1. **Dodatek motywacyjny dla nauczyciela**

Dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia nauczyciela, którego wysokość nie została uregulowana w przepisach powszechnie obowiązujących. Warunki przyznawania dodatku oraz wysokość stawek określa regulamin wynagradzania nauczycieli ustanawiany przez organy prowadzące będące jednostkami samorządu terytorialnego . Rozporządzenie płacowe z dnia 31 stycznia 2005 r. w § 6 określa jedynie ogólne warunki przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego, do których należą:

•osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym,

•osiągnięcia wychowawczo – opiekuńcze,

•prowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania,

•zaangażowanie w realizację czynności i zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć opiekuńczych i wychowawczych wynikających z potrzeb i zainteresowań uczniów,

•szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem,

•realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Szczegółowe warunki przyznawania dodatku motywacyjnego oraz wysokość stawek tego dodatku określać ma regulamin wynagradzania nauczycieli ustanawiany przez organy prowadzące będące jednostkami samorządu terytorialnego (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela).

Realizując ten ustawowy obowiązek organy prowadzące wprowadzają różnorodne metody określania wysokości i kryteriów przyznawania dodatków motywacyjnych dla nauczycieli. Bardzo często spotykane jest określenie wysokości przedmiotowego dodatku w wartościach procentowych w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego. Określenie kwotowej wysokości dodatku motywacyjnego jest również dopuszczalne.

Częstym błędem organów prowadzących jest przekazanie kompetencji do ustalania indywidualnej wysokości dodatku motywacyjnego dla nauczycieli dyrektorom szkół. Takie unormowanie przedmiotowej sprawy w regulaminie wynagradzania nauczycieli jest niedopuszczalne w świetle art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela, który przyznaje kompetencję w zakresie ustalenia wysokości stawki dodatku motywacyjnego i kryteriów jego przyznawania jedynie organom prowadzącym szkoły. Na podstawie art. 91d pkt 1 Karty Nauczyciela kompetencje organu prowadzącego pełni w tym zakresie rada gminy, rada powiatu lub sejmik województwa.

Nieprawidłowości w regulaminach wynagradzania nauczycieli w orzecznictwie . Rady gmin, uchwalając regulaminy wynagradzania nauczycieli, uszczegóławiają warunki określone 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 pracy. Muszą to czynić z zachowaniem zasad techniki prawodawczej, czyli nie mogą ustanawiać tych warunków w sposób dowolny, niejednoznaczny i uznaniowy (...) (Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Małopolskiego z dnia 23 września 2009 r., PN.II.0911-176-09).

Oznacza to, że kryteria przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego muszą być w regulaminach wynagradzania określone precyzyjnie i stanowić rozwinięcie ogólnych warunków przyznawania tego dodatku określonych w rozporządzeniu płacowym. Uzależnienie otrzymania dodatku motywacyjnego od długości zatrudnienia w danej placówce, nie mieści się wśród ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego i wykracza poza upoważnienie ustawowe do uszczegółowienia przez radę gminy zapisów ustawowych w zakresie wysokości stawek dodatków oraz szczegółowych warunków ich przyznawania (wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., III SA/Kr 1007/2009).

Dodatek motywacyjny nie może być uzależniany od stażu pracy ogólnego, czy zakładowego. Z regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego musi jasno wynikać ich wysokość. Sama forma określenia wysokości stawki dodatku zależy od organu uchwałodawczego. Jednak zawsze musi to być stawka dodatku dokładnie określona, stanowiąca o wysokości wynagrodzenia nauczyciela (wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 sierpnia 2009 r., II SA/Go 439/2009).

Nieprawidłowe są zapisy wprowadzające uznaniowość w zakresie ustalania wysokości dodatku motywacyjnego. Zamiast tego regulamin powinien precyzyjnie określać kryteria wpływające na wysokość dodatku motywacyjnego dla nauczycieli, wprowadzając np. wartość punktową dla każdego kryterium, a następnie przewidując określoną kwotę dodatku za konkretną ilość punktów.

Z przepisu art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela jednoznacznie wynika, że rada gminy ma określić wysokość dodatków oraz warunki ich przyznawania. Wszelkie inne regulacje dotyczące tychże dodatków wykraczają poza przyznane ww. przepisem prawa kompetencje. Przyznanie dodatku motywacyjnego uwarunkowane jest spełnieniem przesłanek określonych w § 6 rozporządzenia. Rada upoważniona jest do dookreślenia zawartych w rozporządzeniu przesłanek. Nie posiada natomiast kompetencji do pozbawienia nauczycieli dodatku motywacyjnego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 4 grudnia 2008 r., IV SA/Wr 440/2008).

