gminy stanowi istotne naruszenie prawa.

Po dokonaniu badania zgodności z prawem przedmiotowej uchwały tut. organ nadzoru wskazuje, że Rada Miejska Trzemeszna nie uregulowała wszystkich obligatoryjnych kwestii, które powinien zawierać regulamin dotyczące ustalania dodatków dla nauczycieli oraz składników wynagrodzenia, o których mowa w art. 30 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela.

Na wstępie należy zauważyć, że uchwała Rady Miejska Trzemeszna nr XXXVII/327/2026 z dnia 26 sierpnia 2026 r. nie wypełnia w pełnym zakresie przyznanej radzie gminy delegacji ustawowej. Badana uchwała nie zawiera bowiem unormowań dotyczących dodatku za wysługę lat, o którym mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Tymczasem zgodnie z treścią art. 30 ust. 6 Karty 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 ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3. Badana uchwała nie zawiera wysokości dodatku za wysługę lat oraz de facto nie zawiera również szczegółowych warunków przyznawania tego dodatku. Jedynym przepisem, który odnosi się do dodatku za wysługę lat jest treść § 9 załącznika nr 1 do uchwały nr XXXVII/327/2026 Rady Miejskiej w Trzemesznie z dnia 26 sierpnia 2026 r., stanowiącego "Regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki wypłacania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli zatrudnionych w szkołach, dla których organem prowadzącym jest Gmina Trzemeszno", zwany dalej "Regulaminem". Zgodnie z treścią ww. paragrafu: "Dodatek za wysługę lat przysługuje za dni, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego". W ocenie organu nadzoru ww. przepis nie dotyczy ani określenia wysokości dodatku za wysługę lat, ani nie

Al. Niepodległości 16/18, 61-713 Poznań, tel. 61-854-14-51, fax. 61-854-18-36

www.poznan.uw.gov.pl, e-mail: np@poznan.uw.gov.pl

www.gov.pl, infolinia tel. 222 500 117

e-Doręczenia: AE:PL-89487-43442-EWAFC-19

stanowi szczegółowych warunków przyznawania tego dodatku, tym samym rada nie wypełniła ciążącej na niej delegacji ustawowej. Nadto należy wskazać, iż przepis ten stanowi niedozwoloną inkorporację § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1289). Należy zauważyć, iż ww. rozporządzenie dotyczy jedynie szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej nie zaś szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego. Brak więc było podstaw prawnych do jego zastosowania w odniesieniu do szkół prowadzonych przez Gminę Trzemeszno. Do szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego stosuje się natomiast 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 wynagrodzenia za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 755 z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem".

W § 4 Regulaminu Rada Miejska Trzemeszna określiła warunki przyznawania nauczycielowi (w tym na stanowisku kierowniczym) dodatku motywacyjnego. W tym miejscu organ nadzoru wskazuje, że w myśl § 6 powołanego rozporządzenia do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą: 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym; 2) osiągnięcia wychowawczo-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 analiza treści powołanego wyżej § 6 rozporządzenia pozwala na uznanie, że przesłanką przyznania dodatku motywacyjnego jest osiągnięcie ponadprzeciętnych (nadzwyczajnych), w sensie pozytywnym, efektów w pracy pedagogicznej nauczyciela. Wskazują na to użyte w przywołanym przepisie sformułowania takie jak "osiągnięcia", "wprowadzenie innowacji pedagogicznych", "zaangażowanie w realizację czynności i zajęć", czy "szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków". Innymi słowy dodatek motywacyjny przysługuje za dodatkowe i nadzwyczajne efekty pracy nauczycielskiej a nie za normalne (standardowe) wykonywanie podstawowych obowiązków nauczyciela. Można zatem wywieść wniosek, że dodatek motywacyjny przysługuje nauczycielom wyróżniającym się w stosunku do pozostałych nauczycieli, czy to osiągnięciami w jakiejś dziedzinie bądź zaangażowaniem, czy też wprowadzeniem innowacji (vide wyrok WSA w Łodzi z 23 stycznia 2020 r., III SA/Łd 960/19).

