

Projekt

z dnia 5 maja 2022 r.

Zatwierdzony przez

**UCHWAŁA NR
RADY MIEJSKIEJ W MIĘDZYLESIU**

z dnia 2022 r.

**w sprawie rozpatrzenia skargi na działania Dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego im. Przyjaciół
Dzieci w Domaszkwie**

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt. 15 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 559 ze zm.) i art. 229 pkt. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 735), Rada Miejska w Międzyzlesiu uchwala, co następuje:

§ 1. Uznaje się skargę złożoną w dniu 03 marca 2022 r. na działania Dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego im. Przyjaciół Dzieci w Domaszkwie za częściowo zasadną, w zakresie wysokości przyznanego dodatku motywacyjnego, z przyczyn określonych w uzasadnieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Zobowiązuje Dyrektor Zespołu Szkolno - Przedszkolnego im. Przyjaciół Dzieci w Domaszkwie do dokonania prawidłowego naliczenia skarżącej dodatku motywacyjnego oraz umożliwienia pracownikom swobodnego dostępu do wewnętrznych aktów prawnych jednostki dotyczących świadczeń pracowniczych.

§ 3. Zobowiązuje się Przewodniczącemu Rady Miejskiej w Międzyzlesiu do powiadomienia skarżącego o sposobie załatwienia skargi, poprzez przesłanie odpisu niniejszej uchwały.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uzasadnienie

Pismem z 03 marca 2022 r.,..... złożyła skargę na dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Domaszkowie.

Skarżąca zarzuciła dyrektorowi brak zapewnienia ciągłości realizacji podstawy programowej z przedmiotu języka niemieckiego przez brak przeprowadzenia lekcji, zastępstwa przydzielane były nauczycielom innych przedmiotów, pomimo zatrudnienia w szkole drugiego germanisty. Klasa, w której skarżąca sprawowała wychowawstwo, pozostała bez opieki. Skarżąca zgłosiła również zastrzeżenia odnośnie wysokości przyznanego jej w roku szkolnym 2021/2022 dodatku motywacyjnego. Ponadto, skarżąca zarzuca odmowę dofinansowania jej studiów podyplomowych z zakresu edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, niewłaściwe planowanie dyrektor w przedmiocie potrzeb kształcenia i szkolenia nauczycieli. W dalszej części pisma skarżąca zgłosiła pretensje, że otrzymała niską kwotę dofinansowania szkolenia, które odbyła oraz wątpliwości w zakresie prawidłowości wykorzystania środków określonych w planie finansowym jednostki. Następnie skarżąca zarzuca dyrektorowi jednostki nie do końca należyte wykorzystanie jej kwalifikacji, brak przyznania godzin świetlicy oraz trudności w dostępie do dokumentów, dotyczących dodatku motywacyjnego oraz świadczeń socjalnych. Skarżąca zgłasza, że jest dyskryminowana i obawia się działań dyrektora wymierzonych w jej osobę, a mających swoje źródło w częstych i długotrwałych jej nieobecnościach w pracy spowodowanych zwolnieniami lekarskimi. Skarżąca wnosi o kontrolę w przedmiocie prawidłowości dysponowania przez szkołę środkami budżetowymi oraz przestrzegania przepisów dotyczących organizacji pracy szkoły.

W sprawie przeprowadzono postępowanie wyjaśniające.

Skarga zasługuje na częściowe uwzględnienie, w zakresie wysokości dodatku motywacyjnego.

Zauważyć należy, że dodatek motywacyjny nie jest formą uznaniową, stanowi składnik wynagrodzenia nauczyciela. Prawo do tego dodatku nadane zostało mocą ustawy. Stanowią o tym przepisy art. 30. ust. 1. i ust. 6. Karty Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r., poz. 1762) oraz § 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 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 2014 r., poz. 416 ze zm). Dodatek motywacyjny odnosi się do jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć. Ogólne warunki przyznawania tego dodatku określone są w § 6 wyżej powołanego rozporządzenia w sprawie wynagrodzeń. Należą do nich: 1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze, 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych skutkujących efektami w kształceniu i wychowaniu, 4) zaangażowanie w realizację czynności i zadań wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów, 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. Stosownie do upoważnienia ustawowego organ prowadzący szkołę (samorząd) określa w regulaminie wysokość stawek dodatku motywacyjnego oraz szczegółowe warunki jego przyznawania. Delegacja ustawowa dotyczy tylko warunków przyznawania tego świadczenia. Warunki te szczegółowo określone zostały w uchwale nr XLII/230/2018 Rady Miejskiej w Międzyzlesiu z 29 czerwca 2018 r. w sprawie ustalenia regulaminu określającego wysokość i szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy, niektórych innych składników wynagrodzenia (§ 9 uchwały). Niesporne w sprawie jest (a wynika to z treści wyjaśnień oraz decyzji dyrektora placówki), że skarżąca wypełniła przesłanki i warunki przyznania przedmiotowego dodatku. Dodatek motywacyjny przyznaje się w wysokości nie niższej niż 2 % kwoty bazowej i nie wyższej niż 20 % kwoty bazowej (§ 10 uchwały).