Oznacza to, że organ prowadzący może w regulaminie wynagradzania nauczycieli określić jedynie warunki wymagane do uzyskania dodatku motywacyjnego oraz jego wysokość. Nie ma prawa określać zasad pozbawiania nauczycieli tego dodatku. W świetle obowiązujących przepisów brak podstaw prawnych do przyznania radzie pedagogicznej kompetencji do uchwalania regulaminu stanowiącego podstawę przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego przez dyrektora szkoły (rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Kujawsko – Pomorskiego z dnia 15 lipca 2008 r., WNK/DW.IV.BP.0911-22/08).

Zasady przyznawania dodatku motywacyjnego nauczycieli szkół i placówek samorządowych może określać jedynie organ prowadzący szkołę w formie uchwały będącej aktem prawa miejscowego. Nie ma podstaw prawnych do tworzenia wewnątrzszkolnych regulaminów przyznawania tego dodatku. Regulaminy dodatku motywacyjnego tworzone przez dyrektorów szkół, czy rady pedagogiczne są nieważne.

Przyznany dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia i staje się istotnym elementem umowy o pracę. Zmiany wynagrodzenia na niekorzyść pracownika wymagają wypowiedzenia warunków płacy. Oznacza to, że do wprowadzania postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest wypowiedzenie zmieniające. W kompetencji określonej w art. 30 ust. 6 ustawy Karta Nauczyciela do ustalania szczegółowych warunków przyznawania dodatków nie mieści się możliwość odbierania elementów wynagrodzenia przyznanego ustawą (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 25 czerwca 2008 r., IV SA/Wr 176/2008).

Dodatek motywacyjny powinien być przyznawany na określony czas, po upływie którego podejmowana jest decyzja, czy nauczyciel „zapracował” ponownie na dodatek motywacyjny; np. nauczyciel otrzymał dodatek motywacyjny na okres od 1.09.2011 r. do 31.12.2011 r. W tym okresie dodatek nie może być odebrany, ale jeśli nauczyciel nie spełni kryteriów na dodatek motywacyjny w tym czasie, to od 1.01.2012 r. dodatek nie będzie mu już przyznany .

Jeżeli pracownik spełni wymagania określone w rozporządzeniu i regulaminie, w wyniku czego dodatek motywacyjny został mu przyznany, to staje się on składnikiem jego wynagrodzenia, zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela. Przyjmuje się, że przyznanie tego dodatku, równoznaczne ze zmianą warunków płacy na korzyść pracownika następuje w drodze tzw. dorozumianego porozumienia zmieniającego, gdyż pracownik w milczący sposób akceptuje korzystniejsze dla siebie warunki.

Jeżeli dodatek motywacyjny jest objęty warunkami indywidualnej umowy o pracę, pozbawienie tego dodatku, jako stałego składnika wynagrodzenia wymaga wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 k.p.). Wprowadzenie w akcie prawa miejscowego regulacji przewidującej jednostronne pozbawienie lub zmniejszenie albo zawieszenie tego składnika wynagrodzenia byłoby zatem sprzeczne z przepisami kodeksu pracy (art. 42 § 1 w zw. z art. 29 § 1). Zmiana tego składnika wynagrodzenia na niekorzyść pracownika wymaga zatem wypowiedzenia zmieniającego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 lipca 2007 r., IV SA/Wr 278/2007).

Przepis art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela upoważnia organ prowadzący szkołę do określenia w drodze regulaminu m.in. wysokości stawek dodatku motywacyjnego oraz szczegółowych warunków jego przyznawania. W tak wskazanym upoważnieniu nie mieści się kompetencja organu do uregulowania zasad „cofania” dodatku motywacyjnego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2006 r., IV SA/Wr 274/2005).

Przyznany dodatek motywacyjny jest składnikiem wynagrodzenia i staje się istotnym elementem umowy o pracę. Zmiany zaś wynagrodzenia na niekorzyść pracownika wymagają wypowiedzenia warunków płacy. Z Karty Nauczyciela wynika, że w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe (art. 84 ust. 2), z tym że zawieszenie nauczyciela w pełnieniu obowiązków następuje w ściśle określonych przypadkach, wymienionych w art. 83 Karty Nauczyciela. Tak więc to ustawodawca określił, kiedy przyznany dodatek nie przysługuje i są to sytuacje zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków. Nie następuje to w każdym przypadku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 listopada 2008 r., IV SA/Wr 372/2008).