Tymczasem w badanej uchwale Rada Miejska Trzemeszna, ustalając szereg warunków uprawniających do przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego, umieściła wśród nich

również takie, które należy zakwalifikować jako podstawowe zadania, obowiązki ciążące na pracowniku będącym nauczycielem. Wśród nich znalazło się, m.in. udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych, właściwa współpraca z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, czy też racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi, przestrzeganie dyscypliny budżetowej.

Należy stwierdzić, że wyżej określone warunki uzasadniające przyznanie dodatku motywacyjnego stanowią podstawowe obowiązki każdego nauczyciela (nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze). Tym samym zakwestionowane szczegółowe warunki przyznania dodatku motywacyjnego w żaden sposób nie wynikają z ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, o których mowa w § 6 rozporządzenia, co oznacza, iż pozostają one sprzeczne z obowiązującymi przepisami wykonawczymi, a nadto zostały uchwalone z przekroczeniem delegacji ustawowej zawartej w art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela.

W § 5 ust. 2 i 3 Regulaminu rada ustaliła że: "Ustala się pulę środków finansowych przeznaczonych na wypłatę dodatków motywacyjnych dla każdego Zespołu, która wynosi 4% iloczynu liczby nauczycieli zatrudnionych w wymiarze co najmniej 0,5 etatu i minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela mianowanego z tytułem magistra i przygotowaniem pedagogicznym dla każdego Zespołu. 3. Ustala się pulę środków finansowych przeznaczonych na wypłatę dodatku motywacyjnych dla dyrektorów zespołów placówek mnożąc liczbę osób sprawujących funkcję dyrektora przez 50 % wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela dyplomowanego.". W ocenie organu nadzoru wskazana regulacja stanowi normę o charakterze planistycznym dotyczącą budżetu i stanowi ona akt kierownictwa wewnętrznego, a nie normę generalną i abstrakcyjną. WSA w Olsztynie w wyroku z 28 lutego 2023 r., II SA/OI 7/23, CBOSA, podkreślił, iż: "W rozpoznawanej sprawie organ nadzoru słusznie stwierdził, że treść § 4 ust. 2 regulaminu wykracza poza delegację art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela. Przepis ten upoważnia jedynie do określenia wysokości stawek dodatków oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, a nie ustalania jaką pulę środków przeznacza się na ten cel. Należy zgodzić się z Wojewodą, że to uchwała budżetowa oraz plany finansowe jednostki sektora finansów publicznych określają kwoty wydatków w danym roku budżetowym na dany cel". W związku z tym, w ocenie organu nadzoru przepisy § 5 ust. 2 i 3 Regulaminu zostały podjęte z istotnym naruszeniem prawa.

W § 7 ust. 4 Regulaminu postanowiono, że: "Dodatek funkcyjny wypłaca się z góry, w terminie wypłaty wynagrodzenia". Jak natomiast stanowi treść § 8 ust. 5 Regulaminu: "Dodatek wypłaca się w okresach miesięcznych z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia". W ocenie organu nadzoru, przepisy Karty Nauczyciela nie upoważniają rady do określenia, czy wypłata składników wynagrodzenia następuje z góry czy z dołu, jak to ma miejsce w treści wskazanych powyżej regulacji.

Al. Niepodległości 16/18, 61-713 Poznań, tel. 61-854-14-51, fax. 61-854-18-36

www.poznan.uw.gov.pl, e-mail: np@poznan.uw.gov.pl

www.gov.pl, infolinia tel. 222 500 117

e-Doręczenia: AE:PL-89487-43442-EWAFC-19

Kwestia ta została unormowana przez samego ustawodawcę, co wyklucza kompetencję uchwałodawczą prawodawcy miejscowego w tym zakresie. Zgodnie z treścią art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela: "Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym". Z kolei w myśl art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela: "Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu do piątego dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje to wynagrodzenie". Kwestie, które uregulowano w § 7 ust. 4 i § 8 ust. 5 Regulaminu zostały określone ustawowo i nie powinny być powielane w regulaminie wynagradzania nauczycieli. W związku z powyższym, organ nadzoru stwierdził, iż § 7 ust. 4 oraz § 8 ust. 5 Regulaminu są sprzeczne z prawem.