W związku z powyższym, kwota przyznanego dodatku motywacyjnego została wyliczona w sposób nieprawidłowy. Stąd zobowiązanie dyrektor placówki do usunięcia nieprawidłowości uznać należy za słuszne. Z wyjaśnień dyrektora placówki wynika, że niska wysokość dodatku motywacyjnego spowodowana była dużą absencją skarżącej nauczycielki, która przez to utrudniała realizację niektórych działań szkoły.

W odniesieniu do zarzutów skarżącej o braku realizacji podstawy programowej z przedmiotu języka niemieckiego w klasach, w których uczyła skarżąca oraz pozostawienia klasy w czasie jej nieobecności bez

opieki wychowawcy, okazały się one chybione i nie znajdują uzasadnienia w uzyskanych od zarządzającej placówką dyrektor wyjaśnię. We wskazanych przez skarżącą klasach zrealizowano naukę języka niemieckiego. W szkole jest drugi germanista, a zajęcia były realizowane w ramach zastępstw, w tym co należy podkreślić, również przez skarżącą. Wychowawstwo w klasie, w której skarżąca jest wychowawczynią, zajęcia również zostały zrealizowane. Nadto w sprawie organ prowadzący nie otrzymywał sygnałów o nieprawidłowościach w poruszanych przez skarżącą kwestiach, pochodzących od innych osób, czy instytucji. Należy zwrócić uwagę, że Zespół Szkolno-Przedszkolny w Domaszkwie, tak jak i inne tego typu placówki podlegają systematycznej kontroli organu prowadzącego, również pod względem finansowo-księgowym. Według ustaleń służb organu prowadzącego, w zakresie powołanym przez skarżącą, nie stwierdzono nieprawidłowości w działalności placówki, w której zatrudniona jest skarżąca. Poza tym, placówka podlegała i podlega kontroli przez miejscowo właściwe kuratorium, w zakresie zgodności z prawem oświatowym, a także kontroli innych instytucji. Wyniki kontroli nie potwierdziły uchybień w działaniu placówki.

W odniesieniu do zarzutu skarżącej o pomijaniu jej przez dyrektor szkoły w procedurach wspierania podnoszenia jej kwalifikacji, z ustaleń organu wynika, że nieudzielenie pomocy było wynikiem braku wniosku skarżącej w tym przedmiocie oraz zaniechania w dokonaniu stosownych uzgodnień z dyrektor placówki. W zakresie niskiego zdaniem skarżącej dofinansowania kursu, z ustaleń organu wynika, że skarżąca otrzymała dofinansowanie, a jego wysokość determinowana jest oceną dyrektor, która kieruje się zapotrzebowaniem placówki, po wysłuchaniu propozycji nauczycieli. Zarzut nieprzyznania skarżącej jednej godziny zajęć świetlicowych pozostaje gołosłowny, biorąc pod uwagę fakt, że sama skarżąca odmówiła propozycji przydzielenia jej takich zajęć. Ponadto, obowiązujący w placówce regulamin świadczeń socjalnych znajduje się w księgowości i pracownicy mogą korzystać z tego aktu w razie zgłoszenia takiej potrzeby. Nie mniej organ rozpatrujący skargę uznał, że należy zobowiązać kierownika placówki do podjęcia środków zaradczych w kierunku stworzenia warunków możliwości korzystania przez uprawnionych z dostępu do przedmiotowych regulacji.

Skarżąca twierdzi, że działania dyrektora noszą znamiona dyskryminacji, nie wskazując nawet kryterium dyskryminującego. Zgodnie z przyjętą praktyką orzeczniczą prawa pracy w powołanej materii, prawdopodobnie przyczyny dyskryminacyjnej leży po stronie pracownika. Nie mniej jednak dyrektor placówki szczegółowo wykazała, jakimi kryteriami kierowała się, podejmując konkretne decyzje, w tym dotyczące zagadnień poruszanych w skardze nauczyciela. Co więcej, szereg decyzji dyrektora wobec skarżącej świadczą co najmniej o przychylnym traktowaniu pracownika.

Z powyższych względów, należało rozstrzygnąć, jak w sentencji uchwały.

Pouczenie

W przypadku ponowienia skargi, gdy wcześniejsza została rozpatrzona i uznana za bezzasadną, a skarżący nie wskazał nowych okoliczności - organ właściwy do jej rozpatrzenia może podtrzymać swoje poprzednie stanowisko z odpowiednią adnotacją w aktach sprawy - bez zawiadamiania skarżącego. (Art. 239 par. 1 kpa).