Wprowadzenie w regulaminie wynagradzania nauczycieli możliwości wstrzymania lub zawieszenia wypłaty dodatku motywacyjnego nauczycielowi, który z własnej winy zaprzestał realizacji zadań, za które dodatek został przyznany, nie znajdują uzasadnienia w obowiązującym prawie (Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Łódzkiego z dnia 1 lutego 2006 r., PN.I.0911/1/06).

Odebranie przyznanego dodatku motywacyjnego stanowi pogorszenie warunków płacy i wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 Kodeksu pracy). Regulamin wynagradzania nie może przewidywać sytuacji, skutkujących odebraniem przyznanego dodatku motywacyjnego. Nauczycielowi można ewentualnie nie przyznać dodatku motywacyjnego na kolejny okres, ale nie można go odebrać w okresie, na który został przyznany. Odebranie prawa do dodatku motywacyjnego może nastąpić w sytuacjach prawem określonych – w przypadku zawieszenia nauczyciela w obowiązkach (art. 84 ust. 2 Karty Nauczyciela), w okresie urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ust. 5 Karty Nauczyciela), czy w przypadkach, kiedy wynagrodzenie nie przysługuje (np. urlop bezpłatny).

Wskazane wyżej orzecznictwo organów nadzoru i sądów administracyjnych oznacza, że większość aktualnie obowiązujących zapisów dotyczących dodatku motywacyjnego dla nauczycieli w regulaminach wynagradzania jest nieprawidłowa. W obecnym stanie prawnym zmiana w regulaminie wynagradzania nauczycieli jest dopuszczalna w każdym czasie, ale wymaga zachowania trybu uzgodnień ze związkami zawodowymi (art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela).

W okresie niezdolności do pracy z powodu choroby pracownikowi przysługuje wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy ustalany na podstawie odrębnych przepisów (ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 Kodeksu pracy). Po upływie tego okresu pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

W czasie urlopu macierzyńskiego pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński, którego podstawę ustala się analogicznie jak podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, ale wypłacane jest 100 proc. tej podstawy.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (i macierzyńskiego) dla pracownika stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo z faktycznego okresu zatrudnienia za pełne kalendarzowe miesiące, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu (art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe lub wypadkowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne.

W podstawie wymiaru zasiłku przysługującego w czasie trwania ubezpieczenia nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo (wypłacanych) za okres pobierania zasiłku (art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). W rozstrzygnięciu nadzorczym z dnia 1 września 2010 r. Wojewoda Lubelski orzekł, że rada gminy nie może na postawie art. 30 ust. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela określić w regulaminie wynagradzania nauczycieli, że „dodatek motywacyjny i funkcyjny jest wypłacany przez szkołę w przypadku usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w związku z wynagrodzeniem chorobowym i zasiłkami: chorobowym, opiekuńczym i macierzyńskim”. Oznacza to, że dodatek motywacyjny powinien być uwzględniony w średnim wynagrodzeniu z ostatnich 12 miesięcy do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a nie może być wypłacany obok zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego.

Reasumując, szczegółowe warunki i wysokość dodatku motywacyjnego powinny być określone w regulaminach wynagradzania, ustalanych przez organy prowadzące w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Regulaminy te powinny precyzyjnie określać warunki, jakie nauczyciel musi spełnić, aby otrzymać dodatek motywacyjny w określonej wysokości. Dodatek ten nie powinien mieć charakteru uznaniowego. Przyznany dodatek motywacyjny stanowi składnik wynagrodzenia nauczyciela i regulamin nie może przewidywać możliwości jego „cofnięcia”.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r., Nr 97, poz. 674 ze zm.),

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 ze zm.)

Orzecznictwo:

Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Małopolskiego z dnia 23 września 2009 r., (PN.II.0911-176-09

wyrok WSA w Krakowie z dnia 9 marca 2010 r., (III SA/Kr 1007/2009),

wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 sierpnia 2009 r., (II SA/Go 439/2009),

wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 4 grudnia 2008 r., (IV SA/Wr 440/2008)

rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Kujawsko – Pomorskiego z dnia 15 lipca 2008 r., (WNK/DW.IV.BP.0911-22/08,

wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 25 czerwca 2008 r., (IV SA/Wr 176/2008)

wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 lipca 2007 r., (IV SA/Wr 278/2007)

wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 18 listopada 2008 r., (IV SA/Wr 372/2008)

Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Łódzkiego z dnia 1 lutego 2006 r., (PN.I.0911/1/06).

Dariusz Dwojewski