Podobnie, jeśli chodzi o § 7 ust. 1, 2 i 3 oraz 5 Regulaminu. Zgodnie z treścią tych przepisów: "1. Prawo do dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 6 ust. 2 i 3, przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska kierowniczego, a jeżeli powierzenie stanowiska nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia. 2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem w związku z upływem okresu powierzenia tego stanowiska, wcześniejszego odwołania lub z innych przyczyn, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia. 3. W stosunku do nauczycieli, którym powierzono wychowawstwo klasy, opiekuna oddziału przedszkolnego, sprawowanie funkcji doradcy metodycznego, nauczyciela-konsultanta lub mentora, przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio. 4. (...) 5. Dodatki funkcyjne nie przysługują w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenia zasadnicze.". Przepisy te regulują, kiedy dodatek funkcyjny przysługuje oraz kiedy nie przysługuje. W ocenie organu nadzoru, ustawodawca nie przewidział jednak dla rady gminy kompetencji do ustalenia w drodze regulaminu jakichkolwiek okresów, które powodują uzyskanie, utratę bądź też brak przyznania dodatków do wynagrodzenia. W orzecnictwie wskazuje się, że w normatywnym pojęciu "warunków przyznawania dodatków" w żaden sposób nie mieści się uprawnienie do określania przez radę gminy jakichkolwiek warunków utraty dodatków, bądź też nieprzyznawania tych dodatków (por. wyrok NSA z 29 maja 2009 r., I OSK 180/09). Jak stwierdził WSA w Gorzowie Wielkopolskim w wyroku z 18 stycznia 2018 r., II SA/Go 1146/17: "Ze sformułowania »szczegółowe warunki przyznawania dodatków« zawartego w art. 30 ust. 6 pkt 1 u.K.N. nie sposób bowiem wywodzić kompetencji organu prowadzącego szkołę do wskazywania sytuacji, w których dodatki, o jakich mowa w art. 30 ust. 1 pkt 2 u.K.N., będą albo nie będą przysługiwały. Rada nie posiada również kompetencji do dookreślania tych regulacji. Czyniąc to wkroczyła tym samym w uregulowania wynikające z ustawy.". Podobne nieprawidłowe, tzn. wykraczające poza kompetencję rady, unormowania znalazły się także w treści § 8 ust. 6 Regulaminu, zgodnie z którym: "Dodatki nie

przysługują w okresach nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresie urlopu dla podratowania zdrowia oraz w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze."

Ponadto należy wskazać, że ww. przepisy regulaminu określają moment zmiany wynagrodzenia nauczyciela, a więc normują zagadnienie, co do którego wypowiedział się już ustawodawca w art. 39 ust. 1 zd. 2 Karty Nauczyciela. Jak stanowi art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela: "Zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem danego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał dany stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego". Wobec precyzyjnego określenia w art. 39 ust. 1 zd. 2 Karty Nauczyciela momentu zmiany wynagrodzenia nauczyciela z innych przyczyn, niż uzyskanie danego stopnia awansu zawodowego, niedopuszczalnym jest normowanie tej kwestii przez radę w drodze aktu prawa miejscowego.

Prezentowane przez organ nadzoru stanowisko jest spójne z orzecznictwem sądów administracyjnych. Jak bowiem orzekł WSA w Łodzi w wyroku z 7 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 142/20: "art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w sytuacji gdy zmiana wysokości wynagrodzenia (w tym dodatku stażowego i funkcyjnego) następuje z innych przyczyn niż uzyskanie kolejnego awansu zawodowego to zmiana następuje pierwszego dnia najbliższego miesiąca chyba, że inne przyczyny nastąpiły pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego. Analiza zaskarżonych przepisów regulaminu wskazuje, że w zasadzie w sposób identyczny jak w przepisie ustawowym określają one od kiedy przysługuje dodatek stażowy i dodatek funkcyjny. W sposób zbieżny z treścią art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela stanowią one od kiedy przysługuje prawo do tych dodatków. W istocie są powtórzeniem zapisów ustawowych co jest rzeczą niedopuszczalną o czym była mowa we wcześniejszych rozważaniach. Stanowi to naruszenie § 143 w związku z § 137 rozporządzenia z 20 czerwca 2002 r. oraz przekroczenie upoważnienia ustawowego, o którym mowa w art. 30 ust. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela". W tożsamy sposób wypowiedział się ten sam Sąd w wyroku z 4 sierpnia 2020 r., III SA/Łd 135/20 oraz w wyroku z 6 października 2022 r., III SA/Łd 450/22.

W treści § 8 ust. 2 Regulaminu rada podała: " Za pracę w trudnych, uciążliwych dla zdrowia warunkach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 34 ust.2 Karty Nauczyciela przysługują dodatki w wysokości: 1) prowadzenie zajęć dydaktycznych i wychowawczych w specjalnych przedszkolach (oddziałach), szkołach (oddziałach) specjalnych oraz prowadzenie indywidualnego nauczania dziecka zakwalifikowanego do kształcenia specjalnego, przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą przepracowaną z tym uczniem godzinę nauczania; 2) nauczycielom prowadzącym zajęcia dydaktyczne w klasach łączonych w szkołach podstawowych przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą przepracowaną w tych klasach godzinę nauczania; 3) nauczycielom prowadzącym zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze

z dziećmi i młodzieżą upośledzonymi umysłowo w stopniu głębokim przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej za każdą przepracowaną z tymi uczniami godzinę nauczania.". Z treści zacytowanego przepisu wynika, że wolą rady było określenie wysokości zarówno dodatku za pracę w warunkach trudnych, jak i dodatku za pracę w warunkach uciążliwych. Tymczasem w pkt 1, 2 i 3 tego przepisu rada wymieniła jedynie przypadki pracy w warunkach trudnych, całkowicie pomijając pracę w warunkach uciążliwych. Tym samym należy stwierdzić, że badana uchwała nie określiła wysokości dodatku za pracę w warunkach uciążliwych.

Nadto godzi się zauważyć, że rada określając wysokość dodatków za pracę w warunkach trudnych wskazała, że dodatek należy się za każdą przepracowaną godzinę w warunkach trudnych. W ocenie organu nadzoru rada nie może uzależnić wypłaty dodatku z tytułu trudnych lub uciążliwych warunków pracy od faktycznego wykonywania pracy, a także decydować o tym, jak należy traktować okres jej niewykonywania. Kwestie okresów, za które przysługuje wynagrodzenie regulują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2026 r. poz. 1245), dalej: "k.p." oraz przepisy szczególne. Kwestionowane przepisy Regulaminu powodują bowiem, że nauczyciel mógłby nie otrzymać ww. świadczeń mimo, że prawo do tych świadczeń przysługuje na podstawie przepisów prawa. W tym zakresie wskazać należy na wyrok WSA we Wrocławiu z 21 sierpnia 2008 r., IV SA/Wr 294/08, w którym podniesiono, iż "Dodać należy, że w zakresie regulacji czasu pracy w kontekście wynagrodzenia za pracę występują w prawie pracy m. in. instytucje przerwy w pracy (np. art. 139), pogotowia do pracy (art. 136), czy gotowości do wykonywania pracy (art. 81 § 1). Wszystkie one oznaczają okresy faktycznego niewykonywania pracy, a więc przerw w jej wykonywaniu. Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że do celów ustalenia wysokości dodatku za warunki pracy brany jest pod uwagę czas wyłącznie efektywnego (faktycznego) jej świadczenia przez nauczyciela".

Na marginesie tut. organ nadzoru wskazuje, że w podstawie prawnej podjętej uchwały powołano się na art. 12 pkt 11 oraz art. 40 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, które nie miały zastosowania w przedmiotowej sprawie. Podstawą podjęcia przedmiotowej uchwały były bowiem przepisy ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym.

Pouczenie

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

2. Niniejsze rozstrzygnięcie nadzorcze może być zaskarżone do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z powodu niezgodności z prawem w terminie 30 dni od daty jego doręczenia, za pośrednictwem Wojewody Wielkopolskiego.

wz. Wojewody Wielkopolskiego
I Wicewojewoda Wielkopolski
/-/ Karolina Fabiś-Szulc
(kwalifikowany podpis elektroniczny)

Otrzymują:
Rada Miejska Trzemeszna
Burmistrz Trzemeszna